

## Le Plan alcool chez les fonctionnaires

- Session : 2011-2012
- Année : 2012
- N° : 632 (2011-2012) 1

Question écrite du 29/06/2012

- de FOURNY Dimitri
- à NOLLET Jean-Marc, Ministre du Développement durable et de la Fonction publique

La presse de la semaine passée relate la volonté de Monsieur le Ministre de lancer un plan de lutte contre l'alcool dans l'administration wallonne.

Selon le service social de l'administration wallonne, près de 3% des 11.000 fonctionnaires du Service public de Wallonie seraient touchés par l'alcoolisme. Or, depuis 2006, l'alcool est banni des bureaux de l'administration. Certains fonctionnaires estiment cependant que la circulaire est fréquemment détournée, certains boiraient en cachette et les règles lors des drinks et petites fêtes ne seraient pas claires.

Monsieur le Ministre a alors décidé de passer à la vitesse supérieure en envoyant à l'ensemble des fonctionnaires une brochure développant l'attitude à adapter face à une personne souffrant de problèmes de consommation d'alcool. Par ailleurs, elle permet à chaque fonctionnaire de se situer par rapport à sa propre consommation d'alcool. La brochure contiendra également les normes et les sanctions en vigueur.

Les statistiques démontrent que l'alcoolisme est plus fréquent dans le secteur public que dans le secteur privé. Quelles en sont, selon Monsieur le Ministre, les raisons ? Travailler sur la détection du problème est évidemment indispensable pour la qualité du travail fourni par notre administration. Mais ne devrions-nous pas également travailler sur les raisons du mal-être qui poussent les fonctionnaires à abuser de la boisson ? L'enquête SAMBA ne peut-elle pas aider ? Ne vaut-il pas mieux prévenir que guérir ? La réglementation dans les services publics est-elle suffisante pour modifier les comportements des fonctionnaires touchés par l'alcoolisme ?

Réglementer la consommation lors des petites fêtes au sein des services me semble opportun. Cependant, un alcoolique trouvera à boire aisément dans les magasins proches de son lieu de travail. Comment Monsieur le Ministre compte-t-il faire respecter l'interdiction de consommer de l'alcool dans les bâtiments du SPW ? La délation est-elle la meilleure solution ?

La Flandre semble, sur cette problématique, en avance sur la Wallonie. Monsieur le Ministre a-t-il eu des contacts avec son homologue flamand à ce sujet ? Des dispositifs mis en place en Flandre ne sont-ils pas transposables en Wallonie ?

Enfin, le Service public de Wallonie n'est pas le seul touché par ce fléau. Monsieur le Ministre a-t-il eu des contacts avec son collègue le Ministre Furlan afin de coordonner son plan avec les initiatives prises au niveau local ? Ne serait-il pas opportun d'informer également les agents locaux ?

L'alcoolisme est une addiction qui touche un grand nombre de nos citoyens, jeunes et moins jeunes. Il s'agit d'un mal qui tend à se répandre rapidement, principalement en période de crise économique. Je tiens dès lors à remercier Monsieur le Ministre de prendre le problème à bras le corps et je ne peux que l'encourager à inviter l'ensemble du gouvernement à en faire de même dans les compétences qui les concernent.

Réponse du 11/07/2012

- de NOLLET Jean-Marc

Aucune statistique ne démontre que les 10 000 fonctionnaires du Service public de Wallonie

boivent davantage que le reste des Wallons. Néanmoins, l'alcool est un problème de société qui touche toutes les couches de la population.

Comme toutes les questions relatives au bien-être au travail, c'est donc une question qui évidemment m'interpelle.

La lutte contre l'abus d'alcool répond à de multiples objectifs ; en particulier : l'image et la réputation de l'administration, l'efficacité et l'efficience de l'organisation, la santé et la sécurité du personnel. Loin d'être incompatibles, ces objectifs peuvent au contraire être poursuivis conjointement.

Mais l'objectif est avant tout d'ouvrir des portes aux personnes en souffrance et de soutenir la hiérarchie qui bien souvent est démunie face à ce problème.

La tâche de l'autorité publique consiste à stimuler les entreprises et administrations et à les soutenir lors de l'élaboration d'une politique préventive en la matière. C'est en ce sens que je soutiens la mise en place d'une politique de prévention et de gestion des problèmes d'alcool au sein du SPW.

En avril 2006, une circulaire ministérielle a posé des balises en matière de prévention et de consommation d'alcool. Elle venait compléter une disposition réglementaire de la loi sur le bien-être qui était alors insuffisante pour enrayer le problème d'alcool sur le lieu de travail.

