



PRÉVENTION

PRÉAMBULE



1-CONSTAT

Lorsqu'elles ont initié une action, les entreprises ont essentiellement mis en place des actions :

- de sensibilisation du personnel (74 %),
- de mise à jour du règlement intérieur (71 %) ou
- de formation des Comités Hygiène et Sécurité au Travail (40 %).

Malheureusement ces actions individuelles et réglementaires ne permettent pas de mettre durablement en place une véritable prévention des addictions en entreprise.

Nous vous proposons des outils pour agir dans le cadre d'une démarche de prévention collective.

2- DES OUTILS POUR AGIR COLLECTIVEMENT

Intervenir dans le domaine de l'addictologie en Entreprise suppose un certain nombre de précautions :

- S'assurer qu'il ne s'agit pas d'interventions alibi visant à détourner l'attention du préventeur d'autres problèmes.
- Associer les salariés et leurs représentants à la démarche.
- Étudier sans tabou le lien éventuel entre les conditions de l'organisation du travail et les conduites addictives.
- Obtenir l'engagement de la direction de l'entreprise d'agir tout d'abord sur d'éventuelles situations repérées à l'étape précédente, c'est-à-dire s'appuyer sur l'analyse du travail pour aborder les situations d'addiction et non l'inverse.
- Faire intervenir un partenaire extérieur spécialisé référencé par la CARSAT*.

3-CONCLUSION

En conclusion, toujours aborder les questions sous l'angle du travail et d'un point de vue collectif et non pas par les situations individuelles.

Toutes les catégories d'entreprises (petites ou grandes) et de salariés sont concernées.



PRÉVENTION - 1

PRÉSENTATION D'UNE DÉMARCHE COLLECTIVE EN ENTREPRISE



1-CADRE

Des consommations occasionnelles ou répétées d'alcool, de stupéfiants ou de médicaments psychotropes peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés, et notamment être à l'origine d'accidents de travail.

La prévention collective et la prise en compte des addictions sont donc nécessaires dans les entreprises.

2-PROPOSITION DE TRAVAIL

■ État des lieux des addictions :

On constate une augmentation des consommations d'alcool, de médicaments ou de stupéfiants (cannabis notamment) dans les entreprises.

Les entreprises du BTP sont concernées comme les autres par les addictions.

Cependant, elles y sont particulièrement sensibles du fait de l'importance de l'exposition des salariés à des risques aggravés par les conséquences des conduites addictives : travail en hauteur, utilisation de machines dangereuses, usage de véhicules, conduite d'engins...

On observe également chez les usagers de ces produits une multiplication des polyconsommations, c'est-à-dire une consommation de plusieurs produits à la fois, en particulier chez les jeunes salariés.

■ Démarche de prévention :

En premier lieu collective

La stratégie à mettre en place passe par l'élaboration d'une démarche collective, sans négliger la prise en compte individuelle.

Il faut notamment aboutir à un protocole accepté par tous dans l'entreprise : les modes d'intervention, les moyens à mettre en œuvre, les limites et les rôles de chacun doivent être connus. Des actions d'information et de sensibilisation doivent être menées, un groupe de préventeurs volontaires doit être formé.

En second lieu individuelle

Voir « cadre d'un dialogue possible avec un salarié » (Fiche Prévention - 3).

3-OBJECTIFS

■ Une démarche collective en entreprise vise en premier lieu à interroger les organisations et conditions de travail pour identifier toute situation professionnelle de nature à favoriser les conduites addictives, afin de pouvoir les prévenir.

L'état d'ébriété ou l'emprise de drogues sur le lieu de travail peut mettre en danger la santé et la sécurité des salariés, à la fois pour eux-mêmes et pour leur entourage, par l'altération de la vigilance, la modification de la perception du risque et/ou une prise de risque accrue.

L'élaboration de cette prévention doit se faire dans un esprit de concertation. L'ensemble des acteurs doit être conscient que cette démarche concerne tous les salariés. A cette fin, le langage et les approches devront être adaptés à l'ensemble du personnel. La stratégie à mettre en place passe par l'élaboration d'une « démarche collective » comprise et acceptée.

