

SPMT-ARISTA

**Mieux vaut prévenir que guérir.
La politique de prévention : utilité
et aspects pratiques**

Noëmi Panizieri – Manager du Département Psychosocial

Introduction



- Comprendre comment agit l'alcool et les dangers de sa consommation.
- Sensibiliser à l'ampleur du phénomène avec quelques données chiffrées.
- Reconnaître l'apparition du problème dans l'entreprise.
- Attirer l'attention sur les facteurs qui favorisent l'abus d'alcool au travail.
- Donner des pistes pour aborder la problématique

L'abus d'alcool est la source d'une grave souffrance pour les personnes concernées.

De plus,
la santé d'une entreprise est mise à l'épreuve par
l'abus d'alcool,
tant sur le plan humain que sur le plan
organisationnel.

L'entreprise a besoin d'une structure cohérente pour empêcher le problème de s'installer et d'évoluer.

- **Alcool = drogue légale =**
« substance étrangère à l'organisme c'est-à-dire non naturellement produite par celui-ci, qui une fois introduite dans l'organisme y provoque des modifications de fonctionnement qui vont dans le sens soit d'une stimulation, soit d'une inhibition avec modification de l'état de conscience »
 - **L'alcool est à petite dose:**
 - Légèrement stimulant
 - Euphorisant
 - Anxiolytique
 - **L'alcool est à forte dose:**
 - Sédatif, inhibiteur (physiologique)
- **Alcoolémie =** Le taux d'alcool dans le sang.
- **Ivresse =** Manifestation aiguë et ponctuelle de l'abus d'alcool



- **Alcoolisme chronique:**

Concerne les personnes qui ont perdu la liberté de vivre sans alcool. (Perte de la liberté de commencer)

- **Alcoolisme Cyclique :**

Concerne les personnes qui ne consomment pas tous les jours mais qui, quand elles boivent ne peuvent plus s'arrêter. (Perte de la liberté de s'arrêter)

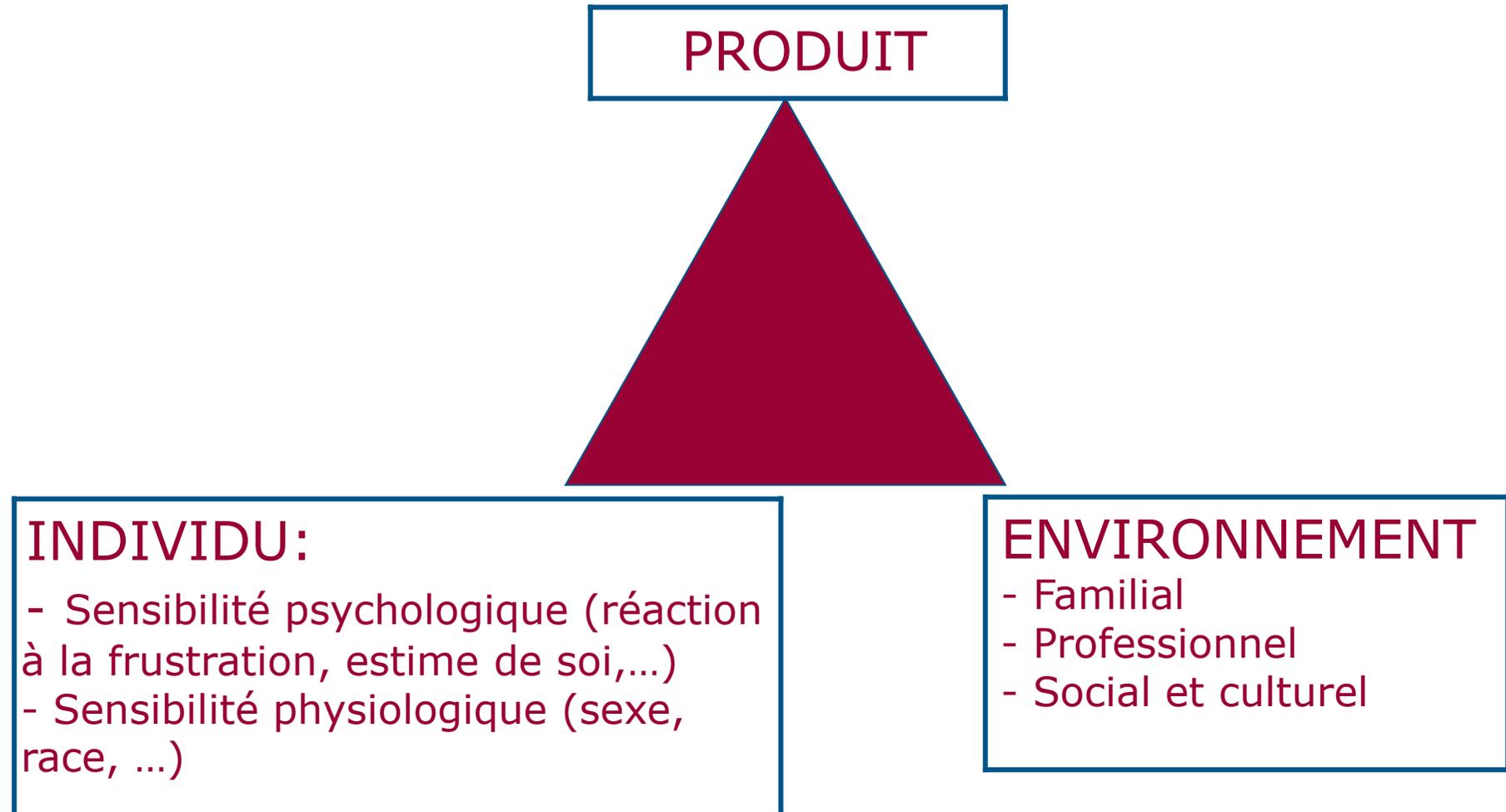
- **Evolution de la tolérance vers la toxicomanie:**

