



DELIBERATION N° DEL-2023-24

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU CENTRE DE GESTION DU GARD
Séance du 20 avril 2023**

◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆

OBJET : Adhésion du centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Gard à la Charte ESPER de la MILDECA dans le cadre de la prévention des risques professionnels

PJ : 1

ETAIENT PRESENTS :

Fabrice Verdier, Président, Jacky REY, Frédéric GRAS, Jean-Christian REY, Joffrey LEON, Liliane ALLEMAND, Annick CHOPARD, Fabienne DHUISME, Jean-Michel AZEMA, Jean-Michel PERRET, Marie-Andrée DRACS, Patrick HIGON, Maryse GIANNACCINI, Thierry JACOT, Stéphane LIBERI, Didier DART, Caroline SAUMADE, Marie-Michèle ALVARO, Nasséra LEGAL

ETAIENT ABSENTS OU EXCUSES :

Aurélie GENOLHER, Rémi NICOLAS, Henri CROS, Pierre MAUMEJEAN, Pascale FORTUNAT-DESCHAMPS, Nicolas CARTAILLER, Serge CATHALA, Farès ORCET, Jean-Yves CHAPELET, Régis BAYLE, Olivier MARTIN, Christine LADET, Jean-Bernard GUILHERMET, Philippe RIBOT, Sylvie ARNAL, Sébastien OMBRAS, Gilles TRAUJLET, Florence BOUIS, Jean-François DURAND-COUTELLE, Catherine LANCON, Jean DENAT, Joseph PEREZ, Georges DAUTUN, Mylène CAYZAC PRAME, Françoise LAUTREC

PROCURATIONS :

Aurélie GENOLHER à Fabrice VERDIER
Pierre MAUMEJEAN à Jacky REY
Nicolas CARTAILLER à Frédéric GRAS
Jean-Yves CHAPELET à Jean-Christian REY

Secrétaire de séance : Madame Liliane ALLEMAND

◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆

Sur rapport n°6-1 de Monsieur Fabrice Verdier, Président du centre de gestion du Gard,

Entendu le rapporteur, Madame Liliane ALLEMAND

Vu, le code général de la fonction publique,

Vu, l'article L. 4221-1 du Code du travail applicable à la fonction publique territoriale,

Accusé de réception en préfecture
030-28300024-20230420-DEL-2023-24-DE
Date de télétransmission : 25/04/2023
Date de réception préfecture : 25/04/2023

Vu, le décret n° 85- 603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, notamment en son article 2-1,

Vu, la stratégie nationale de mobilisation contre les addictions,

Vu, l'avis de la formation spécialisée du Comité social territorial en date du 6 avril 2023,

Considérant ce qui suit :

Les conduites addictives constituent un défi majeur pour notre société.

Altération de la vigilance et de la précision des gestes, augmentation de l'absentéisme, retards, dégradations des relations interindividuelles, les conduites addictives ont des répercussions sur l'agent lui-même, sur ses collègues ainsi que sa hiérarchie, mais aussi sur sa famille.

Dans le cadre des missions de prévention individuelle menées par les professionnels de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail du CDG, le constat est vérifié que les collectivités sont de plus en plus sévèrement confrontées aux conséquences des conduites addictives, qu'elles soient liées à des consommations ou à des comportements.

Depuis 2017, le plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique intègre pour la première fois la question des conduites addictives dans leurs stratégies de prévention collective. En impliquant à la fois les encadrants, les représentants du personnel et les agents, on peut mettre l'accent sur le fait que tout le monde est concerné, le repérage précoce des personnes ayant une conduite addictive étant essentiel dans la prise en charge.

Pour maintenir en emploi les agents victimes d'addictions, il est nécessaire de doter leur entourage professionnel d'outils adaptés et concrets, d'autant plus que l'employeur a l'obligation juridique de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses employés.

Il est quelquefois difficile, pour l'employeur d'intervenir lorsque les pratiques à risque ont lieu en dehors du lieu de travail (consommation d'alcool, de drogues, de médicaments, jeux, usages abusifs du téléphone et d'internet etc.). Il est également délicat pour l'employeur ou pour l'agent d'en parler. Mais dès lors que le comportement de l'agent au sein de la collectivité s'en ressent et que la sécurité des agents, des tiers et de la collectivité en est impactée, l'employeur doit intervenir.

