Prévenir les risques liés aux usages de substances psychoactives au travail

De tous temps, les hommes ont consommé des substances psychoactives (alcool, cannabis, médicaments psychotropes, cocaïne…). « Un monde sans drogue, ça n'existe pas » nous confirmait les pouvoirs publics en 1999①.
Dans notre société désormais qualifiée d'addictogène par les spécialistes de ces questions, comment le milieu professionnel pourrait-il être épargné ?

Depuis presque 20 ans que ces phénomènes sont particulièrement étudiés, nous savons que les consommations de drogues licites ou illicites ne s'arrêtent pas à la porte des entreprises. **L'alcool, le cannabis et les médicaments psychotropes sont les substances psychoactives les plus consommées en général et au travail en particulier***. Que leurs consommations soient occasionnelles, répétées ou relèvent – plus rarement - d'une dépendance, elles peuvent à certains postes ou dans certaines circonstances présenter de **nombreux risques** pour la santé et la sécurité des salariés, des tiers et de l'entreprise d'autant que certains **facteurs professionnels peuvent induire** ou renforcer les consommations. Travail et usages de substances psychoactives sont donc fréquemment intriqués.

Devant la progression de la conscience du risque, notamment en terme d'accidentologie, et face au renforcement des **législations et des responsabilités**, il devient indispensable au sein de l'entreprise de prendre les dispositions adéquates.
Mettre en place une **démarche de prévention** conforme aux recommandations actuellement validées permet de prévenir et réduire les risques liés aux consommations mais aussi d'améliorer le climat social, le bien-être des salariés et donc la performance de l'entreprise.

Au sommaire :

- Consommations de substances psychoactives et risques en milieu professionnel
- Le travail : facteur de consommations
- Les obligations et recommandations pour les différents acteurs de l'entreprise
- Les tests de dépistage d'alcool et autres substances psychoactives
- La démarche de prévention validée
- Le Réseau drogues & travail PACA
- La démarche du service interentreprises Santé Travail-Provence sur les substances psychoactives et les outils construits pour les Services de Santé au Travail et les employeurs
- Les centres de soin spécialisés en addictologie
- Conclusion et contacts
- Références bibliographiques

Depuis la loi de juillet 2011② et plus récemment celle du 17 août 2015③, **les Services de Santé au Travail** ont la mission spécifique de conseiller les employeurs et les travailleurs afin de « prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu du travail ».
Engagé dans cette démarche depuis plusieurs années et s'appuyant sur les situations les plus fréquemment rencontrées, le service interentreprises **Santé Travail-Provence** vous propose, dans cet article, de découvrir quelques outils pratiques utilisables en fonction de ces situations.

Par ailleurs, un certain nombre d'acteurs du champ de l'addictologie sont en mesure

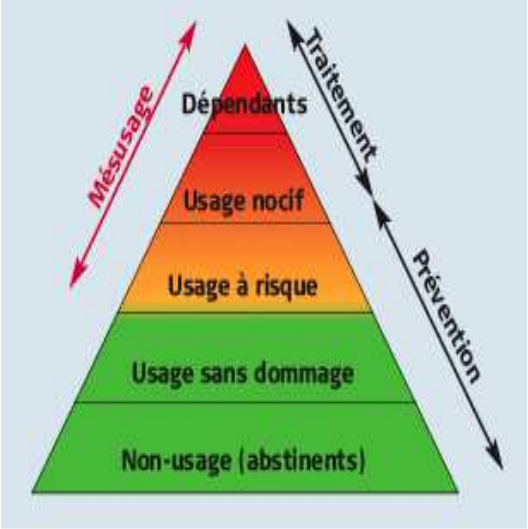
d'accompagner les entreprises dans leur démarche de prévention. Le **Réseau drogues & travail PACA**, créé en 2010 à l'initiative de la Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues Et les Conduites Addictives (MILDECA) et animé par Addiction Méditerranée, est l'un d'entre eux.

* Nous excluons ici volontairement le tabac car, s'il s'agit bien d'une substance psychoactive, nous limiterons notre article aux seules substances susceptibles de générer des troubles du comportement (alcool, produits illicites, médicaments psychotropes)

Consommations de substances psychoactives et risques en milieu professionnel

A l'image de la société, le milieu professionnel est concerné par des consommations de substances psychoactives.

Différentes études en attestent ④⑤:



On sait par exemple que 7,8% des salariés (11.7% ♂et 2.6% ♀) ont un usage à risque d'alcool et que moins d'1% en sont dépendants. Pour le cannabis, près de 7% des actifs, tous âges confondus, en ont consommé dans l'année. Cette consommation concerne plus particulièrement les jeunes et notamment les jeunes hommes (29% ♂ et 17% ♀ de 18/25 ans). Elle diminue rapidement avec le temps pour concerner 8% ♂ et 2% ♀ entre 35 et 44 ans. L'usage régulier de cannabis (plus de 10 fois par mois) concerne quant à lui 1.7% des salariés, soit 2.7% ♂ et 0.7 ♀.

Enfin, près de 14% des actifs ont consommé des médicaments psychotropes dans l'année. Il s'agit plus souvent des femmes.

Le risque alcool

Il est défini par l'Organisation Mondiale de la Santé selon 2 critères :

Quantitatifs : chez la femme, s'il y a consommation de plus de 2 verres standards (VS) par jour ou 14 VS par semaine , chez l'homme plus de 3 VS par jour ou 21 VS par semaine, lors d'une occasion plus de 4VS. Rester en dessous de ces repères avec 1 jour par semaine sans alcool permet a priori d'éviter les conséquences liées à la consommation (physiques, psychologiques, socio professionnelles, financières, judicaires)

Situationnels : ces repères quantitatifs sont à diminuer lors de situations particulières : travail sur un poste de sureté sécurité ou conduite, co consommation d'autres psychotropes (cannabis, médicaments), maladies chroniques dont hépatopathies, grossesse.

Tous les secteurs d'activités sont concernés, certains plus que d'autres⑤

Les secteurs de l'hôtellerie-restauration, de la construction, des métiers des arts et spectacles, de l'information et de la communication comptent plus de consommateurs que la moyenne que ce soit d'alcool, de cannabis ou de cocaïne. Le transport et l'entreposage ou encore l'agriculture et la pêche sont plus fortement marqués par une surreprésentation des consommateurs d'alcool.

Toutes les formes de travail et toutes les fonctions sont concernées avec des différences⑥ :

- Selon les statuts : Les intérimaires et les saisonniers auraient des consommations de cannabis plus importantes,
- Selon les catégories socioprofessionnelles : On trouverait plus de consommateurs toutes substances confondues parmi les artisans, commerçants, chefs d'entreprise et ouvriers.
- Selon les postes de travail : Le nombre de consommateurs serait significativement plus important chez les salariés occupant un poste de sûreté et de sécurité (PSS).

Quels sont les risques ?

15% à 20% des accidents du Travail*, de l'absentéisme et de conflits interpersonnels au travail seraient liés à l'usage d'alcool -très majoritairement-, de psychotropes ou de stupéfiants⑦. L'alcool au travail coûterait aux entreprises 1,5 % de leur masse salariale annuelle**. 10 000 à 13 000 journées de travail seraient perdues chaque jour en France pour absentéisme dû à l'alcool.

S'ajoutent à ces risques individuels et collectifs de potentielles mises en causes par la justice des employeurs, des salariés voire de tiers ; les inaptitudes (temporaires, définitives) ; les mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave donc sans indemnité ; la moindre productivité et qualité des prestations ; les questions d'image de soi, des salariés, de l'entreprise ; les évolutions de carrière et la stabilité professionnelle qui peuvent être compromises sans oublier les atteintes à la santé physique, mentale et sociale.

La consommation de substances psychoactives est d'autant plus risquée sur les postes de travail, dits « PSS » (postes de sureté sécurité).

Alcool et stupéfiants en milieu professionnel sont donc une réalité que l'on ne peut ignorer.