Effets du produit ↘ → ↗ des doses → dépendance

Double dépendance:

- **Dépendance physique dont le mécanisme est :**
 - 1) Adaptation de l'organisme au produit
 - 2) Besoin de la drogue pour fonctionner normalement
 - 3) Etat de manque avec signes physiques de sevrage
- **Dépendance psychologique:**
 - Etat d'anesthésie psychologique dont la personne pense ne plus pouvoir se passer.

Triangle des assuétudes



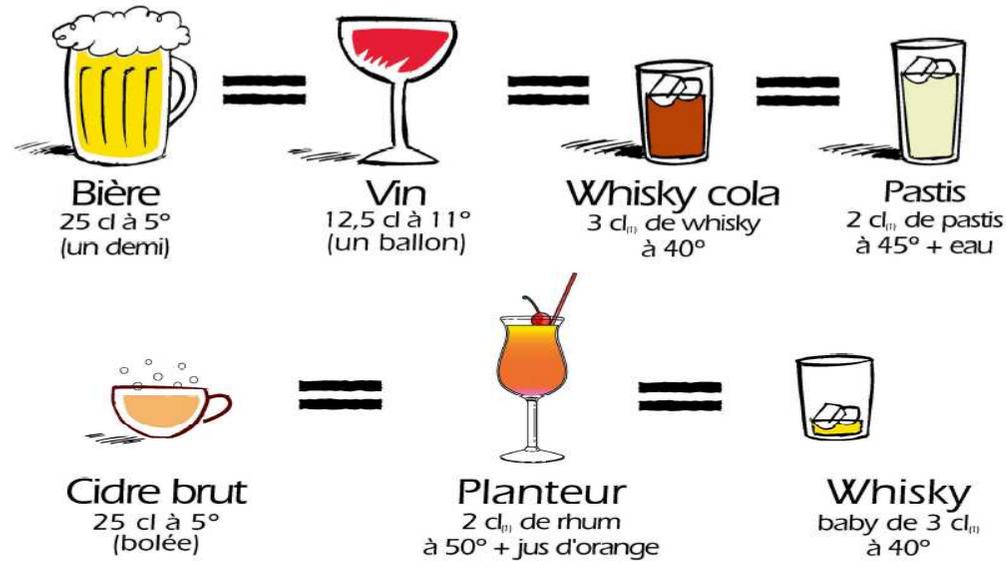
- *« Attitude de protection qui permet au buveur de ne pas être confronté aux conséquences de ses actes et favorise ainsi l'accroissement de la consommation d'alcool. »*



SOLIDARITE INADEQUATE

et finalement MALSAINE

Les équivalences



Il y a autant d'alcool dans un verre de bière,
un verre de vin, un verre de whisky cola,...
servi dans un bar.