4-MÉTHODOLOGIE

■ **Selon la taille de l'entreprise, mise en place d'un comité décisionnel** (chef d'entreprise et/ou cadre et/ou ETAM* ou regroupement de plusieurs entreprises).

■ **Mise en place d'un groupe de prévention, à un niveau opérationnel** (chef de chantier, salariés volontaires et représentants du personnel).

Les membres de ces 2 groupes devront bénéficier d'une formation à la prévention des addictions (2 journées).

Quelques pistes de travail

- **Faire un état des lieux** : accepter qu'il puisse exister des situations professionnelles favorisant des conduites addictives (cf. Document Unique).
- **Déterminer et clarifier les rôles de chacun** dans l'entreprise, dans le cadre de la prévention et des protocoles à respecter.
- **Déterminer les indicateurs** d'alerte et de suivi.
- **Élaborer une charte** de bonnes relations entre collègues (cf. fiche Charte).
- **Travailler avec des relais** extérieurs expérimentés et connus.
- **Préciser les démarches à adopter** en cas de problème individuel.

Dans tous les cas : Éviter toute logique répressive ou de sanction.

Assurer la promotion, la mise en application et la pérennité de la démarche

- Mobiliser tous les acteurs de l'entreprise.
- Sensibiliser et diffuser l'information à l'ensemble de l'entreprise.
- Former les personnes volontaires de l'entreprise.
- Changer le comportement collectif : la responsabilité de chacun (collègue, ETAM*, cadre, chef d'entreprise) peut être engagée lorsqu'il est amené à connaître les faits sans intervenir.

5-EN RÉSUMÉ

Il s'agit de promouvoir au sein des entreprises des modes d'organisation qui soient favorables à la santé physique et mentale des salariés.

■ 1 / Des conditions nécessaires :

- Engagement de l'entreprise dans une démarche complète et durable.
- Existence d'une culture en santé et sécurité au travail dans l'entreprise.
- Volonté d'une action sur les facteurs organisationnels et psychosociaux.
- Information et participation du personnel.
- Création d'un groupe projet de prévention reconnu.
- Possibilité de recours à des ressources extérieures pour certaines étapes de la démarche.

■ 2 / Des valeurs essentielles :

- **Une approche collective.**
- **Prévention primaire** « adapter le travail à l'homme »... à la recherche des causes organisationnelles.
- **Complémentarité / adéquation des méthodes et outils** en fonction du contexte.
- **Valeurs essentielles des bonnes pratiques de prévention :**
 - LA PERSONNE : respect, confidentialité, adhésion et implication des personnes dans la démarche de prévention...
 - LA TRANSPARENCE : définition d'objectifs clairement énoncés, prenant en compte les situations réelles de travail...
 - LE DIALOGUE SOCIAL : implication et participation des instances représentatives du personnel à la politique de prévention mise en place par la direction.

* ETAM : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise



SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL BTP 21



PRÉVENTION - 2

ADDICTIONS DANS L'ENTREPRISE - ÉTAT DES LIEUX



1-CONSTAT

■ Y a-t-il eu, dans l'entreprise ces 12 derniers mois, des comportements présumés en liaison avec les addictions :

01. Un constat de situations aiguës ? **Oui** **Non**
02. Un ou des accidents du travail ? **Oui** **Non**
03. Des incidents ? **Oui** **Non**
04. De l'absentéisme ? **Oui** **Non**
05. Le problème de prévention des addictions a-t-il déjà été évoqué dans l'entreprise ? **Oui** **Non**
06. Quelle est la fréquence des "pots de l'amitié" dans l'entreprise ?
Hebdomadaire **Mensuelle** **Semestrielle** **Annuelle**
07. Des boissons alcooliques sont-elles consommées dans l'entreprise, au casse-croûte ou à midi ? **Oui** **Non**
08. Existe-t-il dans l'entreprise des situations de travail qui pourraient favoriser les consommations de produits psychoactifs ? **Oui** **Non**