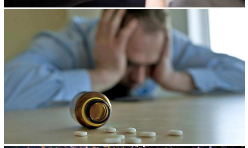
* Ex. coût moyen d'un accident du travail (AT) avec arrêt : 2 997 € - coût moyen d'un AT avec incapacité permanente > 10 % : 83 842 €

** Le coût engendré par les problèmes d'alcool en entreprise peut être approché à l'aide de la formule suivante : Nombre d'employés x 5% x salaire moyen x 25% (avec 5% = pourcentage moyen des personnes ayant une consommation problématique d'alcool, et 25% = perte salariale moyenne liée à des problèmes d'alcool c'est-à-dire que les collaborateurs ayant une consommation d'alcool problématique ne sont plus productifs qu'à 75% de leurs moyens)

Le travail, facteur de consommation

Différentes études récentes ont montré que le travail est un milieu protecteur vis-à-vis des conduites addictives puisque l'on compte moins de consommateurs parmi les actifs que parmi les inactifs. Pour autant, ces mêmes études ont également mis en évidence que le travail peut initier, favoriser ou renforcer l'usage de substances psychoactives.

9% des consommateurs d'alcool et 13% des consommateurs de cannabis déclarent avoir augmenté leur consommation du fait de problèmes liés au travail ou du fait de leur situation professionnelle, dans l'année précédente⑤.



Trois grandes typologies de consommations interagissant avec le travail ont été décrites⑦:

Des consommations d'acquisition

faisant partie de la culture du métier, de l'entreprise, facilitant le lien social et la production : Pauses, pots, repas avec alcool...

Des consommations d'adaptation

pour tenir au travail, maintenir ou améliorer la performance : automédication, conduites dopantes.

Des consommations d'importation

Consommations de la vie privée qui débordent sur le travail : festives, de loisir ou de nécessité.

Par ailleurs, des facteurs professionnels susceptibles d'initier, de favoriser ou de renforcer l'usage de substances psychoactives ont été identifiés. Ils se déclinent en 6 classes⑧:

- **Disponibilité et offre des produits liées au milieu professionnel** : Offre d'alcool sur le lieu de travail, métiers de production, de vente ou de contrôle liés aux substances psychoactives, métiers de la santé…
- **Pratiques culturelles et socialisantes** : Culture du métier, habitudes conviviales (pots fréquents), postes de représentation de l'image de marque, démarches commerciales (signature/reconduction contrats/commandes), déplacements en équipe loin du domicile…
- **Précarité professionnelle** : Statut (CDD), faible rémunération, image de marque du métier, évolution professionnelle limitée, projet d'entreprise peu clair...
- **Tensions psychiques** : Relations conflictuelles non réglées, ennui, nécessité de vigilance, charge émotionnelle, manque d'expérience, charge de travail importante non anticipée, excès de responsabilités, manque de reconnaissance, perte de sens, injonctions contradictoires, divergences éthiques, usure mentale, répétition des tâches, peur au travail…
- **Pauvreté des liaisons sociales** : Manque de soutien, d'écoute, isolement, délitement du collectif (intégration, entraide), manque de temps de transmission, de réunion de travail, de supervision, absence d'évolution professionnelle...
- **Tensions physiques** : Temps de travail, horaires atypiques (nuit, décalés, journées de plus de 10h), activité répétitive, intensité des gestes, bruit, odeurs, chaleur/froid

On constate ainsi **un lien établi entre les consommations et les conditions de travail**. Repérer les facteurs favorisants les consommations de substances psychoactives passe donc par un état des lieux de la culture de l'entreprise ainsi que par **l'évaluation globale des risques professionnels** dont les risques psychosociaux. Ceci peut se faire via la **fiche d'entreprise renseignée par le Service de Santé au Travail** et via le **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) qui relève de la responsabilité de l'employeur** et sur lequel il prévoit également les actions de prévention. Des trames type sont proposées par Santé Travail-Provence (Voir p.14)

Les obligations et les recommandations pour les différents acteurs de l'entreprise

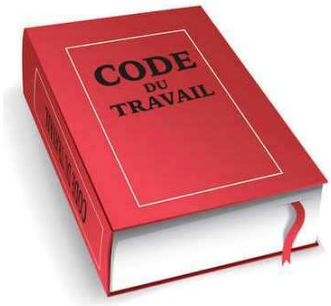
Au regard des lois en vigueur et des recommandations des pouvoirs publics, tous les acteurs de l'entreprise sont concernés par la prévention des risques liés aux usages de substances psychoactives.

L'employeur

- Il se doit d'assumer ses **responsabilités en matière de santé et sécurité** des travailleurs et de respecter les lois relatives aux substances psychoactives dont voici les principaux articles :

« *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Article L. 4121-1 du code du travail). Ces mesures comprennent :*

- *des actions de prévention des risques professionnels,*
- *des actions d'information et de formation,*
- *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.* »



Alcool :

- Art. R.232-2 et R.232-3-1 du Code du Travail
- Art. L.232-2 du Code du Travail, Loi du 8 décembre 1983, Arrêt Corona du 1 février 1980, Arrêt RNUR du 9 octobre 1987 (concernant le dépistage de l'alcool en entreprise)

Stupéfiants :

- Loi n° 70-1320 du 31 décembre 1970 sur l'usage, la vente ou l'offre de produits illicites.
- Loi n°2003-87 du 3 février 2003 relative à la conduite sous l'influence de stupéfiants
- Circulaire 90/13 du 9 Juillet 1990 relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise.

- **L'employeur est civilement responsable** de tous les accidents qui surviennent de son propre fait, mais également les accidents du fait de ses préposés et/ou des dommages créés par les salariés envers des tiers d'entreprise. Et, cela même si le salarié est sous l'influence de substances psychoactives. **L'employeur peut être reconnu « coupable » de faute inexcusable, s'il a eu conscience du danger et qu'il n'a pas mis en œuvre les moyens nécessaires.** (Cour de Cassation du 28/02/2002)

- **L'employeur peut être pénalement responsable** de :

- **"Non-Assistance à Personne en Danger (NAPD)"** : On peut par exemple reprocher à un employeur de ne pas être intervenu envers un salarié quittant l'entreprise dans un état manifeste d'ébriété ;
- **"Mise en Danger de la Vie d'Autrui (MDVA)"** : On peut reprocher à l'employeur de ne pas avoir respecté les préconisations obligatoires en matière d'hygiène et de sécurité et d'avoir mis en danger, de manière immédiate, la santé et/ou la sécurité du salarié (c'est par exemple le cas de l'employeur qui laisse monter son salarié en hauteur sans harnais de sécurité).

- **L'employeur doit évaluer les risques dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) avec une traçabilité des actions faites et à faire**

La rédaction du DUERP est obligatoire depuis le 5/11/2001 (article R.4121-1 du code du travail) : «*L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques*

identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.» « L'évaluation du risque lié aux consommations d'alcool et autres drogues doit être incluse dans le document unique d'évaluation des risques »®. Le DUERP doit être mis à disposition des salariés (décret du 17/11/2008).
- Enfin, le Plan Santé Travail 2016/2020 (adopté le 08 décembre 2015) réaffirme qu'il faut donner la priorité à la prévention primaire et développer la culture de prévention (Axe stratégique 1), améliorer la qualité de vie au travail (Axe stratégique 2) et prévenir les risques multifactoriels, notamment les pratiques addictives en milieu professionnel (Action 2.11). En la matière, il recommande de :
- *« Promouvoir le débat entre acteurs de l'entreprise sur les pratiques addictives en milieu professionnel, encourager la concertation sur les mesures de prévention dans le cadre du dialogue social et diffuser auprès des employeurs et des CHSCT des bonnes pratiques en matière de prévention collective, incluant des mesures d'organisation du travail.*
- *D'informer sur les ressources disponibles pour l'accompagnement et la prise en charge des personnes en difficulté.»*

Eu égard à son pouvoir de direction et à son devoir de respecter les règles en matière d'hygiène et sécurité, l'employeur ne peut se retrancher derrière l'état anormal du salarié. En matière de risques, la jurisprudence européenne et française considère l'obligation de résultat de l'employeur comme une obligation de moyens renforcés. Elle met à la charge du chef d'entreprise la preuve de sa non responsabilité.
C'est donc la cohérence de la démarche de prévention de l'employeur et sa dimension collective - garante d'objectivité – qui sera appréciée en cas de litige.

Le CHSCT, les représentants du personnel, les services sociaux…
Leur rôle est d'alerter la direction sur les problèmes repérés et de participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et la promotion d'une démarche de prévention conforme aux recommandations et visant l'ensemble des personnels de l'entreprise.

Les salariés
Tout salarié a l'obligation de :
- «... Prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses responsabilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail » (Art. L.4122-1 du Code du travail)
- porter assistance à une personne en danger (Code pénal).