Depuis, un groupe de travail assuétudes a élaboré une politique préventive en matière d'alcool aux autorités décisionnelles du SPW et aux organisations syndicales.

Cette politique ne s'est pas inspirée du modèle flamand. Elle résulte de la collaboration de nombreux acteurs, dont l'ASBL « Santé et Entreprises » et le Service social des services du Gouvernement wallon qui ont apporté toute leur expertise dans la prévention des assuétudes.

J'ai dès lors mandaté mes services pour la concrétisation rapide d'un plan d'actions.

Comme j'ai déjà eu l'occasion de le dire, ce plan est axé sur 3 volets : la communication, la formation et la procédure.

L'entourage professionnel des personnes qui souffrent ou sont susceptibles de souffrir de dépendance alcoolique, se sentent souvent démunies face aux différentes situations que peut provoquer l'abus d'alcool.

L'information à l'ensemble du personnel passera par une campagne de communication et la diffusion d'une brochure portant sur les bonnes pratiques. Une brochure de sensibilisation : « l'alcool et vous, où en êtes-vous ? » a déjà été distribuée à l'ensemble du personnel.

Complémentairement, une formation spécifique sera dispensée au personnel de l'encadrement afin qu'il puisse utiliser les « bonnes pratiques » prévues.

Une action préventive doit bien entendu s'inscrire dans un cadre réglementaire qui exprime aussi clairement et complètement que possible les comportements admis et non admis.

Ces règles sont une référence nécessaire pour identifier les situations et comportements auxquels il convient de réagir.

Tout dysfonctionnement est susceptible de conduire à des sanctions administratives proportionnées au dysfonctionnement. Par ailleurs, la circulaire de 2006 est insérée dans les règlements de travail.

Le cadre réglementaire étant fixé, il y a lieu de définir, pour les personnes qui ont la responsabilité de veiller à le faire respecter, les modalités d'intervention les plus à même d'aboutir à des solutions durables. C'est le « code des bonnes pratiques » adapté aux différentes situations rencontrées et répondant adéquatement aux dynamiques sociales, psychologiques et physiques sous-jacentes.

Soucieux de ne pas stigmatiser et d'apporter l'aide et le soutien nécessaire à la personne en souffrance alcoolique, les interpellations du supérieur hiérarchique se baseront uniquement sur les dysfonctionnements au travail. Ces entretiens seront le moment de faire le point sur la situation professionnelle, de rappeler les règles, de fixer des objectifs d'améliorations et aussi d'inviter à

prendre contact avec la structure d'aide, si besoin.

D'autre part, il convient également de mettre en place une structure d'aide. En effet, la personne qui entretient une relation problématique avec l'alcool n'est souvent pas en mesure de s'en libérer seule. Elle a besoin d'aide. Cette aide comprend à la fois un soutien psychologique et l'apport d'informations diverses sur les moyens de combattre la dépendance et sur les institutions qui peuvent y contribuer.

Une cellule spécialisée a donc été créée au sein du Service social des services du Gouvernement wallon.

Les membres du personnel confrontés, de près ou de loin, au problème de l'abus d'alcool pourront y trouver une écoute, un soutien et des conseils.

L'honorable membre l'aura constaté, cette politique évite les phénomènes de délation et vise à donner à chacun des outils pour aborder avec fermeté et bienveillance la question de l'abus d'alcool.

D'ailleurs, le rappel de règles et d'un cadre s'inscrit également dans la prévention. En effet, il permet à certains travailleurs souffrant d'assuétude de prendre conscience de la nécessité de réagir et de se prendre en charge.

Bien entendu, l'alcoolisme est une addiction qui requiert un traitement médical. Et si l'administration peut prévenir et encourager les membres de son personnel qui en souffrent à entamer une thérapie, elle ne peut cependant pas se substituer aux professionnels du monde thérapeutique.

Ce plan doit encore être entériné par le Comité stratégique du SPW et par les instances syndicales qui ont été associées à son élaboration.

L'honorable membre évoque également l'enquête SAMBA. Si cette enquête informe, notamment, sur les causes du mal-être et du stress au travail ressentis par les travailleurs, elle ne renseigne pas sur les réponses et les mécanismes mis en place par les répondants, et ne permet pas d'associer directement l'abus d'alcool à ces problématiques de bien-être. Toutefois, les résultats permettront de dégager un plan en réponse à ces questions relatives au bien-être au travail.

Enfin, pour ce qui concerne les pouvoirs locaux, je ne peux qu'inviter l'honorable membre à interpellier mon collègue compétent en la matière.