Devant l'ensemble des enjeux humains, organisationnels, financiers et juridiques soulevés par la prévention des conduites addictives au sein de nos collectivités adhérentes, le centre de gestion du Gard souhaite lui-même s'inscrire dans une démarche exemplaire, proactive et volontariste de protection des agents. Par ailleurs, le sujet des addictions permet d'activer l'ensemble des leviers transversaux d'amélioration qui permettent de faire avancer la prévention et d'agir sur les conditions et l'organisation du travail, le management (harcèlement), le stress au travail, les horaires décalés, de nuit, les risques psychosociaux, dans le cadre de l'élaboration et du suivi du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Dans le cadre de la stratégie nationale de mobilisation contre les addictions, la MILDECA (Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues Et les Conduites Addictives), porte le dispositif ESPER (Les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument) pour accompagner et valoriser tous les employeurs (entreprises privées, établissements publics, administrations nationales et déconcentrées, collectivités locales...) qui s'impliquent sur le sujet des consommations à risque de substances psychoactives (alcool, tabac, drogues...) et les conduites addictives sans produit (jeux d'argent et de hasard, écrans...). La démarche se concrétise par la signature d'une charte par l'employeur et sa déclinaison en un plan d'actions spécifiques à l'établissement, déterminée en fonction de sa taille, de ses moyens, de son secteur d'activité. La charte ESPER permet la mise en place d'une méthodologie éprouvée de prévention des addictions avec l'accès à un réseau et le soutien d'un chargé de mission de la MILDECA.

Intégrer le réseau ESPER, porté par la Mission Interministérielle de Lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA), constitue pour le centre de gestion du Gard une opportunité d'expérimentation permettant de gagner en expertise, de proposer ensuite cette adhésion et de démultiplier la démarche en mobilisant les collectivités adhérentes et leurs 9 900 agents, en sensibilisant les élus, l'encadrement, les secrétaires de mairie, mais aussi les référents RH, ou encore les assistants de prévention au plus près du terrain.

La MILDECA a également pour mission de susciter et d'accompagner les projets, en accordant des soutiens financiers ainsi que méthodologiques. L'adhésion du centre de gestion du Gard à la charte ESPER facilitera l'accès à ces financements dans le cadre d'une candidature à des appels à projets qu'ils soient nationaux ou sur des crédits délégués à la Préfecture, y compris dans le cadre de co-financements issus des crédits interministériels ou ceux du PDASR (Plan départemental d'action pour la sécurité routière). Le centre de gestion pourra ainsi valoriser cette expérimentation en accompagnant les porteurs de projets au sein des collectivités gardoises et initier un maillage territorial de la réponse aux besoins.

Le centre de gestion restera ainsi attentif à mettre en place avec les associations et les acteurs locaux concernés (dont le CODES 30 et son réseau), des dispositifs pérennes décloisonnés et engagés dans la promotion de la santé au travail tout en respectant la dignité des personnes.

Les membres du conseil d'administration décident à l'unanimité des membres présents,

Article 1 :

D'approuver l'adhésion du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gard à la Charte ESPER (aucun impact financier).

Article 2 :

D'autoriser le Président à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Article 3 :

La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de son entrée en vigueur, d'un recours administratif auprès de Monsieur le Président du centre de gestion du Gard, 183 chemin du Mas Coquillard 30000 Nîmes, ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Nîmes, 16 avenue Feuchères, 30000 Nîmes. Le tribunal administratif peut aussi être saisi par l'application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr pour le recours contentieux.