Pour que la prévention dans l'entreprise soit efficace, tous les salariés :
- Doivent être informés de la démarche élaborée de manière consensuelle et de ses objectifs
- Sont invités à y participer
- Doivent agir et alerter les supérieurs présents sur place ou les secours, en cas de danger immédiat
- Sont légitimes pour intervenir face à un subordonné ou un collègue dont la consommation pose problème dans le travail tant que chacun respecte le cadre d'intervention qui est le sien et la personne à laquelle il s'adresse (voir schéma ci-contre).

Le médecin du travail et le service de santé travail
La plus récente loi n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 26 modifiant la loi du 20 juillet 2011 (Art. L. 4622-2) confirme que la mission spécifique des Services de Santé au Travail vis-à-vis des substances psychoactives doit s'exercer en : « …Conseillant les employeurs et les travailleurs sur les dispositions et mesures nécessaires afin (…) de prévenir la **consommation**

d'alcool et de drogues sur le lieu de travail » et en assurant la surveillance de l'état de santé des travailleurs pour « **éviter toute altération de la santé des travailleurs** du fait de leur travail ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail » ③bis.

- Dans le cadre de la consultation médicale : Le médecin du travail doit proposer systématiquement à tout salarié une évaluation clinique de sa consommation de substances psychoactives : le repérage clinique et l'entretien individuel qui l'accompagne doivent toujours précéder les autres formes de dépistage⑧.

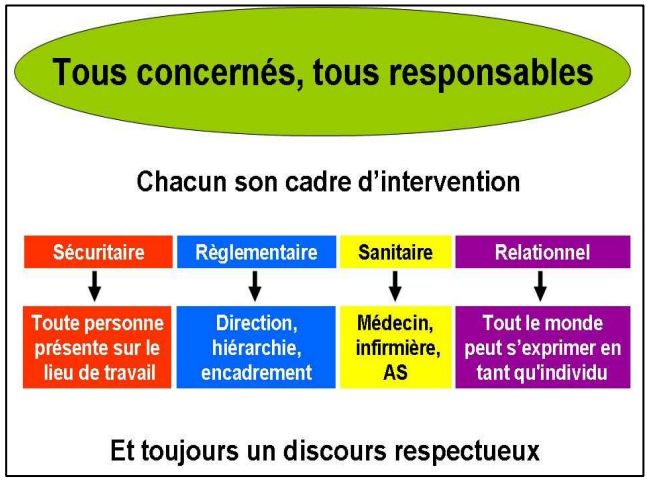
- Dans le cadre des actions en entreprise : le «*médecin du travail doit participer de manière active à l'information et la formation sur la prévention des risques susceptibles d'être générés dans l'environnement professionnel par la consommation et le mésusage des SPA. Il doit aussi communiquer sur les déterminants en lien avec le travail susceptibles de favoriser ou générer une consommation de drogues* » et ce à l'aide de « *l'animation et la coordination d'une équipe pluridisciplinaire en santé-travail* »⑧.

- « *Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés* » (Décret du 07/03/2008).

- Le plan Santé Travail 2016-2020 confirme la nécessaire implication des SST sur la thématique : « *Mieux former les acteurs de la prévention, et en particulier les personnels des services de santé au travail, au repérage précoce et à l'analyse des situations de travail susceptibles de favoriser des pratiques addictives* ».

Chaque acteur du monde du travail (SST, employeurs, salariés, CHSCT) :

- **doit respecter les obligations règlementaires et les recommandations officielles concernant la santé et la sécurité au travail,**
- **est légitime pour intervenir dans la prévention des risques liés à l'usage de substances psychoactives selon sa fonction et son cadre d'intervention.**
- **Ce cadre d'intervention est essentiel à respecter pour permettre une collaboration optimale entre chacun, au bénéfice du salarié et de l'entreprise.**



Les tests de dépistage d'alcool et autres substances psychoactives

Conseils à l'entreprise

Le contrôle d'alcool dans l'air expiré par **<u>éthylotest</u>** peut être pratiqué à condition d'être encadré de la façon suivante:

- Possibilité de le réaliser notifiée dans le règlement intérieur ou la note de service,
- Uniquement sur les PSS, listés dans l'annexe,
- En cas du trouble du comportement manifeste*et pour prévenir ou faire cesser une situation dangereuse, donc en cas de danger pour l'intéressé ou son environnement.
- En présence d'un membre de la direction et d'un membre du CHSCT (s'il existe) ou d'un DP, ou d'un personnel légitime et compétent (Sauveteur secouriste du Travail…), désigné à cet effet par la Direction et en présence au minimum d'un témoin choisi par le salarié.
- Avec possibilité à la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement, d'avoir recours à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation.
- Suivi, en cas de positivité et dans la mesure où la situation le justifierait pour des raisons de sécurité, du retrait provisoire du salarié de son poste de travail. Il est rappelé que l'état d'ébriété du salarié sera apprécié conformément au taux d'alcoolémie admis dans les cadres des contrôles routiers.

** Cf. Arrêt Cour de Cassation du 2/07/2014 : Malgré éthylotest positif et fait sur un PSS comme prévu dans le RI…, employeur condamné car ne l'a pas pratiqué dans un contexte d'«état d'ébriété apparent».*

Le dépistage biologique salivaire (cannabis) :

A ce jour (janvier 2016), en prenant en compte la jurisprudence et les arrêts récents (*Jugements du Tribunal Administratif de Nîmes du 27/03/14 et de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 30/06/15)*, aucun texte n'autorise ni n'interdit à un employeur de recourir à un test dépistage salivaire de cannabis. Néanmoins ces tests salivaires ne doivent pas être traités de la même façon que les contrôles d'alcoolémie par éthylotest et il est préférable de bien connaitre les éléments suivants :

- Un dépistage systématique ne peut en aucun cas être justifié: l'utilisation du test doit être proportionné au but recherché et ne doit pas «porter une atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives»; ceci d'autant que la lecture du test de dépistage salivaire comporte toujours la notion de secret médical.
- Les tests salivaires ne permettent pas de déterminer un seuil à partir duquel le salarié n'est pas en mesure de tenir son poste de travail.
- Ils ne sont pas fiables avec une proportion non négligeable de faux positifs et faux négatifs.
- Dans la mesure où l'objectif du test est la recherche de preuve, il est préférable de baser celle-ci sur «l'observation de comportements inadaptés susceptibles de mettre en danger le salarié sur son poste et les tiers»: il est donc recommandé à l'employeur d'apporter cette preuve par constats, témoignages... et de tracer l'événement.
- De même, il est fortement conseillé à l'employeur –dans le cadre de son obligation de sécurité et de la préservation de la santé et sécurité de ses salariés-de mettre en place des

mesures globales de prévention du risque SPA par : Implication du CHSCT, prévision des modalités de la démarche et formations adéquates, information et sensibilisation du personnel, intégration du risque dans le DUERP, volet management avec protocole de gestion de crise et échelles des sanctions…

A noter : L'éthylotest peut être fait par l'employeur si les conditions précisées de mise en pratique sont respectées. Le dépistage salivaire n'est pas recommandé (cf. jurisprudence précitée); la recherche de preuve de trouble du comportement doit avant tout se baser sur des constats ou témoignages.

Positionnement recommandé aux médecins de santé au travail ⑧:

Le test de dépistage biologique peut être un outil utilisable parmi de nombreux autres, si le médecin le juge utile pour étayer sa pratique. Ces tests, peu utilisés en Santé au Travail, peuvent être réalisés sous certaines conditions :

- dans le **respect du secret** médical,
- dans un **cadre très strict** (pas de manière systématique sans distinction des postes à risque, après information éclairée du salarié…).

Le médecin de santé au travail, **indépendant** dans son exercice, reste libre de ses prescriptions d'examens complémentaires (*article R4624-25 du code du travail*).

D'autre part, ces tests sont peu utilisés du fait de **leurs limites** :

- Discordance entre les capacités du salarié à tenir son poste et leurs résultats.
- Impossibilité de distinguer un usager occasionnel d'une personne dépendante.
- Interférences alimentaires et médicamenteuses pouvant générer des faux négatifs ou positifs.
- Parades mises en place par les salariés pour masquer un résultat positif.
- Pas de guide officiel d'interprétation des tests, ce qui requiert de fait, une expertise.
- Fiabilité faible avec fréquents faux positifs et négatifs pour le dépistage salivaire.