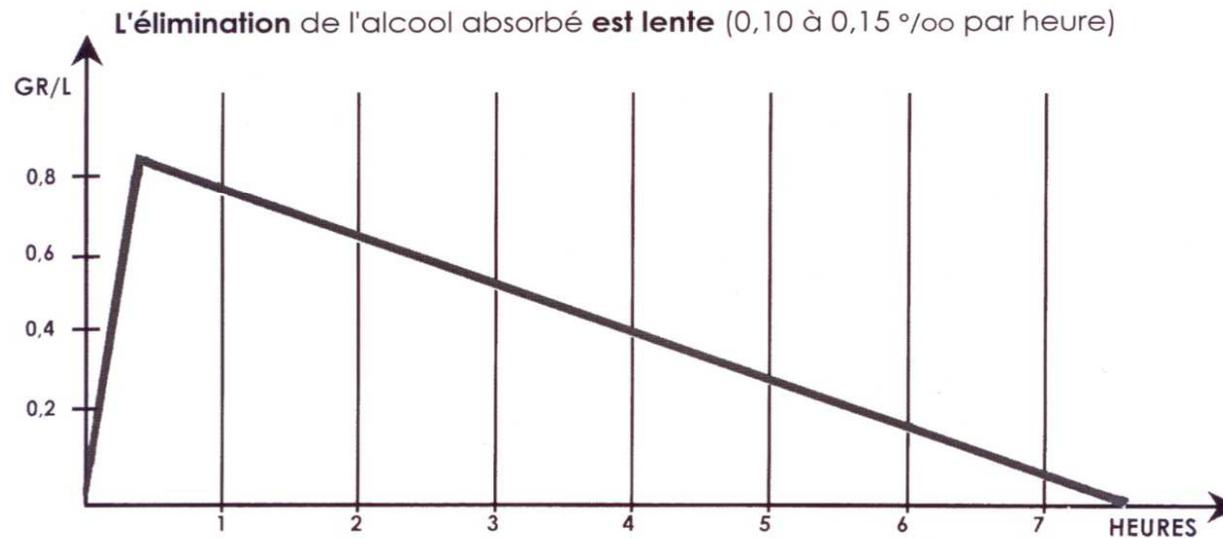
Même si les volumes absorbés sont différents,
la quantité d'alcool absorbée est la même,
environ 10 g d'alcool pur.

(1) Chez soi, la quantité d'alcool servie
est souvent plus importante

- Elimination lente de l'alcool absorbé

Courbe d'élimination (alcoolémie)

Temps nécessaire à l'élimination de l'alcool contenu dans 4 verres de bière



« D'une part. D'autre part. Tout ce qu'il faut savoir sur l'alcool et les autres substances engendrant la dépendance au poste de travail ». B. Krieger-R. Rügsegger et H. Buchmann- Institut Suisse de Prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies- Octobre 1993

