

ALCOOL AU BOULOT : règles et pratiques font deux

► Un sondage dans le secteur privé révèle des difficultés à mettre en œuvre les politiques de lutte contre l'abus d'alcool

► Plus d'un manager en entreprise sur deux n'est pas formé ou ignore comment faire face à la problématique de l'alcool et des drogues sur le lieu de travail. Quelque 600 entreprises privées - de plusieurs secteurs, grandes ou petites, sans pour autant être représentatives du monde des entreprises belge - ont été interrogées à ce sujet par Securex, société active dans la gestion des ressources humaines.

Pourtant, l'enquête révèle que 75 % des petites entreprises (moins de 200 personnes) et 88 % des grandes (plus de 200) disposent bien d'une politique, de règles en la matière. Et qu'une majorité d'entre elles ont établi des procédures pratiques pour les mettre en œuvre.

POURQUOI UN TEL décalage entre la théorie et la pratique ? La question renvoie inévitablement à la législation en vigueur : la convention collective de travail n°100. Daté de 2009, ce texte est la colonne vertébrale voulue par les syndicats et les employeurs; elle prescrit, notam-

ment, l'action préventive et la clarification de l'entreprise quant à l'usage de l'alcool et de drogues.

"C'est un instrument qui date de quelques années mais qui vit sa vie", réagit Jean-Paul Delcroix, secrétaire du Conseil national du travail (CNT), initiateur, à l'époque, de ce texte. "Cela a permis d'ouvrir le dialogue sur cette thématique."

Un dialogue, pas davantage ? "On a déjà fait quelques évaluations, la plupart des entreprises ont bien une politique", assure Kris De Meester, chargé de la question pour la FEB. "Quant à l'application, il faut voir de quelle politique il s'agit. La législation est large : elle laisse le choix aux entreprises d'opter pour une politique de bon sens ou pour la tolérance zéro."

Il donne l'exemple de quelques secteurs : l'industrie pétrochimique était déjà très stricte à l'égard de l'alcool, par souci de sécurité sur le lieu du travail. De l'autre côté du spectre se trouve, entre autres, la construction : "C'est un environ-

nement de travail plus ouvert, plus difficile à contrôler. Mais les échos de nos membres sont que la CCT 100 a permis d'ouvrir le dialogue", ponctue M. De Meester.

Côté syndical, même son de cloche. Herman Fonck, l'un des signataires de la convention (pour la CSC), se réfère à un coup de sonde réalisé auprès de 3.000 membres syndicaux de comité de prévention (entreprises de plus de 50 personnes) : "64 % estiment avoir eu une influence sur la politique de l'entreprise" quant à l'alcool et aux drogues. "J'en déduis qu'ils en ont discuté."

Pour tous, il est sans doute trop tôt pour conclure sur l'efficacité, ou non, de la CCT. Securex, à l'initiative de ce dernier sondage, ne parle pas d'échec. Mais conclut tout de même par : "Beaucoup de mots, peu d'action." Et d'expliquer ce décalage avec les réponses de ses sondés : manque de temps, de connaissances et surtout de moyens.

J.-B. M.

LES PRINCIPAUX PROBLÈMES, AU TRAVAIL, CAUSÉS PAR L'ABUS D'ALCOOL OU DE DROGUE

CONSÉQUENCES DE LA CONSOMMATION PROBLÉMATIQUE	POURCENTAGE DES RÉPONSES
Retard au travail	43 %
Absentéisme	43 %
Prestations irrégulières	42 %
Absences répétées	41 %
Comportement inapproprié (grossièreté, intimidation, brutalité, agressivité,...)	41 %
Tâches mal exécutées	39 %
Conflits avec les collègues	29 %
Régime de travail inapproprié	26 %
Modification de la satisfaction au travail	17 %
Plaintes des clients/problèmes d'image	16 %

Source : enquête en ligne réalisée par le VAD entre le 18 décembre 2009 et le 1^{er} avril 2013

13 %

Une autre enquête de Securex - publiée en 2008 - révélait que 13 % des salariés avaient une consommation abusive d'alcool. Deux fois plus d'hommes que de femmes.

Le secteur public EST À LA TRAÎNE

▣ Le secteur privé dispose d'un cadre de référence en la matière. Le secteur public n'en a toujours pas

BRUXELLES Peu d'études récentes, à tout le moins depuis l'instauration de la convention collective de travail, permettent de jauger l'efficacité de cette dernière en pratique. Hormis des coups de sonde, tel celui de Secorex, il faut se référer à une vaste enquête en ligne menée entre 2009 et 2013 par le VAD, l'Association flamande pour les problèmes d'alcool et autres drogues.

Elle révèle un double résultat : des règles existent, les plus communes étant l'interdiction pure et simple de l'alcool au travail, l'interdiction d'y arriver en état d'ébriété et l'autorisation de l'alcool lors d'événements. Mais, pointe l'enquête, un gros tiers des répondants précise que les règles ne sont pas écrites, seulement informelles. Au détriment de leur application.

ET IL Y A PIS, fait remarquer Kris De Meester (FEB) : *"Dans le secteur public, ils n'ont rien fait. Certaines entreprises publiques ont des règles en la matière mais j'ai souvent entendu des responsables regretter l'absence de levier législatif pour les faire respecter."* La problématique y est pourtant bien vivace, mais la CCT 100 ne s'applique qu'au secteur privé...

Le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale rappelle que l'employeur public

est également tenu de veiller au bien-être – ancré dans la loi, lui – du travailleur. La problématique de l'alcool n'est pas étrangère à ce bien-être, mais le SPF conseille seulement de *"s'inspirer, lors de l'élaboration de sa politique, des principes"* de la CCT 100. Autrement dit, tout repose sur la volonté de l'entité publique de résoudre le problème.

Herman Fonck (CSC) rappelle ainsi que les partenaires sociaux sont demandeurs de règles. Et de raconter l'anecdote, un élément de jurisprudence, d'un fonctionnaire communal renvoyé pour ébriété sur son lieu de travail. Le Conseil d'État a annulé ce renvoi pour mauvais usage d'un contrôle d'alcoolémie. M. Fonck de conclure : *"Il faut aussi des règles précises dans le secteur public."* Et M. De Meester d'approuver, mais *"c'est au gouvernement de faire quelque chose"*.

J.-B. M.