A noter :
Ces tests n'apportent pas réellement d'information au médecin du travail; ils apparaissent plus comme un dépistage répressif que préventif par les salariés. Ils risquent d'entraver la relation de confiance entre le médecin et le salarié, relation indispensable pour l'abord de problématiques en lien avec des consommations (ou pas). Il est alors difficile d'accompagner le salarié, et au-delà l'entreprise, sur un versant préventif, comprenant sensibilisation et orientation vers le médecin traitant ou des structures d'aide ou de soins.

La démarche de prévention validée

Développer une démarche collective de prévention des usages de substances psychoactives en entreprise, conforme aux recommandations validées, présente de nombreux bénéfices.

Elle permet à l'entreprise de répondre à ses obligations légales en matière de santé et de sécurité de ses salariés. Elle réduit les coûts puisque qu'elle réduit les risques d'accidents du travail, d'absentéisme ou de conflits interpersonnels. Elle renforce la motivation à travailler dans un environnement sain. Elle modifie les comportements des cadres et des employés autour de valeurs communes pour plus de responsabilité partagée, de vigilance, d'écoute, de compréhension et de solidarité. Elle améliore ainsi la productivité, favorise le dialogue social, et valorise l'image de l'entreprise soucieuse de la santé et de la sécurité de ses équipes au travail.
La démarche de prévention des risques liés aux usages de substances psychoactives est validée par la Direction Générale du Travail (DGT) et la (Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues et les Conduites Addictives (MILDECA)⑨.

En pratique, la démarche de prévention se décline en trois volets :

Un volet management qui consiste à :
- Dresser un état des lieux objectivé de la situation dans l'entreprise au regard des consommations, des facteurs professionnels qui peuvent les renforcer, des pratiques managériales, des procédures et mesures de prévention ou réglementaires existantes…
- Proposer des améliorations dans le cadre d'un plan d'action à court, moyen et long terme, intégré dans le DUERP.
- Prévoir et à organiser la communication au sein de l'entreprise et auprès de ses éventuels partenaires extérieurs.

Un volet prévention-sensibilisation pour tous les acteurs de l'entreprise pour notamment faire tomber les idées fausses et les tabous. Il s'agit d'amener les personnes à réfléchir et à faire des choix éclairés et responsables concernant leur santé et celle d'autrui. Changer des comportements est complexe et multifactoriels. Il convient donc de privilégier :

- Les rencontres interactives en petits groupes (15 participants max.) d'une durée suffisante (½ journée minimum pour les employés, une journée minimum pour les personnels d'encadrement).
- Des intervenants formés et dont l'éthique et les méthodologies d'intervention sont validées par les instances de référence (DGT, MILDECA, INRS, OFDT, Fédération Addiction, INSERM, INPES...)
- Des programmes sur mesure, adaptés aux attentes des groupes (recueil représentations, questions, attentes...) et aux caractéristiques de l'entreprise
- Des outils et des techniques d'animation favorisant les échanges, la réflexion et l'appropriation des informations transmises
- L'inscription de ces rencontres dans le plan de formation de l'entreprise pour renforcer leur légitimité, permettre à tous d'en bénéficier et d'assurer leur financement si besoin.

A minima, l'entreprise pourra mettre en place une communication par :

- Affichage
- Mise à disposition de documentation : Tests d'autoévaluation des consommations, coordonnées des personnes ressources et structures d'aide

Un volet aide pour les personnes en difficulté qui vise à :

- Développer la capacité de ces personnes à demander de l'aide
- Faire connaître les structures d'aide (personnes et structures ressources dans et hors de l'entreprise (SST, structures spécialisées).
- Organiser l'orientation vers le médecin du travail ou une structure spécialisée (CSAPA ou CJC – Voir présentation p.19)
- Soutenir la démarche de soins : Aménagement poste, horaires, conditions de travail…
- Prévoir le retour à l'emploi en lien avec le médecin du travail

La mise en œuvre de ce volet peut prendre différents formes :

- Affichage des structures d'aide,
- Formation au repérage, à l'écoute et à l'orientation d'un groupe relais (personnels volontaires),
- Offre d'une cellule d'écoute externe,
- Cellule tripartite (salarié/RH/médecin du travail) pour « injonction thérapeutique », protocole d'accompagnement et de retour à l'emploi...
- Aide au sevrage tabagique

Quelques recommandations…

→Plus la démarche de prévention sera élaborée collectivement (direction, encadrement, personnels et leurs représentants, médecine du travail) dans un esprit d'accompagnement et de soutien, plus elle sera acceptée par tous dans l'entreprise. Confier l'élaboration, la supervision et l'évaluation de la démarche à un « Comité de pilotage », représentatif des personnels concernés par la santé et la sécurité dans l'entreprise, est donc un gage de réussite.
→Les modes d'interventions, les moyens mis en œuvre, les limites et rôles de chacun doivent être connus de tous. Une bonne communication est donc nécessaire.
→La démarche doit être globale et inclue dans la politique de prévention des risques professionnels de l'entreprise en considérant tous les facteurs de risques : conditions de travail difficiles, emploi précaire…
→ Des professionnels de Service de Santé au Travail ou d'organismes spécialisés dans la prévention des risques liés aux usages d'alcool/drogues en milieu professionnel, comme notamment le Réseau drogues & travail PACA (cf. page 13), peuvent aider l'entreprise à mettre en œuvre cette démarche. Ils peuvent former et conseiller le Comité de pilotage par exemple, intervenir auprès des salariés, fournir des outils ou de la documentation....

Réseau drogues & travail PACA

Créé à l'initiative de la MILDECA avec le soutien de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur et animé par Addiction Méditerranée, le **Réseau drogues & travail PACA** rassemble, depuis 2011, une vingtaine de professionnels issus de 6 CSAPA (Addiction Méditerranée, ANPAA, GT 06, Avastofa…), de 4 Services de Santé au travail inter ou intra entreprises (Santé Travail Provence, AISMT 13, APHM, GEST 05) ainsi que de la DIRECCTE PACA et de la CARSAT Sud-Est.

L'objectif du Réseau est d'aider les entreprises et les Services de Santé au Travail (SST) à réduire les risques liés aux consommations en milieu professionnel, dans le respect des droits et devoirs de chacun.
Lieu d'échange, de mutualisation et d'élaboration collective, le Réseau drogues & travail PACA développe des actions de formation, de conseil, d'accompagnement ou de communication.

Ainsi, il a formé près de 300 médecins et infirmier(e)s de Services de Santé au Travail (SST).
Très tôt, il a pris position sur le dépistage salivaire en entreprise ou sur la nécessaire « indépendance » des SST vis-à-vis des employeurs. Justice et instances représentatives lui ont donné raison.
Il a produit différents outils : « Comment répondre à la demande d'une entreprise ? »; « Comment susciter/accompagner une démarche de prévention? »; « Que mettre dans un règlement intérieur? Une fiche d'entreprise ? Un DUERP?»...
Il conçoit et diffuse « Les news du Réseau », lettre électronique trimestrielle sur l'actualité des questions de drogues en milieu professionnel.

Enfin, les membres du Réseau interviennent sur le terrain, dans de petites comme dans de très grandes entreprises, et vont à la rencontre des employés, cadres et dirigeants...

Ces 5 dernières années, Addiction Méditerranée est intervenue à elle seule dans plus de 50 entreprises et a formé ou sensibilisé plus de 3000 salariés de différents secteurs d'activité : Transports, logistique, industrie, BTP...

Pour tout contact : Isabelle GRAVEZ-ROBERT
Tél. 04 91 52 13 60 et 06 85 84 12 28
Mail : i.gravez-robert@ad-med.fr

MILD&CA Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives drogues.gouv.fr

ADDICTION Méditerranée

Région Provence Alpes Côte d'Azur

La démarche du service interentreprises Santé Travail-Provence sur les substances psychoactives et les outils construits pour les Services de Santé au Travail et les employeurs

Faisant suite à la réforme de juillet 2011, au deuxième plan santé travail, et aux Recommandations pour la Pratique Clinique, le service interentreprises Santé Travail Provence a voulu se saisir prioritairement de ce sujet, en intégrant la mission de prévention des consommations alcool/drogues en milieu de travail dans le projet de service.