2-RÉGLEMENTATION

■ Le règlement intérieur de l'entreprise précise-t-il :

09. Les quantités ou la nature des alcools pouvant être introduits ou consommés dans l'entreprise ? **Oui** **Non**
10. L'interdiction formelle de consommer des stupéfiants ? **Oui** **Non**
11. Les conditions dans lesquelles le repérage peut être effectué ? **Oui** **Non**
12. Un seuil de tolérance particulier à l'entreprise ? **Oui** **Non**
13. Existe-t-il un protocole de gestion des situations pour comportement anormal ? **Oui** **Non**

3-PRÉVENTION

Conditions des "pots de l'amitié" :

14. Sont-ils soumis à autorisation de l'entreprise ? **Oui** **Non**
15. La nature des boissons consommées est-elle réglementée ? **Oui** **Non**
16. Y a-t-il déjà eu une tentative de mise en place d'une politique de prévention "addictions" dans l'entreprise ?
Oui **Non**

4-ACCOMPAGNEMENT

17. Existe-t-il dans l'entreprise des mesures d'accompagnement de prévention des personnes en difficulté avec les addictions ?

- Médicales par le médecin du travail : **Oui** **Non**
- Collectives : **Oui** **Non**
- Sociales : **Oui** **Non**

5-SIGNES D'ALERTE

Les signes d'alerte sont propres à chaque entreprise (organisation, relation...). Cependant, 3 signes caractéristiques peuvent être repérés :

- Signes extérieurs détectables (propos incohérents, troubles moteurs, comportement inhabituel...).
- Signes évocateurs (travail exécuté avec malfaçons, retard chronique, absence non justifiée...).
- Changement du comportement (violence, changement des humeurs, difficultés d'adaptation...).

18. Quels sont-ils dans l'entreprise ?
.....
.....

19. Sont-ils connus de tous ? **Oui** **Non**

20. A quoi servent-ils ?
.....
.....

Ce document peut être conservé pour le suivi des différentes étapes de la démarche.





PRÉVENTION - 3

CADRE D'UN DIALOGUE POSSIBLE AVEC UN SALARIÉ



DIALOGUE AVEC UN SALARIÉ

Si l'ensemble de la démarche de prévention doit être collective, des aspects individuels doivent néanmoins être abordés par l'employeur dans le respect de ses prérogatives, avec son salarié dans le cadre d'un dialogue.

Si ce dialogue peut être considéré comme difficile, voici quelques points importants auxquels il vous faut être attentifs :

- **Choisissez un moment** où le salarié concerné n'est pas sous l'influence de produits psychoactifs.
- **Cet échange doit toujours être fait pendant les heures de travail** et dans un lieu institutionnel connu (bureau de direction, salle de réunion...) pour en exprimer toute l'importance.
- **Créer et installer une atmosphère agréable** et si possible détendue.
- **Montrer à la personne que l'on s'inquiète pour elle.**
- **Constater le changement du comportement** professionnel observé (et uniquement professionnel) du collaborateur.
- **Donner des faits précis et avérés** concernant le comportement au travail et l'exécution de son travail.
- **Évoquer la suspicion d'une consommation** mais surtout ne pas aller au-delà pour ne pas outrepasser vos prérogatives de chef d'entreprise (ne pas porter de diagnostic, ne pas essayer de le « faire avouer »).
- **Lui faire part de nouveau de votre inquiétude** et lui demander ce qui se passe.
- **Ne pas faire de reproches.**
- **Tout en restant maître de l'échange, lui faire proposer des changements professionnels futurs.**
- **Terminer l'échange sur des accords précis** concernant les obligations professionnelles qu'il devra de nouveau observer à l'avenir, en conformité avec son contrat de travail et le règlement intérieur de l'entreprise.
- **Le cas échéant, lui faire part qu'il sera orienté vers le médecin du travail.**