La secrétaire de séance



Liliane ALLEMAND

Le Président



Fabrice Verdier

Acte rendu exécutoire compte tenu de :

- La transmission au représentant de l'Etat le : 25-04-2023
- La publication par voie électronique le : 26-04-2023



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



CHARTRE POUR LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES ET LA PROMOTION DE LA SANTÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Les **Entreprises**
et les **Services**
Publics
s'**Engagent**
Résolument



MILDECA | Mission interministérielle de lutte contre
les drogues et les conduites addictives

Accusé de réception en préfecture
030 283900374 20230424 DE 2023-24-DE
Date de télétransmission : 25/04/2023
Date de réception préfecture : 25/04/2023

Le dispositif ESPER

Les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument

Le dispositif « Les entreprises et les services publics s'engagent résolument » (ESPER) répond à la nécessité de **briser les tabous et de mobiliser tous les acteurs du milieu professionnel** pour la prévention des conduites addictives, qu'elles soient liées à des consommations ou à des comportements.

ESPER représente une véritable **démarche d'engagement et de responsabilité pour toute organisation employant du personnel** (entreprises, associations, ministères, collectivités, établissements publics...).

Porté par la **Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) et ses partenaires**, le dispositif se structure autour de la présente charte et prévoit l'animation du réseau des signataires ainsi que la mise à disposition de tous les outils **pour mettre en place une démarche cohérente de prévention collective et individuelle**.

Pourquoi le dispositif ESPER ?

Les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument

Les conduites addictives sont un véritable problème de société. Elles s'étendent au-delà du monde du travail mais ne s'arrêtent pas à la porte des entreprises ou des administrations.

La crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus a bouleversé les organisations de travail (arrêt ou intensification de l'activité, mise en place du télétravail) et a eu de fortes conséquences sur la santé des salariés et des agents. Elle a révélé l'ampleur du phénomène des conduites addictives et l'urgence à mettre en place des stratégies de prévention et d'accompagnement.

Alors que les enquêtes statistiques montrent que le milieu de travail constitue globalement un facteur d'intégration et de protection des travailleurs face aux risques d'addiction, celui-ci peut néanmoins aggraver voire déclencher des conduites addictives en lien avec la consommation de substances psychoactives (alcool, tabac, cannabis...) ou d'autres comportements (usages des écrans, jeux vidéo, jeux d'argent et de hasard, voire addiction au travail).

Il existe une grande diversité de situation selon les métiers, les catégories professionnelles, l'âge et le sexe. Tous les métiers sont concernés par la consommation des substances psychoactives, mais certains secteurs sont plus exposés que d'autres, notamment les métiers des arts et spectacles, l'hébergement et la restauration, l'agriculture, le transport, la construction ainsi que les métiers en relations avec le public. Les jeunes adultes (18-35 ans) constituent la tranche d'âge la plus concernée par les consommations d'alcool, de tabac et de cannabis. Enfin, outre des conséquences néfastes sur le plan sanitaire, la consommation de substances constitue un risque aggravé de perte d'emploi¹.

Multifactoriels et complexes, les enjeux des conduites addictives en milieu de travail sont de taille. Ils ont d'ailleurs été placés au cœur du plan national de mobilisation contre les addictions (2018-2022) de la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA). En parallèle, la prévention des conduites addictives est l'une des actions prioritaires de l'actuel plan santé au travail (2016-2020) en tant que problématique transversale entre la santé au travail et la santé publique.

Au-delà des vulnérabilités individuelles, il est nécessaire de passer à la dimension collective de la prévention afin d'analyser les facteurs environnementaux des conduites addictives et de promouvoir un environnement de travail favorable à la santé de tous.



¹ Voir MILDECA, « Les conduites addictives de la population active – Chiffres clés issus de la cohorte CONSTANCES », 2021.

→ Comment être partenaire du dispositif ESPER ?

En tant qu'expert, acteur institutionnel ou associatif reconnu (dans les sphères travail/santé/RH/prévention), vous vous engagez à **communiquer et à promouvoir le dispositif ESPER au sein de vos réseaux** pour inciter les employeurs à signer la charte et à développer des actions de prévention des conduites addictives.

ESPER peut être complémentaire de démarches que vous avez déjà engagées sur la prévention.

→ Pourquoi être signataire de la charte ?

En tant que structure employeur, signer la charte vous permet vous engager **pour la promotion de la santé de vos collaborateurs et l'amélioration de la qualité de vie au travail au sein de votre entité.**

C'est un argument fort pour **attirer et conserver les talents** dans le cadre de votre politique de recrutement.