Ainsi un **groupe de travail pluri disciplinaire « SPA et travail »*** a été mis en place fin 2013. Depuis 3 ans, sur la base de 4 fiches actions, couvrant la prévention individuelle et collective, le groupe travaille afin que toutes les équipes pluridisciplinaires puissent désormais aborder quasi systématiquement cette thématique à tous les niveaux d'intervention, auprès de nos 13 000 entreprises (128 000 salariés), dont plus de 85% sont des TPE, sur le secteur d'Aix-en-Provence et alentours.

Les 4 fiches actions
FA 1: Développer le Repérage Précoce Intervention Brève (RPIB).
FA 2: CAT (Conduite à tenir) avec un salarié repéré comme ayant des difficultés avec sa consommation de drogue ou d'OH.
FA 3: CAT devant la demande d'un employeur nous sollicitant pour recevoir un salarié «consommateur ».
FA 4: Communiquer auprès des employeurs sur les SPA et la collaboration possible.

Les axes de travail développés à l'aide des outils construits :

Axes	Outils
Former spécifiquement en interne de chaque métier concerné par la prévention individuelle et/ou collective dans notre service: médecins, infirmier(e) diplômé(e) en santé travail (IDEST), assistant santé sécurité au travail (ASST), intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) afin de permettre leur participation active transversale.	Appropriation et utilisation de la technique validée d'entretien dite **RPIB** « Repérage Précoce Intervention Brève », Rédaction d'un protocole infirmier dédié, Insertion des questionnaires et des items standardisés dans le logiciel métier permettant la t**raçabilité** dans le **dossier médical santé travail**, Construction d'**arbres décisionnels** en fonction de situations, Création de **brochures** adéquates et de vidéos pédagogiques.
Déployer les actions de prévention collective sur ce risque, de façon cohérente et structurée, grâce à l'apport de connaissances de base à partager par tous et grâce à la création d'outils pratiques.	Trame type de **fiche d'entreprise** intégrant la thématique. Présentation de la démarche officielle recommandée de prévention à l'entreprise via un **diaporama type** à présenter en cas de sollicitation d'un adhérent

** Groupe de Travail SPA-STP : Véronique Kunz (pilote), Charles Soler (co-pilote), Frédérique Vareilles Nannini qui a aussi contribué à cet article, Catherine Aubaile, Anne-Marie Even, Catherine Lambert, Françoise Lehucher, Jocelyne Leverne, Brigitte Navarro, Hélène Rigaut, Fabienne Favro-Sabatier.*

Accompagner l'employeur dans la mise en œuvre de la prévention dans ses 3 dimensions (information, management, aide).	« **Mallette employeur** » avec modèles de DUERP sur le thème ou des protocoles pour encadrer son management ou bien encore des adresses de sites informatifs et d'aides

Ce travail a été mené en s'appuyant sur la collaboration avec des structures locales (le Réseau drogues & travail PACA, dont leurs représentants DIRECCTE et CARSAT), animé par Addiction Méditerranée.
L'objectif est désormais pour le groupe de continuer à impulser la dynamique sur le sujet dans le service et de communiquer en externe pour partager et mutualiser tout ce qui a été produit avec les autres services de santé au travail au niveau régional et national par le biais de différents médias (congrès, sites Internet, articles, rencontres..).

Zoom sur la « Malette employeur ».

« La Mallette Employeur » est issue de la fiche action 4. Elle a pour objectif de mettre à disposition des Services de Santé au Travail un package pratique pour les entreprises souhaitant mettre en place un démarche de prévention sur le risque lié aux substances psychoactives (SPA).
Elle a été élaborée par le groupe « SPA et travail » de Santé Travail Provence et son attachée de communication en s'appuyant sur des documents existants, sur les Recommandations pour la Pratique Clinique et sur l'expertise du Réseau drogues & travail PACA.
Après une présentation générale du sujet, on peut y trouver, classées par volet, des listes de références utiles ou des exemples de conduites à tenir très concrètes, en particulier dans le volet management. L'idée est que l'employeur, sensibilisé par notre SST, puisse s'approprier la thématique et développer des actions de prévention.
Quelle que soit la demande de l'employeur, il nous semble pertinent et bénéfique de pouvoir porter à la connaissance de nos adhérents la démarche recommandée et les outils utilisables sur chacun des 3 volets.

VOLET INFORMATION :

- Affiches d'information : liste d'exemples (cf. Page suivante)
- Autres conseils pour le volet information

VOLET AIDE :

- Affiches des structures d'aide : liste d'exemples
- Brochure : « Quelques pistes pour les salariés »
- Autre conseil pour le volet aide

VOLET MANAGEMENT :

Les obligations et recommandations

1- Pourquoi aborder ce thème des SPA en entreprise et comment l'inscrire dans le DUERP?
2- Règlement Intérieur (RI)
3- La question des tests de dépistage d'alcool et autres SPA

Les SPA dans la politique globale de prévention de l'entreprise

1- Alcool : organiser un pot en entreprise de manière responsable
2- Gestion de la crise
3- Fiches de constats proposées en cas de troubles du comportement aigu ou récurrent
4- Un guide pour les encadrants

Présentation de certains outils de la mallette employeur via des mises en situation :

Les situations suivantes sont issues de notre pratique ou de celle de nos confrères. Elles illustrent comment utiliser les documents de la mallette employeur par exemple :

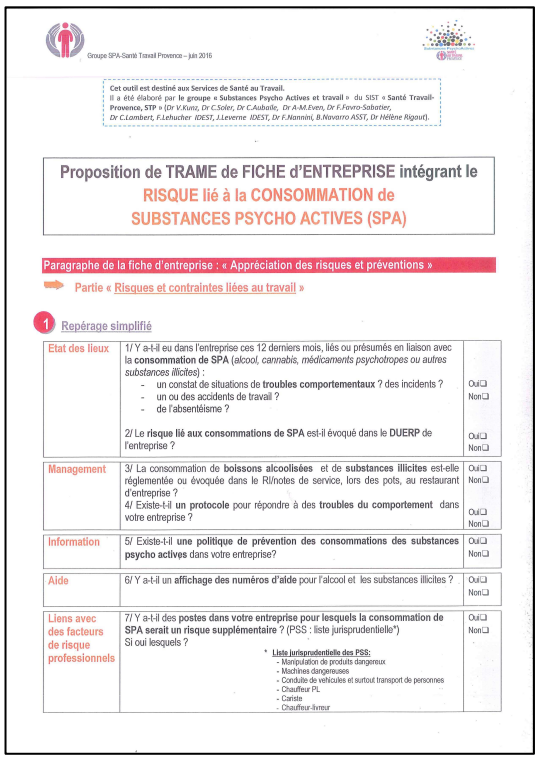
1/ La fiche d'entreprise et la trame de Documents Unique d'Evaluation des risques Professionnels

- Employeur :

« Bonjour Docteur, je suis Mr Dupont, de l'entreprise de transports routiers que vous suivez. Mes collaborateurs ont déjà bien travaillé sur le risque routier et on voudrait compléter l'évaluation concernant l'alcool et les drogues. Comment pouvez-vous nous aider ? »

- Médecin :

« Je peux dans un 1er temps venir faire la fiche d'entreprise plus centrée sur ce thème et vous présenter à cette occasion la démarche à mettre en œuvre et les outils que nous avons à votre disposition dont une trame type de DUERP sur ce sujet-là. »



Groupe SPA-Santé Travail Provence – juin 2016

Cet outil est destiné aux Services de Santé au Travail.
Il a été élaboré par le groupe « Substances Psycho Actives et travail » du SIST « Santé Travail-Provence, STP » (Dr V.Kunz, Dr C.Soler, Dr C.Auballe, Dr A-M.Even, Dr F.Favre-Sabatier, Dr C.Lombert, F.Lehucher IDEST, J.Leverne IDEST, Dr F.Nannini, B.Navarro ASST, Dr Hélène Rigaud).

