

Version 1 Octobre 2017	Fiche Prévention	HS 092
	<h2>LES ADDICTIONS AUX SUBSTANCES PSYCHOACTIVES</h2>	

L'addiction correspond au désir puissant et permanent de continuer la consommation d'un produit malgré toutes les complications engendrées (santé, famille, relations sociales, travail...).

Que ce soit alcools, drogues, médicaments... les consommations occasionnelles ou répétées de substances psychoactives peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des agents et être à l'origine d'accidents de service.

Au sein de la population, il existe plusieurs modes de consommations de substances psychoactives qui vont de l'usage simple (absence de complication immédiate) à la dépendance. Ces différents modes sont regroupés sous le concept de « conduites addictives », ce qui permet d'aborder leur prévention de manière globale.

QUELQUES CHIFFRES

Selon l'Observatoire Français des Drogues et des Toxicomanies (OFDT) :

- 20 % de la mortalité liée aux addictions ;
- 800 000 hospitalisations annuelles liées à la consommation d'alcool ;
- 70 000 décès liés au tabac chaque année ;
- 49 000 personnes meurent des conséquences de l'alcool chaque année en France.

Selon l'expertise collective de l'Inserm consacrée à l'alcool :

- 10% des salariés français sont alcoolodépendants ;
- 85% des DRH sont démunis devant les conduites addictives de leurs salariés ;
- 10 à 20% des accidents du travail sont imputables aux addictions.

LA REGLEMENTATION

➤ Générale :

Code du Travail :

L'Article L4121-1 informe que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale des agents.

L'Article L4122-1 exprime qu'il incombe à chaque personne de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes.

Les Articles R4121-1 à 4 relatifs à la transcription des résultats de l'évaluation des risques dans le document unique.

Code Pénal :

L'Article 223-6 informe que quiconque pouvant empêcher par son action immédiate soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende.

➤ Spécifique :

L'alcool :

Les Articles R4228-20 et 21 du Code du Travail définissent les boissons autorisées sur le lieu de travail et l'interdiction de laisser entrer des personnes en état d'ivresse sur les lieux de travail.

Tabac et vapotage :

La loi du 10 janvier 1991 (loi Evin) modifiée par le décret du 15 novembre 2006 qui prévoit l'interdiction de fumer dans certains lieux, les caractéristiques des emplacements réservés aux fumeurs.

L'ordonnance n°2016-623 du 19 mai 2016.

Le décret du 25 avril 2017 interdisant le vapotage dans les établissements scolaires et destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs, dans les moyens de transport collectif fermés et dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Drogue :

Absence de disposition dans le *Code du Travail*.

L'Article L.3421-1 du *Code de la Santé Publique* informe que l'usage, la consommation ou la vente de stupéfiant sont réprimés pénalement.

L'Article 222-37 du *Code Pénal* interdit le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicite de stupéfiants.

LES EFFETS SUR LA SANTE

TYPE DE SUBSTANCE	NOM OU FAMILLE	PRINCIPAUX EFFETS ET RISQUES
SUBSTANCES AUTORISÉES 	TABAC 	<ul style="list-style-type: none"> * Cancers du poumon, de la vessie, de l'appareil digestif et de la sphère ORL * Bronchopathie chronique obstructive, insuffisance respiratoire chronique * Asthme * Pathologies cardiovasculaires (infarctus du myocarde, accident vasculaire cérébral...) * Anxiété, dépression
	ALCOOL 	<p>Effets immédiats :</p> <ul style="list-style-type: none"> * diminution de vigilance et des réflexes, troubles de la vision * ivresse, perte de contrôle avec prise de risque (conduite dangereuse de véhicules...), familiarités, passages à l'acte violents * coma éthylique en cas d'absorption massive <p>Consommation chronique :</p> <ul style="list-style-type: none"> * cancers (ORL, bouche, œsophage...) * maladies du foie (hépatite, cirrhose...) * pancréatite * atteinte d'autres organes (système nerveux central et périphérique, cœur...)
	MÉDICAMENTS (anxiolytiques, somnifères, antidépresseurs, certains antalgiques...) 	<p>Variables suivant la classe médicamenteuse : somnolence, modifications du comportement, troubles de la mémoire, troubles des capacités motrices...</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  NIVEAU 1 SOYEZ PRUDENT <small>Ne pas conduire sans avoir lu la notice</small> </div> <div style="text-align: center;">  NIVEAU 2 SOYEZ TRÈS PRUDENT <small>Ne pas conduire sans l'avis d'un professionnel de santé</small> </div> <div style="text-align: center;">  NIVEAU 3 NE PAS CONDUIRE <small>Pour la reprise de la conduite, demandez l'avis d'un médecin</small> </div> </div>
SUBSTANCES LICITES 	CANNABIS 	<p>Effets immédiats :</p> <ul style="list-style-type: none"> * diminution de la vigilance, des réflexes et des capacités de mémoire * troubles des perceptions (vue, ouïe...) * somnolence * ivresse * forte angoisse <p>Consommation chronique :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Modification de l'humeur * infarctus du myocarde, troubles du rythme cardiaque
	AUTRES DROGUES (cocaïne, opiacés, ecstasy...) 	<p>Variables suivant les produits (hallucinations, troubles psychiatriques, accidents cardiaques, violence, baisse de la vigilance, troubles respiratoires, infections virales ou/et bactériennes...)</p>

