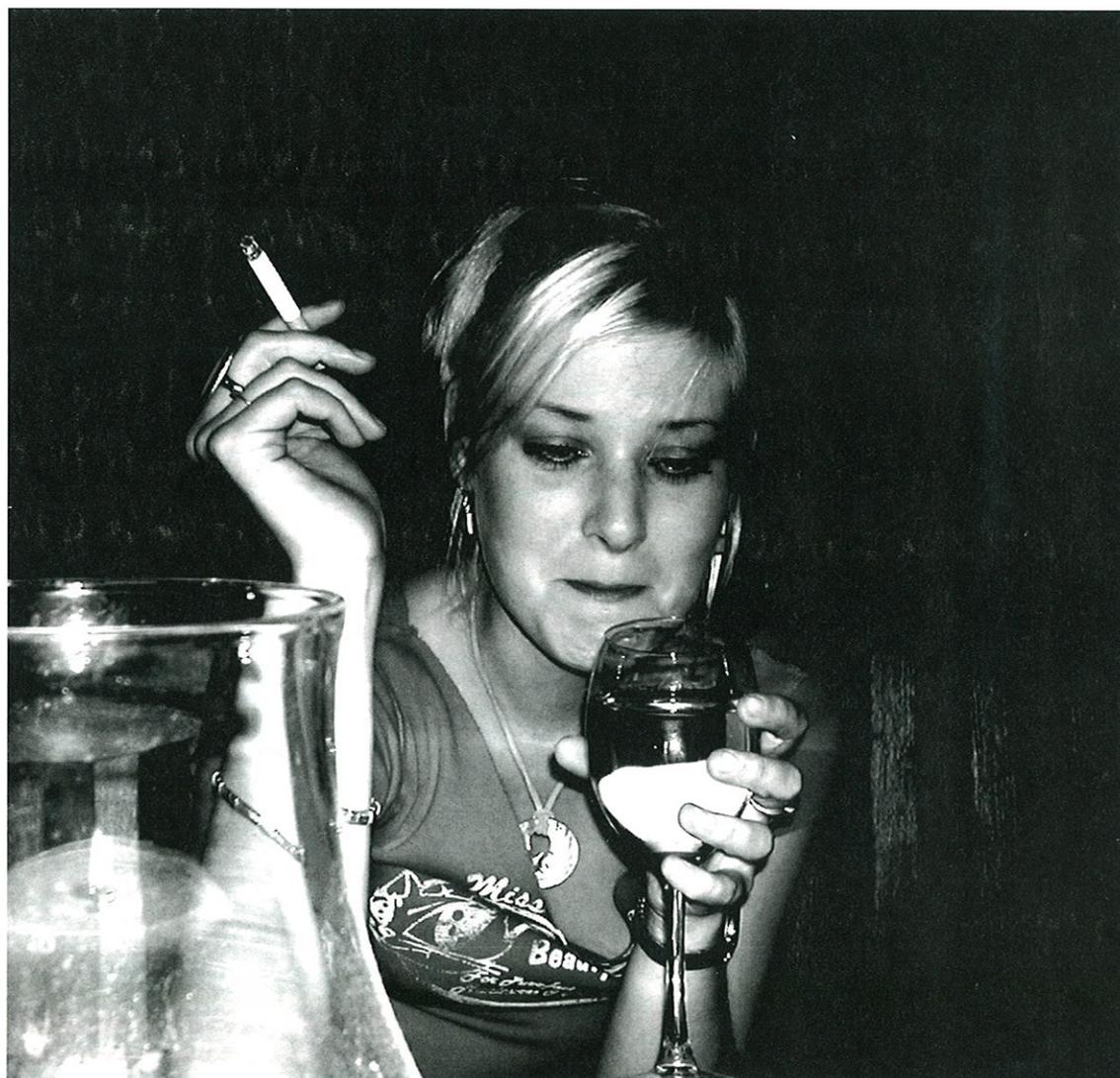


Addictions : encore un tabou dans l'entreprise

Le 20 octobre 2009, le réseau des animateurs *Agir sur le travail*⁽¹⁾ de la F3c Cfdt, était réuni pour analyser le lien entre le travail et le développement des conduites addictives : drogues, médicaments et en particulier l'alcool.



⁽¹⁾ La F3c Cfdt a mis en place un réseau d'animateurs *Agir sur le travail*. Ils ont pour mission, au sein des syndicats, de coordonner les actions concernant la santé au travail et le handicap. Ils sont également chargés du développement et de l'animation du réseau des élus CHSCT.