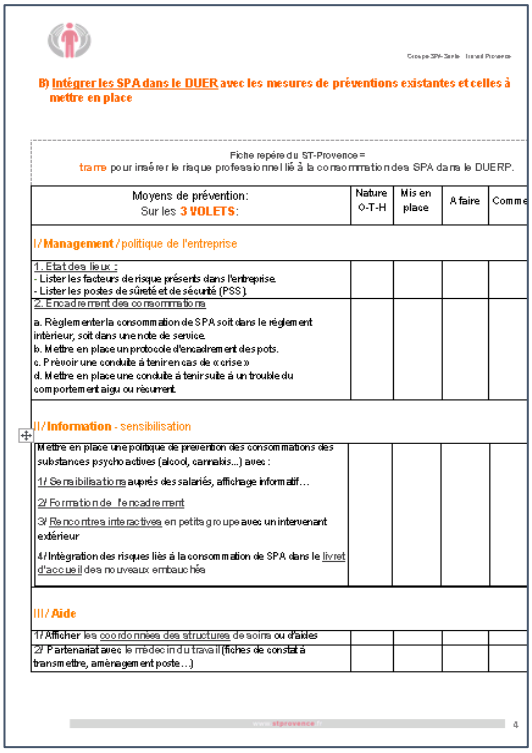
Proposition de TRAME de FICHE d'ENTREPRISE intégrant le RISQUE lié à la CONSOMMATION de SUBSTANCES PSYCHO ACTIVES (SPA)

Paragraphe de la fiche d'entreprise : « Appréciation des risques et préventions »

Partie « Risques et contraintes liées au travail »

1 Repérage simplifié

Etat des lieux	1/ Y a-t-il eu dans l'entreprise ces 12 derniers mois, liés ou présumés en liaison avec la **consommation de SPA** (*alcool, cannabis, médicaments psychotropes ou autres substances illicites*) : - un constat de situations de **troubles comportementaux** ? des incidents ? - un ou des accidents de travail ? - de l'absentéisme ? 2/ Le **risque lié aux consommations de SPA** est-il évoqué dans le **DUERP** de l'entreprise ?	Oui☐ Non☐ Oui☐ Non☐
Management	3/ La consommation de **boissons alcoolisées** et de **substances illicites** est-elle réglementée ou évoquée dans le RI/notes de service, lors des pots, au restaurant d'entreprise ? 4/ Existe-t-il **un protocole** pour répondre à des **troubles du comportement** dans votre entreprise ?	Oui☐ Non☐ Oui☐ Non☐
Information	5/ Existe-t-il **une politique de prévention des consommations des substances psycho actives** dans votre entreprise?	Oui☐ Non☐
Aide	6/ Y a-t-il un **affichage des numéros d'aide** pour l'alcool et les substances illicites ?	Oui☐ Non☐
Liens avec des facteurs de risque professionnels	7/ Y a-t-il des **postes dans votre entreprise pour lesquels la consommation de SPA serait un risque supplémentaire** ? (PSS : liste jurisprudentielle*) Si oui lesquels ? * Liste jurisprudentielle des PSS: - Manipulation de produits dangereux - Machines dangereuses - Conduite de vehicules et surtout transport de personnes - Chauffeur PL - Cariste - Chauffeur-livreur	Oui☐ Non☐



Groupe SPA-Santé Travail Provence

B) Intégrer les SPA dans le DUER avec les mesures de préventions existantes et celles à mettre en place

Fiche repère du ST-Provence = trame pour insérer le risque professionnel lié à la consommation des SPA dans le DUERP.

Moyens de prévention: Sur les 3 VOLETS:	Nature O-T-H	Mis en place	A faire	Comme
I/ **Management** / politique de l'entreprise				
1. Etat des lieux : - Lister les facteurs de risque présents dans l'entreprise. - Lister les postes de sûreté et de sécurité (PSS).				
2. Encadrement des consommations a. Réglementer la consommation de SPA soit dans le réglement intérieur, soit dans une note de service. b. Mettre en place un protocole d'encadrement des pots. c. Prévoir une conduite à tenir en cas de « crise » d. Mettre en place une conduite à tenir suite à un trouble du comportement aigu ou récurrent.				
II/ **Information** - sensibilisation				
Mettre en place une politique de prévention des consommations des substances psycho actives (alcool, cannabis...) avec : 1/ Sensibilisations auprès des salariés, affichage informatif… 2/ Formation de l'encadrement 3/ Rencontres interactives en petits groupe avec un intervenant extérieur 4/ Intégration des risques liés à la consommation de SPA dans le livret d'accueil des nouveaux embauchés				
III/ **Aide**				
1/ Afficher les coordonnées des structures de soins ou d'aides				
2/ Partenariat avec le médecin du travail (fiches de constat à transmettre, aménagement poste…)				

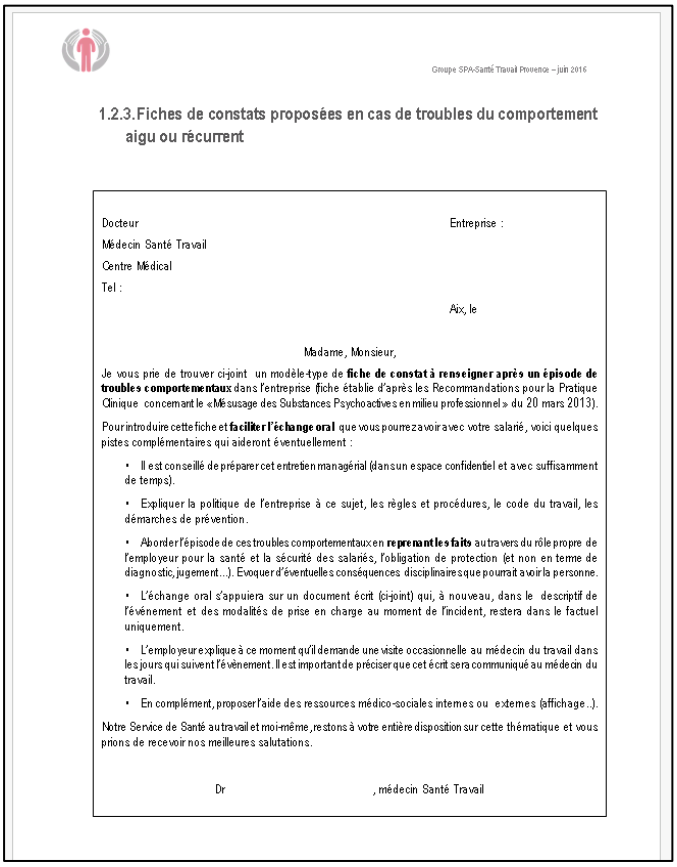
4

► La **trame de fiche d'entreprise** dite « simplifiée » est désormais intégrée dans toutes les fiches d'entreprises de nos ASST et IDEST. Une autre, plus complète, est également à disposition en cas de demande plus précise de l'employeur sur ce thème.

► La **Malette** comprend un chapitre spécifique sur le **DUERP**, la méthodologie à mettre en œuvre pour rechercher les facteurs professionnels favorisants et une trame type de formulation pouvant être insérer dans le DUERP de l'employeur avec un état des lieux et en parallèle les actions de prévention existantes ou à prévoir.

2/ La fiche de constat

- Employeur :
  « Bonjour Docteur, j'ai un problème avec un de mes salariés qui a l'air bizarre depuis quelques temps, il arrive en retard, il fait des erreurs dans ses commandes que ses collègues doivent vérifier ; ils sont venus m'en parler et son chef me dit que parfois il sent l'alcool. Je voudrais que vous le voyiez rapidement mais surtout ne lui dites pas que je vous ai appelé. »
- Médecin :
  « Bien sûr je vais faire le point avec lui. Par contre il est important pour que je puisse évoquer la situation que vous en ayez discuté avec lui avant et que vous lui expliquiez vos inquiétudes et les constats qui ont été faits.
  Pour vous aider, nous avons un document qui va vous guider pour l'entretien oral, à mener dans un contexte de bienveillance, avec une fiche de constat, basée sur la recherche des faits. Cette fiche est à me remettre, elle me sera très utile pour évoquer les faits lors de la consultation. »



Groupe SPA-Santé Travail Provence – juin 2016

1.2.3. Fiches de constats proposées en cas de troubles du comportement aigu ou récurrent

Docteur
Médecin Santé Travail
Centre Médical
Tel :

Entreprise :

Aix, le

Madame, Monsieur,

Je vous prie de trouver ci-joint un modèle-type de **fiche de constat à renseigner après un épisode de troubles comportementaux** dans l'entreprise (fiche établie d'après les Recommandations pour la Pratique Clinique concernant le «Mésusage des Substances Psychoactives en milieu professionnel» du 20 mars 2013).