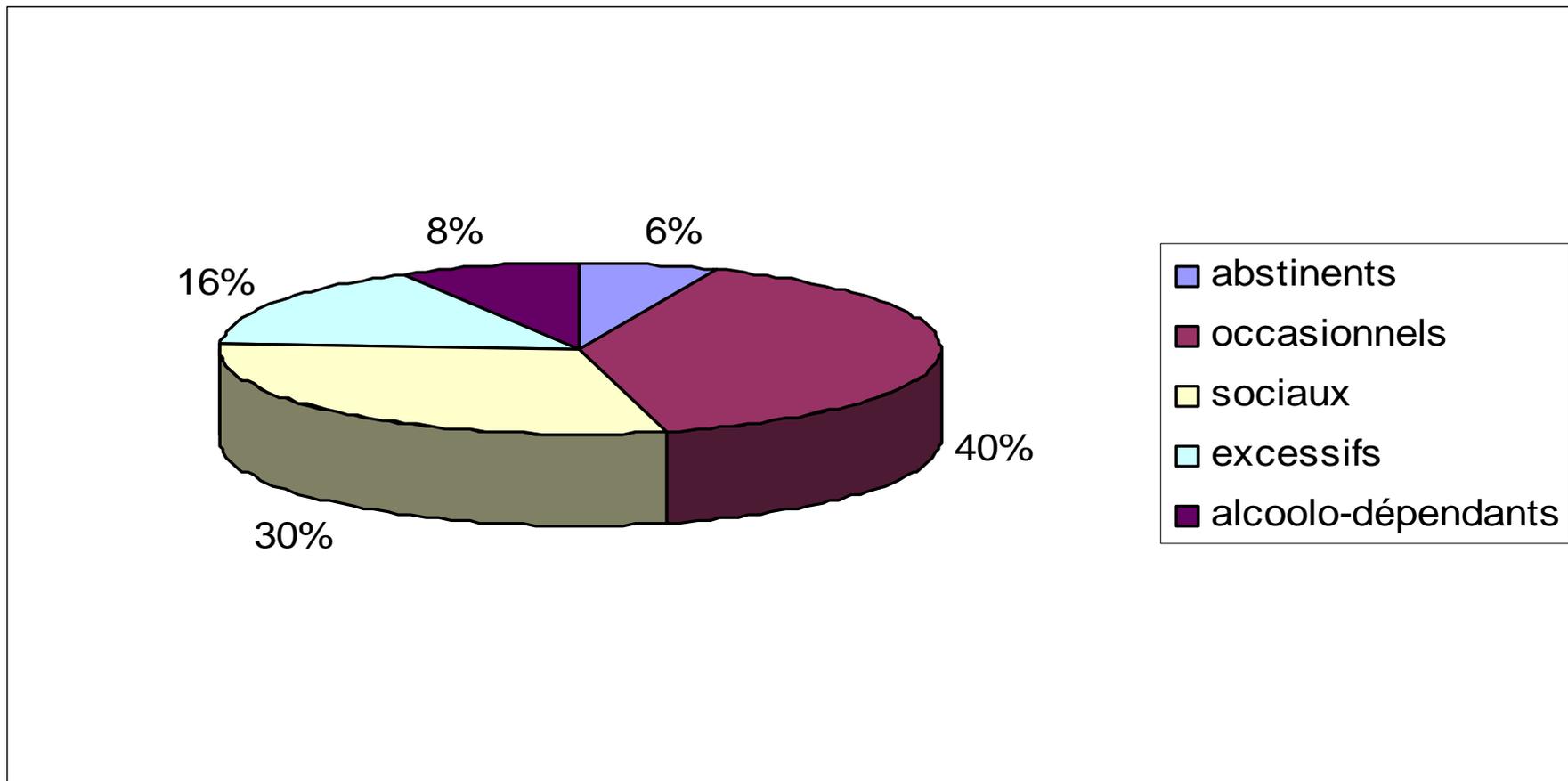
Où est la limite d'une consommation dangereuse?

SPMT-ARISTA



- La limite de consommation est évaluée:
 - **chez l'homme** à 4-5 verres standard en une occasion (pas plus de 21 verres par semaine)
 - **chez la femme** à 3-4 verres standard en une occasion (pas plus de 14 verres par semaine).Dans les deux cas, au moins un **jour par semaine** sans boisson alcoolisée.
- La capacité de désintoxication de l'organisme est dépassée à partir de 2 verres d'alcool par jour chez la femme et de 3 verres par jour chez l'homme. Au-delà de cette limite, il y a un risque de développer une alcoolopathie (gastrite, pancréatite, cirrhose, cancer...).
- A partir de 5 verres pris régulièrement le risque de lésion d'organes grandit de façon significative.

Répartition des consommateurs en milieu de travail



Source: A.N.P.A (1994) Association Nationale de Prévention de l'Alcoolisme

Coûts pour l'entreprise

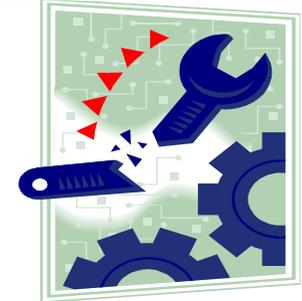


- **1 travailleur/10** est alcoolo-dépendant. Surcoût de **2,2 milliards d'euros/an.**
- **85%** des entreprises reconnaissent être confrontées à un problème d'alcool.
- Les buveurs excessifs sont **6X** plus absents,
- L'alcool est impliqué dans **10 à 20%** des accidents de travail, ceux-ci sont également plus graves.
- La productivité diminue de **25 à 30%** ainsi que la qualité du travail.

Les conséquences de l'alcool au travail sont



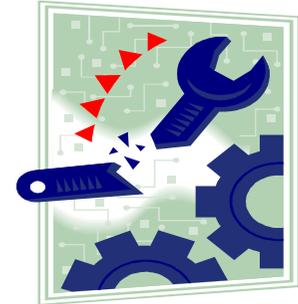
- Une diminution de la performance au travail
- Une augmentation de l'absentéisme
- Une augmentation des accidents du travail
- Une influence négative sur l'ambiance de travail
- Une rotation plus importante du personnel
- Une charge de travail supplémentaire pour les supérieurs
- Une atteinte à l'image de l'entreprise