Ce dossier est souvent « tabou » dans les entreprises, dans nos syndicats et dans la société en général. Pourtant, les addictions sont aujourd'hui au cœur de l'actualité, la relation entre développement de la souffrance au travail et addictions étant clairement établie (cf. dossier pages 13 à 17).

C'est pourquoi, il nous a semblé important de réunir l'ensemble de notre réseau *Agir sur le travail*. Des échanges collectifs sur le sujet, ont émergé des principes de prévention et d'action auprès des salariés. Ils seront repris dans un outil syndical destiné à notre réseau d'élus et de syndicats.

Pour construire cette journée et pour l'animer, nous nous sommes appuyés sur l'expertise de Lise Ricard alcoologue et addictologue, animatrice du groupe *Agir sur le travail* pour le Betor-Pub, et Gérard Legris alcoologue à la mairie de Paris. Les deux spécialistes nous parlent de leurs expériences.



Quels sont les types d'addictions rencontrés en entreprise et comment les détecter ?

On rencontre toutes les addictions possibles en entreprise. Il existe deux familles différentes : les addictions avec produits comme l'alcool, le cannabis, la cocaïne, les médicaments... et les addictions sans produits, plus silencieuses, qui se multiplient telles que les jeux en ligne, les achats compulsifs... Les jeux en ligne sont une forme d'addiction assez récente, liée au développement d'Internet, qui concerne en particulier le poker en ligne. Toutes ces formes d'addictions peuvent être assez difficiles à détecter, sauf quand il y a une perte de contrôle sur le lieu de travail. Dans tous les cas, il s'agit d'un comportement de fuite et d'évitement de la réalité.

Quels sont les risques ?

Plusieurs risques sont à prendre en compte. Le domaine familial et celui du travail sont impactés. Il y a la possible sanction de la hiérarchie quand la qualité du travail est affectée. La sécurité au travail est en jeu pour la personne concernée et pour son entourage. Il y a aussi bien sûr des conséquences sur la santé. On a également beaucoup de cas d'endettements. Les effets collatéraux sont parfois plus dramatiques avec les jeux, où la situation financière dérape plus vite qu'avec l'alcool.

Quel rôle peuvent avoir les collègues, le supérieur hiérarchique ou les représentants du personnel ?

Pour les collègues, il s'agit d'avoir un rôle civique et social. Trop souvent, quand on voit une personne en danger, le 1^{er} réflexe est de la protéger. Les collègues vont faire le travail à la place de la personne en difficulté, jusqu'à ce que la situation devienne insupportable. Ce n'est pas rendre service, mais entretenir une situation de déni. Il est vraiment nécessaire de faire évoluer les représentations et de vaincre les résistances rencontrées à tous les niveaux.

Interview : Lise Ricard, alcoologue et addictologue, animatrice du groupe Agir sur le travail pour le Betor-Pub.

Prévenir, alerter qu'une personne rencontre des problèmes, ne doit pas être perçu comme de la délation. Laisser faire : c'est être complice et cette attitude relève de la non-assistance à personne en danger. Dans ce cadre, les délégués du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ont un rôle à jouer. D'autre part, les responsables ont le devoir de maintenir la santé physique et mentale de leurs salariés. Ils doivent aussi préserver la sécurité au travail. Il est donc nécessaire de les alerter afin que la personne soit prise en charge.

Comment prévenir ces situations ?

La prévention est primordiale pour limiter les cas d'addictions et libérer la parole pour que les personnes atteintes puissent être aidées. Pour ça, il faut que la direction au plus haut niveau soit impliquée, avec le service santé au travail, ainsi que les instances de représentation du personnel (CHSCT, délégué syndical, délégué du personnel). L'action du médecin du travail est également importante. C'est une des personnes à qui on peut référer les cas d'addiction afin qu'il y ait une prise en charge médicale si nécessaire. Personnellement, je milite aussi pour la mise en place de prévention et la création de postes de consultant en addictologie dans les entreprises. Il s'agit souvent d'anciens malades formés en alcoologie/addictologie pouvant prendre en

charge des personnes en difficulté. Il est d'ailleurs souvent plus facile pour les salariés de se confier à eux. Car, il faut le souligner, un des gros problèmes auxquels nous sommes confrontés : c'est le déni des salariés concernés par l'addiction et celui de l'entourage professionnel, en particulier pour les problèmes d'alcool.

L'alcool en particulier est un sujet tabou ?