Pour introduire cette fiche et **faciliter l'échange oral** que vous pourrez avoir avec votre salarié, voici quelques pistes complémentaires qui aideront éventuellement :

- Il est conseillé de préparer cet entretien managérial (dans un espace confidentiel et avec suffisamment de temps).
- Expliquer la politique de l'entreprise à ce sujet, les règles et procédures, le code du travail, les démarches de prévention.
- Aborder l'épisode de ces troubles comportementaux en **reprenant les faits** au travers du rôle propre de l'employeur pour la santé et la sécurité des salariés, l'obligation de protection (et non en terme de diagnostic, jugement…). Evoquer d'éventuelles conséquences disciplinaires que pourrait avoir la personne.
- L'échange oral s'appuiera sur un document écrit (ci-joint) qui, à nouveau, dans le descriptif de l'événement et des modalités de prise en charge au moment de l'incident, restera dans le factuel uniquement.
- L'employeur explique à ce moment qu'il demande une visite occasionnelle au médecin du travail dans les jours qui suivent l'évènement. Il est important de préciser que cet écrit sera communiqué au médecin du travail.
- En complément, proposer l'aide des ressources médico-sociales internes ou externes (affichage…).

Notre Service de Santé au travail et moi-même, restons à votre entière disposition sur cette thématique et vous prions de recevoir nos meilleures salutations.

Dr , médecin Santé Travail

Groupe SPA-Santé Travail Provence

b/ FICHE établie par le responsable en cas de troubles récurrents du comportement d'un salarié dans l'entreprise

Copie à remettre au salarié

Nom de l'entreprise :

Nom du responsable hiérarchique faisant l'entretien :

Identification du salarié

Nom et prénom : Service :

Description des dysfonctionnements notés :

Retards fréquents.	☐	Diminution de la productivité (dépassement des délais, erreurs plus fréquentes, perte ou vol de matériel, plaintes des collègues ou de clients, prises de décisions discutables).	☐
Absences sans autorisations ou excuses plausibles pour expliquer les absences.	☐	Mauvaises relations avec les collègues (réactions agressives aux remarques ou plaintes des collègues, attitude suspicieuse envers les autres, emprunt d'argent, évitement des rencontres de supervision ou de contrôle.	☐
Absences au poste de travail (prise de pauses fréquentes ou de pauses très longues).	☐	Accident (implication plus fréquente dans des accidents réels ou potentiels).	☐
Absences répétées de congé de maladie de courte durée.	☐	Attitude irrégulière concernant le travail (alternance entre grande et faible productivité, augmentation des gestes irresponsables, réactions imprévisibles)	☐
- Diminution de la concentration (présence physique mais absence mentale, besoin de plus de temps et d'énergie qu'auparavant pour effectuer les tâches habituelles).	☐	Signes particuliers (ex : odeur d'alcool, tremblement des mains, changement important de l'apparence physique, perte de poids, apparence négligée…).	☐

Observations :

Avis du salarié :

Certification : Constat effectué
- le (jour/heure/minutes) :
- lieu (précis) :
- par (nom/prenom/fonction/service) :
- temoin(s) (nom/prenom/services) :

Fiche :
☐ transmise au médecin du travail
☐ et remise au salarié pour une consultation avec le médecin du travail à la demande de l'employeur

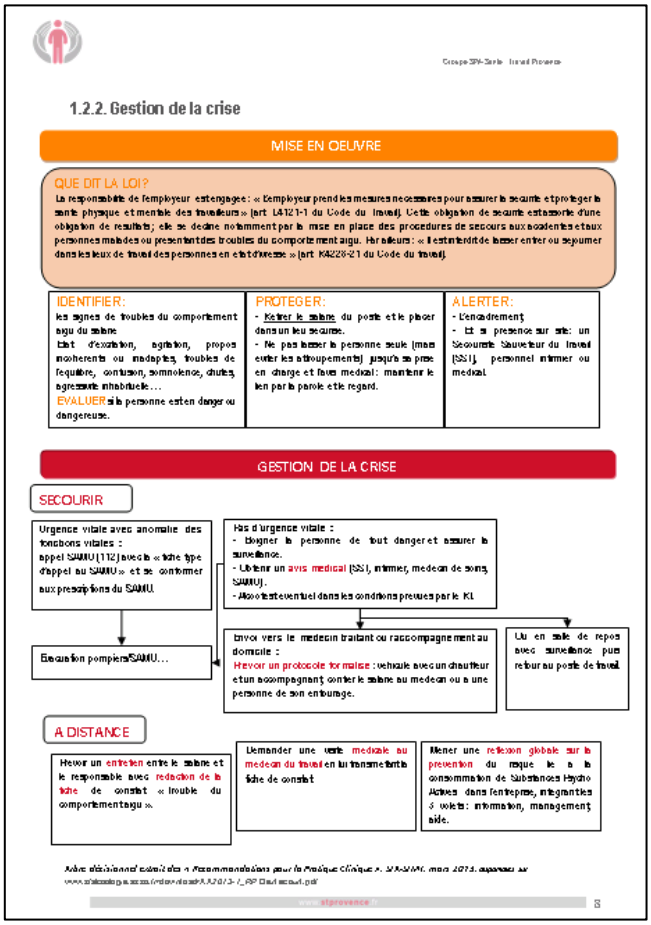
Signature : de l'employeur du salarié

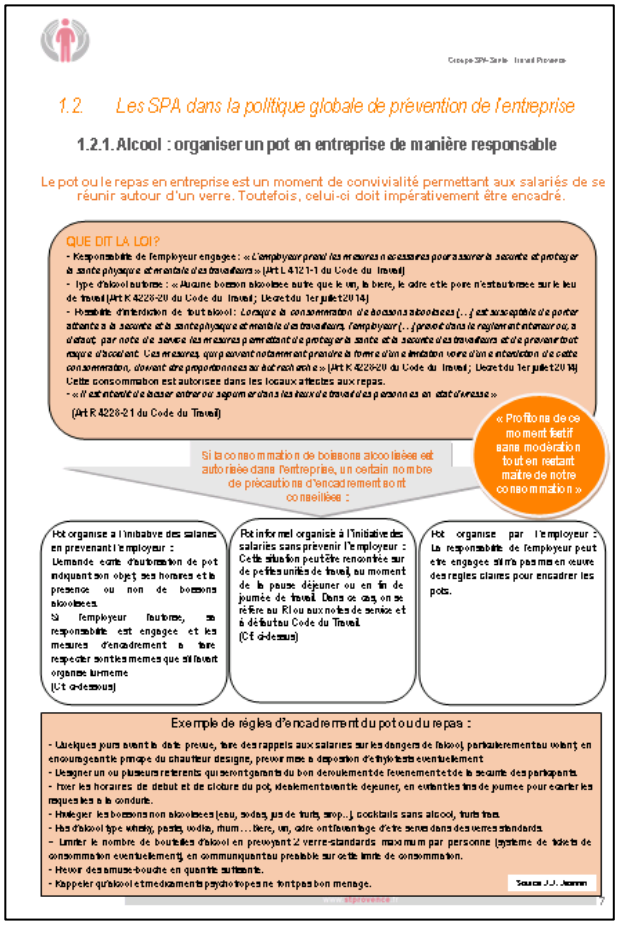
www.stprovence.fr 11

NB. Il existe la même fiche de constat à utiliser en cas de « trouble du comportement aigu », pour l'entretien à distance de l'évènement.

3/ Gestion des pots et de la crise aigue

Employeur :
« On se voit aujourd'hui Docteur parce que je vous ai parlé d'un de mes salariés qui lors du dernier pot d'entreprise nous a inquiétés car il a consommé de l'alcool de façon importante et on ne savait pas comment faire pour l'empêcher de reprendre sa voiture. »
Médecin :
« C'est une occasion intéressante en effet de parler du risque lié à la consommation d'alcool, qui peut toucher tout le monde dans une entreprise et en particulier au moment des pots. Pour prévenir ces situations il est utile de mettre en place une démarche de prévention sur ce thème, je vais vous expliquer comment et sur cet aspect précis de management, nous avons 2 outils que vous pourrez utiliser qui sont la conduite à tenir pour la gestion d'une crise ou d'un trouble du comportement aigu et d'autre part le protocole d'encadrement d'un pot en entreprise. »





4/ Ressources documentaires affichage

Un des membres de l'équipe pluridisciplinaire du service de Santé au Travail va dans une entreprise faire la fiche d'entreprise via laquelle il a abordé de façon systématique le thème des SPA (outil 1/). L'employeur est intéressé par des supports d'affiches d'information ou de structures d'aide. Il lui est proposé de lui transmettre une liste d'exemples et des coordonnées de sites utiles.