LES CRITERES DE DIAGNOSTIC D'UNE CONDUITE ADDICTIVE

Selon le CIM-10 (classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexe), pour un diagnostic de certitude, au moins trois des manifestations suivantes doivent survenir au cours de la dernière année :

1. **Désir puissant ou compulsif** d'utiliser une substance psychoactive ;
2. **Difficultés à contrôler** l'utilisation de la substance ;
3. **Syndrome de manque**, de sevrage quand le sujet diminue la consommation ;
4. Mise en évidence d'une tolérance aux effets de la substance psychoactive : le sujet a besoin d'une **quantité plus importante** de la substance pour obtenir l'effet désiré ;
5. Abandon progressif d'autres sources de plaisir et d'intérêts au profit de l'utilisation de la substance psychoactive et augmentation du temps passé à se procurer la substance, la consommer ou récupérer de ses effets ;
6. **Poursuite de la consommation de la substance malgré la survenue de conséquences.**

Version 1 Octobre 2017	Fiche Prévention	HS 092
	<h2>LES ADDICTIONS AUX SUBSTANCES PSYCHOACTIVES</h2>	

RISQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Lorsqu'un agent se trouve sous l'emprise de substances psychoactives sur son lieu de travail, cela peut avoir de lourdes conséquences sur :

- **Sa sécurité et celle de ses collègues** : le comportement de l'agent sur son lieu de travail sera modifié et le risque d'accidents sera plus important ;
- **Le climat interne** : l'agent ne sera pas aussi efficace que d'habitude d'où une surcharge de travail pour les collègues, une mésentente au sein de l'équipe, des violences verbales et/ou physiques... ;
- **L'agent lui-même** : maladies, arrêts de travail... ;
- **La collectivité** : plus particulièrement sur son image, sur son économie (absentéisme, retards...).

Il est donc nécessaire d'agir rapidement pour ne pas laisser perdurer cette situation. Dans ce cas, l'objectif n'est pas de mettre de côté l'agent et faire son travail à sa place. Chacun va avoir un rôle à jouer pour l'aider et maintenir son poste dans la collectivité. Plus les réactions seront rapides, plus les chances de "guérison" seront importantes.

LES MOYENS DE PREVENTION

1. LE RÈGLEMENT INTERIEUR

Bien que non obligatoire, un simple règlement interne peut fixer la politique préventive en matière de drogues ainsi que les modalités de contrôles. Il est alors nécessaire de recueillir l'avis des délégués du personnel ou des agents, afin de s'assurer que chacun connaît les règles qui prévaudront dans la collectivité.

* DEPISTAGE DE L'ALCOOL



Dans le cas d'une ivresse, le chef d'entreprise ou son représentant peut confirmer l'origine alcoolique en pratiquant un dépistage par alcootest ou éthylomètre à condition que cette disposition soit prévue dans le règlement intérieur. C'est en effet à l'employeur, qui met en cause l'état d'un agent, de prouver ce qu'il avance.

