



Alcool et autres substances psychoactives au travail



Selon les estimations du Conseil National Luxembourgeois d'Alcoologie (CNLA) et du Ministère de la Santé pour le Luxembourg, plusieurs constats s'imposent :

- 25 % de tous les accidents de travail sont probablement dus à l'alcool ;
- les absences au travail sont trois à cinq fois plus fréquentes chez les alcooliques ;
- un travailleur sur dix boit quotidiennement de l'alcool au travail ;
- le nombre de buveurs excessifs (consommation > 150 ml d'alcool pur par jour (± 8-9 bières)) est de ± 3% de la population âgée de plus de 12 ans (2016 : 15.000) ;
- 8,4 % des répondants disent consommer des substances illicites (étude du Service de Santé au Travail Multisectoriel, 2015) ;
- Au 4^e rang des hospitalisations au Luxembourg sont placés les troubles du comportement liés à la consommation excessive d'alcool.

Soucieuse d'offrir des prestations de qualité aux citoyens tout en assurant la sécurité de ses agents, la Fonction publique se doit de prendre ses responsabilités en tant qu'employeur et s'engage dans la prévention et la prise en charge de troubles d'addiction éventuels de ses agents.

Consommation problématique

L'alcool fait partie de la vie sociale et ne pose pas toujours des problèmes de dépendance. Certaines personnes peuvent néanmoins constater des effets négatifs sur leur santé en lien avec leur consommation d'alcool.

Ce qui est vrai pour l'alcool l'est aussi pour certains médicaments : afin de soigner des problèmes de sommeil ou d'anxiété par exemple, les médecins prescrivent des médicaments psychoactifs (p.ex. les benzodiazépines). Malheureusement, l'automédication est encore courante et ces médicaments ne sont pas toujours utilisés à des fins thérapeutiques, avec des risques de dépendance et des impacts sur la santé des patients que cela peut engendrer.

D'autres substances à effets psychoactifs comme la cocaïne, le cannabis, etc., agissent comme l'alcool et certains médicaments directement sur le cerveau en modifiant le comportement, les humeurs, les perceptions et l'activité mentale des utilisateurs et impliquent un risque élevé de dépendance.

Une consommation problématique de ces substances n'implique pas forcément une dépendance, mais une consommation problématique a toujours un impact négatif sur la santé et le fonctionnement d'une personne et augmente toujours le risque d'une dépendance. Et plus une personne consomme, plus ces risques sont élevés.

OÙ COMMENCE UNE CONSOMMATION PROBLÉMATIQUE DE L'ALCOOL?

[Seuils de référence - OMS]

1 verre standard = 10gr d'alcool pur = une bière (0,25l) = un ballon de vin (0,1l) = une coupe de champagne (0,1l) = un whisky (2,5cl)

- Un **homme** ne devrait pas boire plus de **2** à maximum 3 verres de boissons alcoolisées par jour.
- Une **femme** ne devrait pas boire plus de **1** à maximum 2 verres de boissons alcoolisées par jour.
- Observez une période **d'abstinence de 2 jours** : le foie a besoin d'au moins 24 heures pour éliminer toutes les toxines. Une consommation journalière est une consommation problématique !

Afin de tester brièvement si votre consommation d'alcool s'avère problématique, voici le questionnaire DETA CAGE :

		Oui	Non
1	Avez-vous déjà ressenti le besoin de diminuer votre consommation de boissons alcoolisées ?		
2	Votre entourage vous a-t-il déjà fait des remarques au sujet de votre consommation ?		
3	Avez-vous déjà eu l'impression que vous buviez trop ?		
4	Avez-vous déjà eu besoin d'alcool dès le matin pour vous sentir en forme ?		

0 à 1 réponse positive : Consommation occasionnelle ou modérée ;

2 réponses positives ou plus : Consommation problématique

Prévention : une responsabilité partagée

L'employeur doit prendre des mesures afin de protéger la santé physique et mentale et assurer la sécurité de ses agents.¹

Le rôle des supérieurs hiérarchiques est primordial tant pour constater les changements pouvant intervenir au niveau des performances ou des comportements que dans l'analyse des situations à risques, la gestion des problèmes liés à une

consommation abusive d'alcool ou d'autres substances psychoactives sur le lieu de travail.

C'est pour cela que l'approche de la vigilance partagée dans la Fonction publique demande l'engagement de chaque agent : la vigilance partagée est un acte solidaire. Elle consiste à être vigilant par rapport à sa propre santé et sécurité mais aussi par rapport à celle des autres.