L'alcool est un sujet beaucoup plus difficile qu'on ne l'imagine. D'une part, pour les médecins du travail qui ont été formés à une approche scientifique et non comportementaliste. Ils sont donc performants pour sensibiliser sur tous les risques au niveau de la santé, mais beaucoup moins pour faire du repérage précoce des salariés à risques ou en souffrance. C'est pourquoi, il est important de renvoyer quand nécessaire les salariés vers des spécialistes, voire d'envisager l'accès à un centre de soins adapté ou un suivi ambulatoire régulier dans un centre spécialisé en alcoologie et addictologie pour les malades alcooliques ou à risques avec dommages. D'autre part, même pour les médecins, l'alcool peut-être un tabou, car ils sont des consommateurs comme les autres. Il faut savoir que 90 % de la population consomme de l'alcool. Un buveur sera considéré comme excessif au delà de 3 verres pour un homme, 2 verres pour une femme en consommation régulière et plus de 4 verres lors

Addictions : encore un tabou dans l'entreprise

d'occasions de boire. C'est pour ça que la prévention primaire (la prévention secondaire s'adresse aux malades alcooliques qui nécessitent l'hospitalisation) concerne tout le monde et que le sujet dérange. Comme on dit : les problèmes d'alcool, c'est pas pour moi, c'est pour les autres. En réalité, 30 % des personnes représentent des consommations à risques et entre 8 et 10 % sont malades alcooliques ou alcoolos dépendants. De plus, l'alcool est en cause dans 20 % des accidents du travail. Il est aussi la cause de 50 000 décès de façons directes ou indirectes par an, de l'occupation de 25 % des lits d'hôpitaux et de 25 % des consultations aux urgences... C'est un

réel problème de santé publique qui devrait tous nous concerner.

Quel lien avec les conditions de travail ?

Même si la consommation ne se fait pas la plupart du temps sur le lieu d'activité, boire excessivement chez soi peut avoir des conséquences au travail. De même, être stressé durant la journée provoque une consommation plus importante en dehors de l'entreprise. Quand on demande toujours plus aux salariés, que les objectifs sont de plus en plus hauts et deviennent inatteignables, ils perdent pied et peuvent se réfugier dans la consommation de drogues. On peut citer en exemple la consommation

de cocaïne chez les cadres de la finance et de l'informatique, un phénomène nouveau dans ces branches professionnelles. Les conditions de travail ont donc un impact direct sur les addictions.

Quelles ont été les évolutions ces dernières années ?

On constate une augmentation des comportements addictifs et les jeunes sont particulièrement concernés. Une population qui a tendance en plus à la polyconsommation (alcool, cannabis, ecstasy...). Leurs addictions et habitudes les poursuivent lorsqu'ils commencent à travailler. Les médecins du travail observent d'ailleurs un fort taux d'absentéisme le lundi matin dans certaines professions, les conséquences de la « teuf » du week-end.

Par contre, si les conduites addictives progressent, les résultats de la prévention, là où elle a été mise en place, donnent de bons résultats, surtout au niveau de la liberté de parole. Gérard Legris, alcoologue à la mairie de Paris peut en témoigner (cf. interview Gérard Legris).



Interview : Gérard Legris, alcoologue à la mairie de Paris.

Depuis quand avez-vous mis en place un processus de prévention à la mairie de Paris ?

Le projet a été mis en place en 1996. La demande vient à l'origine de la direction du service technique de la propreté de la mairie de Paris (le personnel représente 7 000 personnes). Il y a eu une prise de conscience relative au problème de l'alcool, qui pouvait exister au sein de l'entreprise. Nous avons donc mis en place des Relais-alcool. Il s'agit de personnes bénévoles, issues de toutes les catégories professionnelles et qui ont reçu une formation en alcoologie.

Comment avez-vous organisé la prévention ?

Des séances de 3 heures ont eu lieu avec une description du produit et des effets, en particulier sur les métiers les plus dangereux. En 1997, nous avons fait de la sensibilisation aux problèmes de l'alcool auprès des collègues et prévu des relais vers des institutions spécialisées pour une prise en charge à l'hôpital si nécessaire. En 2003, les encadrants ont demandé plus d'outils pour travailler. Un règlement intérieur a été créé, qui stipule ce que les salariés ont le droit de faire ou pas vis-à-vis de l'alcool et les aides possibles. Les taux d'alcool du code de la route

ont été pris en référence.

Avez-vous constaté des progrès ?

Oui, nous sommes contents, car de gros progrès sont observés. Le sujet est moins tabou et les gens parlent plus librement. Nous avons mis la priorité sur l'aide et ils en ont conscience. Nous ne sommes pas là pour punir, mais pour aider. Le bilan est vraiment positif. Le dialogue a changé par rapport aux salariés et aux encadrants qui sont devenus encore plus compétents. La prise de conscience est réelle et actuellement 5 directions de la mairie de Paris ont mis en place des mesures de prévention.