Plusieurs arrêts du Conseil d'Etat, des réponses ministérielles et, plus récemment, un arrêt de la Cour de Cassation ont fixé les conditions dans lesquelles peuvent être réalisées ce dépistage et ses conséquences.

* DEPISTAGE DE STUPEFIANTS



Le contrôle de la consommation de drogue revêt, en revanche, le caractère d'acte médical dans la mesure où il implique le prélèvement d'un échantillon biologique. Depuis la décision du Conseil d'Etat en date du 5 décembre 2016, un contrôle peut être effectué par le supérieur hiérarchique aux postes hypersensibles drogue et alcool. Il faut cependant que ce contrôle soit intégré au règlement intérieur.

* POSTES A RISQUES

Ainsi, et dans tous les cas, le dépistage mis en place dans l'établissement ne saurait être établi de manière systématique, mais ne doit concerner que les agents occupés à un poste dit « de sûreté et de sécurité » ou « à risque ». Il n'existe pas de définition réglementaire des postes de sûreté et de sécurité ou à risque. Selon la jurisprudence il s'agit de postes qui présentent au moins l'une des caractéristiques suivantes :

- * Postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui ou encore entraîner de graves dommages aux biens de l'entreprise ;
- * Postes comportant des exigences de sécurité nécessitant un haut degré de vigilance.



Par conséquent, les postes faisant appel à la conduite ou à l'utilisation de véhicules ou de machines dangereuses, mais également ceux impliquant la manipulation de produits dangereux, le travail en hauteur, le travail isolé, ou des activités essentielles à la sécurité d'autrui.

Version 1 Octobre 2017	Fiche Prévention	HS 092
	<h2>LES ADDICTIONS AUX SUBSTANCES PSYCHOACTIVES</h2>	

2. PROCÉDURE DE RETRAIT EN CAS DE COMPORTEMENT ANORMAL

Chacun, à son niveau, peut avoir un rôle. Lorsqu'un salarié ne peut pas tenir son poste, des dispositions immédiates doivent être prises.

Il est primordial de retirer la personne de son poste afin de le protéger lui et ses collègues.

L'encadrement, les collègues, doivent dire à l'agent avec bienveillance qu'ils constatent un comportement anormal et s'inquiètent pour lui. Cet échange participe à la prise de conscience de l'agent pour son problème d'addiction. Sans cela, il risque de rester dans le déni. Il est conseillé de prévoir un compte-rendu écrit de l'incident (Cf. annexe3) afin de formaliser tout comportement anormal d'autant plus si l'agent refuse le dépistage.

Par la suite, une démarche de prévention va devoir être menée par l'employeur. Elle est obligatoire pour l'employeur et s'inscrit dans un cadre juridique donné, d'où l'intérêt de le formaliser dans une procédure.

3. LES FOUILLES

Dans certains cas, la fouille de l'armoire individuelle, du vestiaire ou des sacs des salariés peut être nécessaire à l'employeur pour remplir son obligation de sécurité et respecter les interdictions légales d'introduction et de consommation de drogues illicites.

Les principes de justification et de proportionnalité s'appliquent évidemment à la mise en œuvre d'une telle mesure, de sorte que les conditions suivantes doivent être réunies :

- * le faire en présence du salarié en question ou, tout au moins, l'avoir prévenu à l'avance de la date de la fouille ;
- * motiver cette fouille par un risque ou un événement particulier (par exemple la disparition régulière d'objets ou le comportement anormal d'un salarié) ;
- * respecter les dispositions du règlement intérieur en la matière (si celui-ci en prévoit), comme la présence d'un délégué du personnel par exemple.



Les conditions dans lesquelles l'employeur peut être amené à procéder à la fouille doivent également être précisées dans le règlement intérieur.

4. ENTRETIEN DE CADRAGE

o Les objectifs :

Comprendre la source du problème lorsqu'on constate un changement de comportement.
Repositionner les difficultés individuelles dans le contexte professionnel.

o Quelques conseils pour mener à bien l'entretien de cadrage :

Ne pas parler de l'addiction. L'entretien est centré sur les aspects professionnels

Seules les conséquences constatées dans le cadre professionnel sont à prendre en considération : retards répétés, agressivité, non-respect des délais, isolement, absences non justifiées.