Prévenir les conduites addictives permet **d'améliorer la qualité du travail, le climat social** et plus globalement la **performance des organisations.**

La prévention des conduites addictives est une **dimension de la politique RH** qu'il faut anticiper dans le cadre de la sortie de la crise sanitaire.

En tant que signataire, vous intégrez **le réseau des entreprises et des services publics engagés** pour la prévention des conduites addictives et vous avez accès à diverses ressources sur l'espace dédié à ESPER sur **www.drogues.gouv.fr**

Charte pour la prévention des conduites addictives et la promotion de la santé en milieu de travail

LES ENGAGEMENTS

1. DÉFINIR UN PROJET GLOBAL DE PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES DANS LE CADRE DE LA PROMOTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

- Le chef d'entreprise **définit un projet** qui pourra être évolutif voire expérimental dans tout ou partie de la structure et dont l'objectif est de promouvoir, au travers de la prévention des conduites addictives, la santé et la sécurité pour chacun et pour le collectif de travail.
- Selon la taille de l'entreprise ou de l'organisme, **le dirigeant s'appuiera sur les parties prenantes internes** (les cadres et responsables d'équipes, services des ressources humaines, médecins du travail et autres professionnels du service de santé au travail, services sociaux, représentants du personnel ou salariés) pour dégager autant que possible **un consensus** sur le constat et les mesures proposées.
- Le projet s'inscrit dans une perspective **d'amélioration de la qualité de vie au travail** et de la **performance économique et sociale** de la structure. Il favorise une démarche de **responsabilité sociale** de l'entreprise ou de l'organisme.

2. INSTAURER LE DIALOGUE ET CRÉER UN CLIMAT DE CONFIANCE

- L'interdiction de consommer des substances psychoactives et les mesures disciplinaires ne constituent pas à elles seules des mesures de prévention efficaces à moyen et long terme. Elles peuvent encourager les consommations cachées.
- L'entreprise ou l'organisme s'appuie sur des **données objectives, issues de la recherche** et sur des **méthodes validées**, en lien avec les services de santé au travail.
- Le chef d'entreprise promeut une **approche transparente** et communique en interne sur la politique et les dispositifs mis en place. Il veille à **instaurer un climat de confiance**, indispensable à la réussite de la politique de prévention.
- **Les acteurs clés comme les cadres, les professionnels des ressources humaines et les représentants du personnel sont formés**, afin d'acquérir des compétences collectives sur les addictions, de favoriser le dialogue social et les échanges avec les collaborateurs.
- La prévention des conduites addictives est à l'ordre du jour des instances de **dialogue social** : elle fait l'objet d'un débat et d'une concertation au sein de l'entreprise ou de l'organisme.
- La communication de l'entreprise ou de l'organisme représente un levier pertinent d'**ouverture d'espaces de dialogue** avec les salariés ou les agents pour lever le tabou sur les consommations de substances psychoactives, en particulier concernant l'alcool. Ces espaces de discussion permettent également d'analyser les situations de travail favorisant l'usage de substances psychoactives.

3. METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION NON STIGMATISANTE, RESPECTANT LA DIGNITÉ DES PERSONNES

- **L'approche collective** est privilégiée. **L'ensemble du personnel est sensibilisé** grâce à des informations objectives sur les substances, le processus des conduites addictives, les risques pour la santé et la sécurité.
- L'entreprise ou l'organisme met en place une démarche de prévention qui s'articule à la fois sur des **actions de santé au travail et des actions de santé publique**. Les documents officiels sont mis à jour (document unique d'évaluation des risques, règlement intérieur, note de service). L'entreprise ou l'organisme relaie les campagnes nationales de prévention (alcool, tabac etc.).
- L'entreprise ou l'organisme favorise un **environnement de travail protecteur** : les situations de harcèlement, les conditions d'exercice du travail pénibles ou stressantes, une organisation de travail générant des RPS peuvent favoriser l'usage de substances psychoactives.
- Les risques de conduites addictives liés au **contexte exceptionnel de la crise sanitaire et la sortie de crise** devront faire l'objet d'une **vigilance particulière du dirigeant et des services de ressources humaines** (évaluation des risques, formation des managers, appui du service de santé au travail).
- L'hyperconnexion, qui désigne un usage problématique des écrans (durées prolongées, intensité des usages et plages horaires étendues), peut avoir des impacts négatifs sur le bien-être et la santé mentale des travailleurs et favoriser la cyberdépendance. L'entreprise ou l'organisme veillera à **définir des normes de bon usage des outils numériques**, pour le travail sur site comme pour le travail à distance en préservant notamment un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

4. ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES ET PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

- L'entreprise ou l'organisme sait **réagir et prendre en charge** un état à risque au sein de son organisation.
- L'entreprise ou l'organisme accompagne les salariés en difficulté en s'appuyant sur des **acteurs internes** (le service de santé au travail) et/ou **externes** (structures extérieures spécialisées en addictologie, professionnels de ville, consultations en milieu hospitalier).
- L'entreprise ou l'organisme garantit le respect de l'**anonymat** et de la **confidentialité** de la démarche de soins.
- L'accompagnement et le soutien aux salariés et aux agents en difficulté par rapport à leur consommation ou comportement s'inscrit dans un objectif de **maintien dans l'emploi** et de **prévention de la désinsertion professionnelle**.

Le Président de la Mission
interministérielle de lutte contre les
drogues et les conduites addictives

Nicolas PRISSE

Titre ou fonction du signataire :

Structure signataire :

Signature :

Nom :

Date :

Accusé de réception en préfecture
030-28300024-20230420-DEL-2023-24-DE
Date de télétransmission : 25/04/2023
Date de réception préfecture : 25/04/2023

Le cadre juridique

- Le Code du travail **limite strictement l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées** sur le lieu de travail (voir article R. 4228-20 du Code du travail).
- Il est **interdit de fumer et de vapoter sur le lieu de travail** (voir articles R. 3511-11 et suivants et L. 3513-6 et suivants du Code de santé publique).
- L'employeur a une **obligation de résultat** envers ses employés : conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail, il prend les **mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**.

Quelques données essentielles issues de la Cohorte Constances²

- La tranche d'âge la plus concernée par les consommations d'alcool, de tabac et de cannabis se situe chez **les jeunes adultes (18-35 ans)**.
- **27%** des hommes actifs et **23%** des femmes actives sont **fumeurs**.
- **19,8%** d'hommes actifs et **8%** de femmes actives ont un **usage dangereux de l'alcool**, dont **10,7%** de femmes cadres.
- **27,5%** d'hommes actifs et **11,5%** de femmes actives connaissent des épisodes d'**alcoolisation ponctuelle importante** (API) au moins une fois par mois.
- **8%** d'hommes actifs et **4%** de femmes actives consomment du **cannabis** au moins une fois par semaine.

Les effets de la crise sanitaire sur la consommation de substances psychoactives³

- Pendant les six premiers mois de la crise sanitaire, **l'isolement au travail, l'augmentation des objectifs de performance ainsi que la charge de travail ont joué un rôle dans l'augmentation des consommations des substances psychoactives**, plus marquée pour le tabac, les cigarettes électroniques et les médicaments psychotropes que pour l'alcool et le cannabis.
- Une augmentation du niveau de stress est observée, notamment pour les jeunes et les femmes. Celle-ci est plus marquée dans la fonction publique, dont la **fonction publique hospitalière**, que dans le secteur privé.
- Parmi les répondants qui déclarent leurs consommations en hausse, **75% estiment que c'est en raison de leurs conditions de travail**.

² Voir MILDECA, « Les conduites addictives de la population active – Chiffres clés issus de la cohorte CONSTANCES », 2021.

³ Voir MILDECA, ANSES, Anact, INRS, OFDT, Santé Publique France, COCT, « Évolutions des conditions de travail et consommation de substances psychoactives en période d'épidémie », IPSOS, 2020.

Maquette réalisée par le pôle communication de la MILDECA
Crédits photos : Istocks : Sitthiphong/alphaspirit/Diamond Dogs/alvarez/porcorex

Accusé de réception en préfecture
030-28300024-20230420-DEL-2023-24-DE
Date de télétransmission : 25/04/2023
Date de réception préfecture : 25/04/2023