¹ Art. 32 – Statut :

Dans l'application des dispositions du présent statut, le respect et la défense des intérêts légitimes du fonctionnaire et de sa famille doivent être la préoccupation de l'autorité supérieure.
2. L'État protège la santé du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions: a) en s'assurant par des contrôles périodiques, compte tenu de la nature de son occupation, du maintien de ses aptitudes physiques et psychiques; (...) 3. L'État prend les mesures appropriées pour garantir la sécurité du fonctionnaire et des installations publiques.

et la directive 89/391/CEE :

1. Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires. L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du

changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

2. L'employeur met en œuvre les mesures prévues au paragraphe 1 premier alinéa sur la base des principes généraux de prévention suivants:
 - a) éviter les risques; b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités; c) combattre les risques à la source; (...) g) planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail; h) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle; i) donner les instructions appropriées aux travailleurs. (...)
3. (...)
 - b) lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé;

Afin de pouvoir être vigilant et de pouvoir vous investir dans une approche préventive, vous devez connaître les signes d'une consommation problématique. En voici quelques-uns :

SIGNES POTENTIELS POUR UNE CONSOMMATION PROBLÉMATIQUE SE MANIFESTANT AU NIVEAU DU TRAVAIL

(Conseil National Luxembourgeois d'Alcoologie (2000) : Alcool et lieu de travail)

- Manque de ponctualité et manque de sérieux
- Absences de courte durée, mais fréquentes en début ou en fin de semaine; excuses par l'intermédiaire de tiers (p.ex. conjoint)
- Fréquence élevée d'accidents (accidents du travail et accidents de la circulation)
- Fluctuations au niveau du rendement et de l'endurance
- Diminution de la capacité de mémorisation (p.ex. oubli de tâches ou de rendez-vous, incidents de toute nature)
- Isolement par rapport aux collègues, fuite devant les contacts avec les supérieurs
- Plaintes des collègues de travail
- Consommation de substances psychoactives, respectivement existence d'une haleine typique d'alcool, déjà en début de travail

CHANGEMENT DE LA PERSONNALITÉ

- Manque manifeste de concentration
- Faculté d'autocritique diminuée ou surestimation de ses propres capacités, manque de soins apporté au travail
- Changement fréquent d'humeur, variant entre irritabilité, nervosité, euphorie, dépression ou repli sur soi-même
- Étourderie croissante, vantardise, fanfaronnade
- Négligence de l'aspect extérieur
- Haleine à imprégnation alcoolique - souvent cachée par le goût de menthe, par des solutions buccales ou des lotions de rasage
- Temps de réaction prolongé, dégradation de l'habileté motrice
- États d'angoisse occasionnels
- Signes d'affections physiques éventuels tels que tremblement des mains, transpiration, visage boursoufflé, couperose

CHANGEMENT DU COMPORTEMENT SOCIAL

- Consommation accrue d'alcool lors de fêtes, «comportement en dehors du cadre»
- Réputation «de tenir le coup»
- Consommation d'alcool/d'autres substances psychoactives dans des situations déplacées
- Création d'alibis pour expliquer la consommation
- Mise en place de cachettes pour des provisions d'alcool ou autre
- Réticence aux conversations ayant trait à l'alcool/substances psychoactives
- Contestation et négation des habitudes de consommer
- Négligence de l'environnement social / familial

SI VOUS DÉTECTEZ CES SIGNES CHEZ VOS COLLÈGUES, IL FAUT RÉAGIR.

Toute tendance à nier, banaliser ou minimiser, à cacher ou ignorer ces signes va aggraver le problème : pour la personne même et pour son entourage !

Comment réagir ?

- 1.** Oser aborder le sujet – avec la personne-même (ne parlez jamais de la personne, mais avec la personne !)
- 2.** Préparez-vous. Quel est le but de l’entretien ? Quelles sont vos observations ? Où adresser la personne ?
- 3.** Pendant l’entretien : restez sur les faits (pas de rumeurs, pas d’interprétations)
- 4.** Ne faites pas de reproches, ne donnez pas de conseils et n’essayez pas de convaincre la personne qu'elle a un problème de dépendance (en cas de dépendance, des menaces ne l'éloigneront pas des substances psychoactives. Vous n'êtes pas qualifié pour établir un diagnostic - donc vous risqueriez de renforcer plutôt une attitude négative.)
- 5.** Proposez du soutien (p.ex. par le Service psychosocial de la Fonction publique)

Pour de plus amples informations, veuillez contacter le Service psychosocial de la Fonction publique (247-73100 ou service-psychosocial@mfp.etat.lu).