Énoncer l'incompatibilité de ces faits avec la sécurité et la qualité du service ainsi que les conséquences de cette conduite.

Ne pas faire de reproches, ne pas donner de conseils gratuits.

Essayer de garder le contrôle de son entretien : ne pas se laisser entraîner dans de longues discussions, ne pas accepter les tentatives pour détourner la conversation.

Accepter les explications de l'agent puis les reformuler et recadrer l'échange sur l'objet de l'entretien.

Terminer l'entretien sur des objectifs communs et des obligations que l'agent devra observer dorénavant. Eventuellement, passer avec lui un contrat moral dans lequel la collectivité s'engage à aider l'agent qui promet de respecter ses obligations, la collectivité se réservant le droit de contrôler le respect des engagements contractés.

Version 1 Octobre 2017	Fiche Prévention	HS 092
	<h2>LES ADDICTIONS AUX SUBSTANCES PSYCHOACTIVES</h2>	

5. ENCADREMENT DES POTS

A l'occasion d'un départ à la retraite, d'une naissance, de la nouvelle année... l'introduction et la consommation d'alcool peut être admise à titre exceptionnel pour fêter l'évènement par le chef de service. L'organisateur a la responsabilité du bon déroulement de la manifestation, il doit s'engager à :

- **Avant le pot**
 - * Demander l'autorisation à la hiérarchie ;
 - * Se poser la question de l'utilité de la présence de boissons alcoolisées ;
 - * Réfléchir à l'organisation de petits déjeuners ;
 - * Prévoir des boissons non alcoolisées en qualité et quantité ;
 - * Définir les quantités de boissons alcoolisées en fonction du nombre de participants. La quantité proposée ne doit pas permettre d'être en état d'ébriété ;
 - * Proscrire les boissons interdites par le Code du travail.
- **Pendant le pot**
 - * Privilégier le service au verre plutôt que la mise à disposition des bouteilles ;
 - * Prévoir une heure de fin ;
 - * Rester vigilant sur le comportement des uns et des autres.
- **A la fin du pot**
 - * Mettre à disposition des moyens d'autocontrôle ;
 - * Inciter au covoiturage – capitaines de soirée ;
 - * Mettre à disposition des numéros de taxi ;
 - * Veiller à l'élimination des surplus.



Chaque consommateur doit veiller à ne pas dépasser le taux d'alcoolémie prévu par le Code de la Route en fin de manifestation.

6. LES FORMATIONS ET SENSIBILISATIONS

Le positionnement des acteurs (encadrement hiérarchique, DRH, assistants/conseillers en prévention, membres du CHSCT,...) et leurs logiques d'actions vont dépendre de la qualité de l'information et de la formation qu'ils auront reçues de manière commune : conviction, prise de conscience et acquisition de connaissances sur les addictions, mutualisation de ces connaissances, communication sur les problématiques, création d'une synergie d'action, connaissance des moyens et procédures pour engager des actions de prévention et d'accompagnement.

L'élaboration d'une démarche de prévention des conduites addictives sera d'autant mieux acceptée et appliquée que l'ensemble des acteurs y aura été associé, de manière à la rendre consensuelle.

Sur un plan pratique, on constitue un groupe de travail mêlant niveaux hiérarchiques, fonctions ... qui doit réfléchir sur la façon de mettre en œuvre le projet de prévention. Ce groupe doit être formé et aidé (il existe des organismes agréés ou des associations spécialisées dans la prise en charge des addictions qui proposent des actions de prévention) afin de dresser un état des lieux et faire des propositions : le groupe doit comprendre le problème d'un point de vue médical, humain, réglementaire.

7. CONTRAT MORAL

La hiérarchie et l'agent définissent ensemble les objectifs à atteindre pour retrouver une situation satisfaisant les exigences professionnelles et consignes de sécurité et permettant à l'agent d'être maintenu dans l'emploi. Pour atteindre ces objectifs, les moyens mis en œuvre doivent être clarifiés :

- ▶ Temps partiel thérapeutique ;
- ▶ Aménagement horaire ;
- ▶ Réorganisation du travail ;
- ▶ Aménagement de certaines tâches ;
- ▶ Planification des entretiens ;
- ▶ ...

Cet échange est formalisé par écrit dans une charte morale.