- **Sur le plan professionnel:**
 - Arrivées tardives et départs précoces
 - Difficultés à démarrer ou peine à terminer
 - Interruptions plus fréquentes et prolongées dans le travail
 - Absences répétées en début et fin de semaine
 - Absences soudaines
 - Rendement moindre, manque d'intérêt au travail
 - Augmentation de la fréquence et de la gravité des accidents de travail
 - Tendance à faire effectuer le travail par les autres
 - Troubles de la mémoire et de la concentration

Les signes de dysfonctionnement dans le travail

SPMT-ARISTA



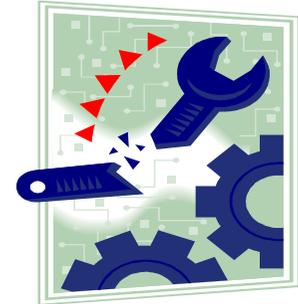
- **Sur le plan comportemental:**
 - Mensonges et contradictions
 - Changements fréquents d'humeur (irritabilité, nervosité, euphorie, agressivité, dépression)
 - Transpiration, tremblement des mains, agitation
 - Troubles moteurs
 - Apparence négligée

- **Sur le plan de la consommation:**
 - Tendence à consommer des quantités importantes de boissons alcoolisées
 - Utilisation d'excuses pour justifier la consommation
 - Utilisation de stratégies pour consommer en toute discrétion
 - Attitudes défensives si on lui décrit son comportement sous l'emprise de l'alcool
 - Haleine alcoolisée



Les signes de dysfonctionnement dans le travail

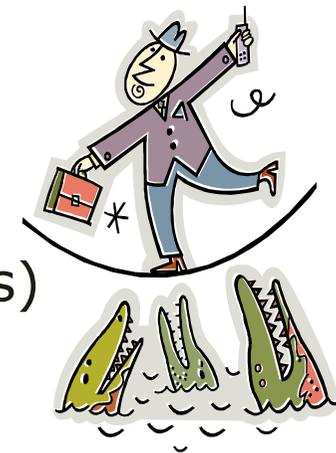
SPMT-ARISTA



- **Sur le plan social:**

- Evitement des contacts et de la confrontation avec le supérieur
- Rejet et plainte de la part des collègues
- Repli sur soi, isolement face aux collègues
- Augmentation des critiques, des conflits avec les collègues et/ ou les supérieurs

- La culture de l'entreprise
 - banalisation de l'alcool
 - absence de règles ou non respect de celles-ci,
 - manque de procédures d'intervention
- Les conditions de travail
 - stress
 - environnement de travail physiquement pénible
 - rythme de travail faible, irrégulier ou intense
 - précarité
 - professions itinérantes
- La disponibilité des boissons alcoolisées
- Les contacts professionnels (repas professionnels)
- Les événements festifs
- Le poids des responsabilités (cadres, pompiers, ambulanciers, policiers, médecins,...)



Comment aborder le problème?



- **Art. 99 du Code du Bien-être :**
« L'introduction de boissons alcoolisées et fermentées ayant un taux d'alcool supérieur à 6% est interdite dans les usines, ateliers et bureaux, ainsi que sur tous les chantiers de travail et leurs dépendances. »
- **Obligation générale de l'employeur et du travailleur : (Art.20 de la loi sur les contrat de travail-1978)**
« L'employeur doit veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé des travailleurs. »
- **Art. 10 et 11 du code du bien-être** visant à promouvoir le bien-être physique, mental et social au travail.
- **Responsabilité civile de l'employeur. (Loi du 3 juillet 1978)**
« L'employeur est civilement responsable des actes commis par ses préposés. »

Jurisprudence

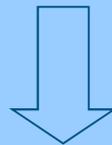


- Lorsque l'ivresse est un fait isolé, le travailleur commet une faute mais pas une faute grave
- Aggravation de la faute si occupation d'un poste de sécurité ou de vigilance ou si l'ivresse est répétée.

Actuellement, la loi laisse de nombreuses questions pratiques sans réponse.

Les risques:

- Ne pas agir et banaliser,
- Cacher les problèmes,
- S'enfermer dans le co-alcoolisme,
- Réagir agressivement, inadéquatement par saturation.



Aggravation de la situation jusqu'à un point de non retour.



Se doter d'une politique réfléchie
(ensemble de règles, lignes de
conduite et procédures) visant à la
responsabilisation de tous.



Ceci créera les conditions pour restaurer
ou protéger un climat de solidarité
saine dans l'entreprise.