Où	Titre	Liens ou références	Visuel
INRS	«Au travail j'assure »	A734	
INRS	« J'alerte »	A733	
INPES	« Il y a la même quantité d'alcool dans ....pastis »	http://www.inpes.sante.fr/CFESBases/catalogue/pdf/865.pdf	
INPES	« alcool : votre corps se souvient de tout »	http://www.inpes.sante.fr/CFESBases/catalogue/pdf/727.pdf	
ST-PROVENCE	« Les médicaments psychotropes »	Demander à votre médecin du travail	
Securité routière		http://www.securite-routiere.gouv.fr/medias/campagnes/cannabis-et-conduite?xtmc=Drogue+et+cannabis&xtcr=1	

Les liens utiles :
www.drogues-info-service.fr
www.inrs.fr
www.inpes.fr

Les numéros utiles :
Drogue info service : 0 800 23 13 13
Alcool info service : 0 980 980 930
Ecoute cannabis : 0 980 980 940

3.1. AFFICHAGE DES STRUCTURES D'AIDE : liste d'exemples

Pour les salariés en difficulté afin de leur faciliter l'accès à des ressources internes ou externes (à minima, affichage des numéros gratuits d'aide et des coordonnées du médecin du travail).

Où	Titre	Liens ou références	Visuel
INPES	Problème de drogue ?	240105915A	
INPES	Problème de cannabis ?	240106115A	
INPES	Problème d'alcool ?	210105615A	
INPES	« Prévention des addictions, aide à distance en santé »	http://www.inpes.sante.fr/CFESBases/catalogue/detaildoc.asp?numfiche=1597 Ref : 1209791 5PC	
ST-Provence	« Alcool en milieu professionnel : Quelques pistes pour les salariés »	Demander ce guide à votre médecin du travail	

Les structures de soins

Les Centres de Soins d'Accompagnement et de Prévention des Addictions (CSAPA)

Les CSAPA ont pour mission la prise en charge de tous types d'addictions, aux substances licites ou illicites (alcool, médicaments, cannabis, cocaïne, opiacés...), ou sans substances (jeux d'argent, internet...).
Etablissements médico-sociaux financés par l'Assurance Maladie et agréés par l'Agence Régionale de Santé, les CSAPA proposent des services anonymes et gratuits dispensés par des équipes pluridisciplinaires : Médecins addictologues, psychologues, infirmiers, assistants sociaux, éducateurs spécialisés…
Leurs missions : Accueillir, informer, évaluer chaque situation dans sa globalité, assurer une prise en charge médicale (bilan de santé, sevrage) et psychologique (soutien, psychothérapie individuelle ou familiale, groupes de parole), prescrire des traitements médicamenteux dont les traitements de substitution aux opiacés, proposer une prise en charge sociale et éducative (accès aux droits sociaux, aide à l'insertion ou à la réinsertion...), délivrer du matériel et des conseils de réduction des risques. Certains CSAPA disposent d'hébergements individuels ou collectifs.

Les Consultations Jeunes Consommateurs (CJC)

Les CJC ont pour mission de réduire les conduites addictives avec ou sans produits et de favoriser l'accès aux soins des moins de 25 ans. Elles s'adressent donc aux jeunes eux-mêmes mais aussi à leur famille ou aux professionnels à leur contact.
L'accueil dans une CJC est anonyme et gratuit, par téléphone ou sur site, avec ou sans RDV. Certaines sont ouvertes à temps plein, d'autres quelques jours par semaine.
Elles sont animées par une équipe pluridisciplinaire (psychologues, éducateurs, chargés de prévention.) formée aux spécificités de l'approche des jeunes.

Il existe des CSAPA et des CJC sur l'ensemble du territoire. Vous pouvez retrouver toutes leurs coordonnées sur http://www.drogues-info-service.fr/Adresses-utiles

Conclusion

Prévenir les risques liés aux usages de substances psychoactives au travail est non seulement une obligation légale mais aussi une nécessité au regard de l'ampleur de la problématique dans tous les secteurs d'activité. Du chef d'entreprise à l'employé, du médecin du travail aux membres du CHSCT, chacun est concerné et peut agir pour réduire ces risques, qu'ils soient professionnels et/ou sanitaires, et contribuer au bien-être au travail.

Les nombreux référentiels validés, outils et intervenants spécialisés ou formés permettent de développer des démarches de prévention efficaces car collectives, concertées, cohérentes et respectueuses de chacun.

Les consommations d'alcool, de médicaments psychotropes ou de stupéfiants ne doivent plus être un sujet tabou qui relèverait de la seule vie privée ou de quelques personnes fragiles. Les liens étroits qui unissent les usages de substances et le travail sont désormais clairement établis et les statistiques sont claires : Les consommations à risques en entreprise sont très majoritairement le fait de personnes non dépendantes donc en capacité de modifier leur comportement pour peu qu'elles aient identifié ces risques, qu'elle perçoive l'intérêt de les réduire et que l'environnement y soit favorable.

Depuis six ans, les membres du Réseau drogues & travail PACA, agissent sur le terrain pour diffuser leurs connaissances, partager leurs compétences, faire évoluer les idées reçues encore nombreuses sur le sujet. Ils aident des collectifs de travail à se saisir de cette problématique, à mettre en place des démarches validées, adaptées et respectueuses de chacun.
De nombreux professionnels de Services de Santé au Travail, notamment Santé Travail-Provence, se sont formés et ont intégré la prévention des risques liés aux usages de substances dans leur projet de service. Nombre d'entre eux abordent désormais le sujet de manière systématique avec tous les salariés en consultation en utilisant la technique recommandée et validée du RPIB (Repérage Précoce et Intervention Brève). Grâce à l'implication de leurs équipes pluridisciplinaires et aux outils élaborés collectivement, désormais à disposition, ils sont en mesure de conseiller les employeurs, bien souvent démunis face à des comportements d'usages et des responsabilités qui ne cessent d'évoluer.

Contacts

Véronique KUNZ Médecin santé travail, pilote du groupe sur les substances psychoactives, Santé Travail Provence Mail : v.kunz@stprovence.fr	**Isabelle GRAVEZ-ROBERT** Analyste du travail, responsable du service Prévention & Formation Addiction Méditerranée Tél. 04 91 52 13 60 Mail : i.gravez-robert@ad-med.fr

Références bibliographiques

①Préface de la campagne nationale de la MILDT « Savoir plus, risquer moins », Plan gouvernemental 1999/2001.
② Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail.
③ Loi n°2015-994 du 17 août 2015 dite « Rebsamen », relative au dialogue social et à l'emploi - art. 26 (article L4622-2) : Missions des SST , notion des tiers .
③bis Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « El Khomri », relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, titre V « Moderniser la médecine du travail » : .
④ DEMORTIERE G., MICHAUD P., DEWOST AV. : Consommation excessive d'alcool chez les salariés, du repérage précoce à la prise en charge. *Documents pour le médecin du travail, n°102, 2eme trimestre 2005.*
KUNZ V., MICHAUD P. and co : Risque alcool et santé au travail : Etude de repérage et d'intervention auprès de 2060 salariés. *Evolutions INPES, avril 2006, n° 1.*
MICHAUD P., KUNZ V., DEMORTIERE G., CARRE A., LANCRENON S., MENARD C. : Les interventions brèves alcool sont efficaces en santé au travail **:** premiers résultats de l'étude EIST**,** *Evolutions INPES, mai 2008, n° 14.*
⑤ Baromètre santé 2010, INPES, 2014
⑥ Bertrand Redonnet, 2010, « Consommation de drogues illicites en milieu professionnel : état des lieux des connaissances et des recherches menées en France », in *Note de synthèse, OFDT*, 13 p.
⑦ REYNAUD M. et al, 2006, « Traité d'addictologie », Flammarion Médecine Sciences, Coll. Traités
⑧ Société Française d'Alcoologie en partenariat avec la Société Française de Médecine du Travail, 2013, « Recommandations pour la pratique clinique – Dépistage et gestion du mésusage de substances psychoactives (SPA) susceptibles de générer des troubles du comportement en milieu professionnel », in *Alcoologie et addictologie 2013 ; 35 (1) : 61-92*
⑨ MILDT et DGT, 2012, « *Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel* », La Documentation Française
INRS, Dossiers Addiction et travail, 2015. Sur www.inrs.fr/risques/addictions.html.
HACHE P., Alcool et Travail, INRS, TC 152, Références en santé au Travail, déc 2015, num 144.