



# CHARENTON LE PONT

Sensibilisation aux risques liés aux addictions



# Historique



# Historique

2003

- Avec la CRAMIF  
Rappel de la réglementation liées à l'alcool au travail pour les responsables de service
- Création de la mission « référent alcool »

2013

- Reprise des sensibilisations et actions

# Historique

- Observations et remarques sur l'histoire des addictions dans les services
  - ▣ Entre 2003 et 2013 : Aucune situation n'a vraiment été évoquée par les services auprès des ressources humaines avant que l'absentéisme et l'état de santé général de l'agent ne l'exige ... trop tard !  
Seul le référent alcool a rencontré et aidé quelques collègues qui sont venus le trouver anonymement.
  - ▣ Juin 2013 : demande de l'assistante de prévention à la Direction de renouveler les actions sur les addictions : refusée.
  - ▣ Septembre 2013 : deux situations connues d'un élu et remettant en question l'image de la ville : demande d'un élu de traiter le problème > début de la sensibilisation actuelle.

# De l'alcool aux addictions...

- Evocation régulière des « jeunes qui fument le joint » par les responsables d'équipe.
- Observation des prises croissantes des psychotropes et autres médicaments ayant un effet sur le comportement de l'agent au travail.
- Observation de téléphones « greffés » dans les mains des agents sans qu'ils soient nécessaires pour le travail et impactant la qualité de ce dernier.

# Action réalisée

Sensibiliser les encadrants

# Sensibiliser les encadrants

## Constats

- Nécessité de rappeler aux encadrants leur champs d'action et obligations
- Evocation d'une solitude toujours ressentie
- Manque d'outils pour gérer concrètement les situations

## Propositions

- > Organisation de réunions de 2h d'information et d'échanges
- > Mise en place d'un groupe d'accompagnement dédié
- > Ouverture d'un groupe d'échanges et de création des outils

# Contenu de la réunion de sensibilisation

- Informations générales sur les addictions
- L'assistante sociale
- Le référent alcool
- Rappel de la réglementation au travail
- Outils existants et à construire ensemble



# Éléments marquants issus des réunions

- Le service des ressources humaines et la médecine de prévention remis au cœur du dispositif.
- Un manque de maîtrise et de confiance en eux reconnu à demi-mot ou clamé par les managers.
- Un positionnement paternaliste prononcé et compliquant la gestion des risques.
- Un manque de prise de recul professionnel sur l'analyse du travail effectué.
- Des pratiques différentes des apprentissages de début de carrière.

# Action restant à réaliser

Sensibiliser les agents

Forcer la gestion des comportements déviants

# Sensibiliser les agents

- Création d'une plaquette d'information dédiée
  - ▣ Information générale et contacts internes et externes pour les soutiens éventuels
- Organisation d'un forum « bien être au travail »
  - ▣ Thématiques addictions et plus largement connaissance de son environnement de travail

# Forcer la gestion des comportements déviants

---

- Aller chercher les responsables de service pour traiter les problématiques encore cachées à ce jour.
- Former les encadrants au management.

# Portage du projet

---

- Projet porté par la Direction générale
- Programme et Animation gérés entièrement par l'assistante de prévention