La Convention Collective de Travail n°100 du 1er avril 2009

...concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise

Les 4 piliers de la politique



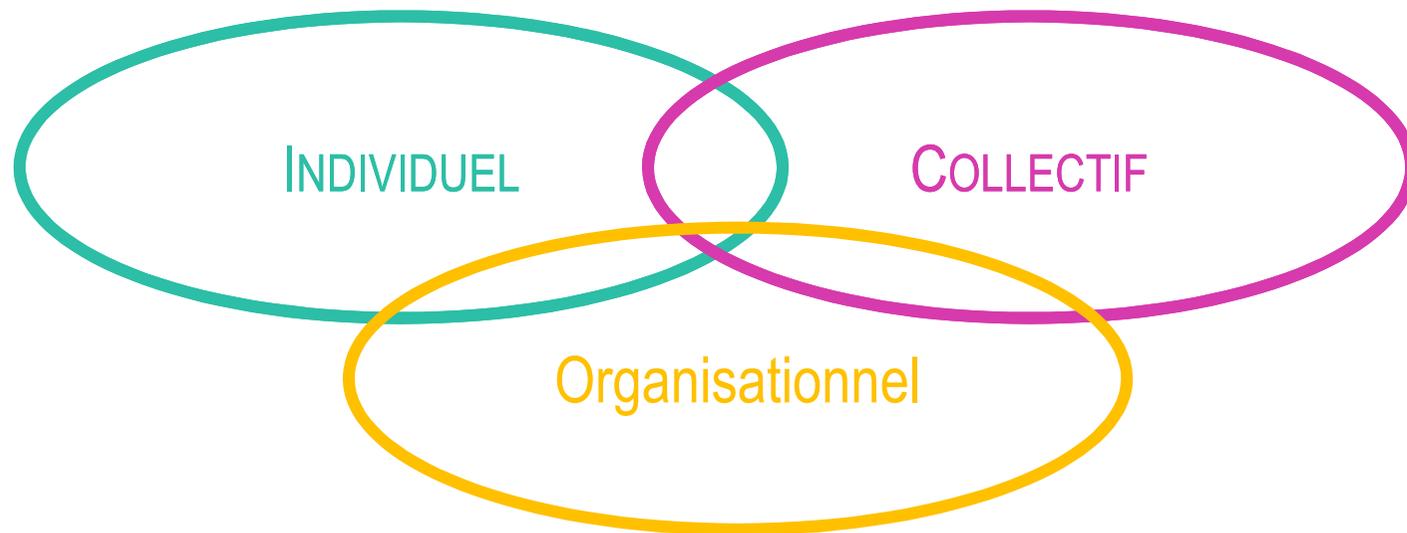
- Politique d'intention → Employeur
- Constitution d'un **groupe de pilotage** au sein de l'entreprise dont la mission sera de :
 - Faire un état des lieux
 - Rédiger des procédures d'intervention en cas de problèmes aigus, chroniques et de réintégration au travail.
 - Définir le rôle des différents acteurs : responsables, collègues, syndicats, SIPP, SEPP,...
 - Compléter le règlement de travail

- Organiser une information et une formation des responsables en vue de l'application du règlement de travail et des procédures définies
- Agir sur les facteurs favorisant l'abus d'alcool au travail

Consommation d'alcool et de drogues → incidence sur le travail =
facteur influençant : sécurité, santé et bien-être (des travailleurs et
de leur entourage professionnel)



...l'intérêt de développer une politique de prévention à **différents niveaux**



De plus, une **série de facteurs** peuvent **favoriser** la **réussite** du projet.

Facteurs pouvant favoriser la réussite du projet (...):

- ✓ **Concertation** (direction, CPPT, CP, PC, etc.) ;
- ✓ Politique **claire cohérente et écrite** ;
- ✓ **Compréhension** du rôle et des limites de chacun ;
- ✓ **Application** des règles pour tous ;
- ✓ **Formation** et **information** du personnel ;
- ✓ Garantie de la **confidentialité**.

Concrètement, que pouvons-nous vous apporter?

SPMT-ARISTA

- Aide à la constitution du groupe de pilotage
- Participation et animation du groupe de pilotage
- Assistance en vue d'effectuer un état des lieux
- Apport d'expériences et acquis dans d'autres entreprises
- Information et formation
- Suivi par le médecin du travail de la situation problématique
- Aide de l'équipe et/ou du responsable dans la gestion du problème ou lors de la réintégration



Merci pour votre attention!

Questions ?

Commentaires ?