

Enjeux PRÉVENTION

Addictions sur le lieu de travail

La consommation de drogues évolue de manière croissante tant dans la société que dans le monde du travail. Compte tenu des impacts de telles addictions en matière de santé, d'organisation ou pénal, l'employeur public a la légitimité pour se saisir de cette problématique. La mobilisation des acteurs de la prévention autour d'une démarche de prévention des conduites addictives en milieu professionnel peut permettre à la collectivité d'anticiper des situations difficiles, et envisager des réponses autres que coercitives, afin de réduire le nombre d'accidents et de conflits au travail.

Qu'entend-on par « conduites addictives » ?

Emprunté à l'univers médical, le terme addiction, selon la définition du professeur Goodman en 1990, correspond à « un processus dans lequel est réalisé un comportement qui peut avoir pour fonction de procurer du plaisir et de soulager un malaise intérieur, et qui se caractérise par l'échec répété de son contrôle et sa persistance en dépit des conséquences négatives ».

L'absence brutale de consommation entraîne alors un malaise psychique, voire physique, qui incite le consommateur à reproduire ce comportement de dépendance. Il existe des conduites addictives avec produit (*alcool, tabac, drogues ou substances psycho-actives*) ou sans produit (*jeux vidéo, jeux d'argent, travail, internet...*).

Quels sont les risques pour la santé des agents ?

Les effets recherchés par les consommateurs peuvent être de trois ordres :

- stimulant (*recherche de sensations, insensibilité à la fatigue/à la douleur, augmentation des réflexes...*)
- anxiolytique (*recherche d'apaisement des angoisses, sentiment de bien-être...*)
- hallucinatoire (*distorsion de la réalité, amplification des sensations...*)

Si les effets recherchés sont relativement bien connus du grand public, les conséquences sur la santé restent souvent sous-estimées, voire ignorées. L'usage de produits psycho-actifs peut entraîner de nombreux effets néfastes pour la santé physique et psychique du consommateur, pouvant aller du simple trouble au décès (*pertes de mémoire, vertiges, nausées, insomnies, intoxications, angoisses, crises de panique, hallucinations, suicide*). À long terme, d'autres affections de la santé peuvent également apparaître (*pathologies cardiaques, respiratoires, cancers*) impactant davantage encore la vie professionnelle, sociale et familiale de la personne.

Dans quelle mesure la collectivité doit se sentir concernée ?

Les enjeux pour la collectivité sont d'ordre humain, financier, organisationnel et pénal. Ainsi, tous les acteurs de la collectivité doivent se sentir concernés.

Sur le plan humain, en raison des troubles provoqués par l'usage de ces substances, le consommateur met directement sa sécurité en péril, celle de ses collègues et des usagers.

Au niveau organisationnel et financier, les conséquences des conduites addictives impactent directement le fonctionnement de la collectivité : absences répétées, erreurs, problèmes de comportements, perte de qualité du service rendu à l'utilisateur. L'obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur, inscrite dans le code du Travail, conduit nécessairement la collectivité à se saisir de cette problématique.

La responsabilité pénale de l'Autorité territoriale peut alors être engagée en cas d'accidents qui seraient imputables à la consommation d'alcool ou de drogues.

Que peut faire l'employeur face à cette problématique ?

La relation qui existe entre les conduites addictives, la santé et les relations de travail est très complexe. Elle pose la question de la préservation des libertés individuelles, de la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

Cependant, la ligne de conduite à tenir pour l'employeur reste la suivante : si la capacité de travail de l'agent est impactée allant jusqu'à s'exposer à des fautes professionnelles ou des troubles du comportement, l'employeur doit réagir.

Ce constat ouvre ainsi la voie à des pratiques de dépistage qui doivent être encadrées, et à l'application de mesures disciplinaires. Ceci devant s'inscrire dans une démarche globale de prévention.



LES CONDUITES ADDICTIVES EN FRANCE

Le cannabis est la drogue la plus consommée : près de 30 % l'ont déjà expérimenté et la prévalence des usagers dans l'année s'élève à près de 7 %.
La consommation de cannabis le matin avant d'aller à son travail concernerait 12 % des usagers actuels, soit environ 1 % des actifs. « Plus du tiers des fumeurs réguliers (36,2 %), 9,3 % des consommateurs d'alcool et 13,2 % des consommateurs de cannabis déclarent avoir augmenté leur consommation du fait de problèmes liés à leur travail ou à leur situation professionnelle au cours des 12 derniers mois ». *Source : dossier de presse « Comment prévenir les usages de drogues en milieu professionnel » 16 janvier 2012*

Médicaments psychotropes

- Consommation 2 fois plus élevée en France que dans les autres pays européens.
- + 70 % de ventes d'antidépresseurs depuis 10 ans.

Source : INPES



sofaxis

L'EXPERT EN ASSURANCE
DU MONDE TERRITORIAL

Addictions sur le lieu de travail

Comment organiser un dépistage ?

Les possibilités de dépistage des drogues illicites sont encadrées précisément :

- L'employeur doit préciser les modalités du dépistage dans un règlement intérieur.
- Il doit stipuler les conditions dans lesquelles pourront être pratiqués les tests, les postes de sécurité concernés, la nature et l'objet du dépistage ainsi que les conséquences d'un résultat positif.
- Les tests sont pratiqués sur prescription du médecin du travail et les résultats soumis au secret médical. Le médecin du travail informe simplement l'employeur de l'aptitude ou de l'inaptitude du candidat ou de l'agent. L'employeur n'a donc pas le droit d'imposer un dépistage de stupéfiants.

Dans le cas où la collectivité ne dispose pas d'un règlement intérieur, ou ne souhaite pas organiser de dépistage, la marche à suivre sera similaire à la procédure de secours classique. En cas de malaise d'un agent ou lorsqu'il adopte un comportement jugé anormal, il convient de procéder à un retrait provisoire du poste de travail et de solliciter un avis médical pour

connaître les suites à donner à l'incident. Un appel des services d'urgences (15) permet d'avoir un médecin régulateur qui donnera les consignes à suivre.

Quelles sanctions sont encourues ?

Sur le plan pénal, les sanctions réellement prononcées sont diverses et tiennent compte de la situation personnelle du consommateur. Cependant, les peines encourues sont augmentées pour des « infractions commises dans l'exercice de ses fonctions par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public. » La loi prévoit dans certains cas, en plus des peines d'amendes et d'emprisonnement, la soumission à un stage de sensibilisation et des mesures d'injonctions thérapeutiques.

Comment mobiliser les acteurs et engager des actions de prévention ?

La mobilisation des personnes ressources de la collectivité passe tout d'abord par la prise de conscience générale des enjeux. La connaissance partagée des risques pour la santé des agents, la vie des services, et l'image de la structure induit le rôle que chacun peut jouer dans la démarche de prévention.

La collectivité peut constituer un groupe de travail et un comité de suivi, composés de membres de la Direction, de l'encadrement, des représentants du personnel, du personnel médico-social et conseillers en prévention.

Les modes d'intervention de ce groupe doivent être définis clairement (*objectifs, moyens à mettre en œuvre, rôles de chacun*).

Il pourra ensuite définir avec l'Autorité territoriale, l'ensemble des actions nécessaires à mettre en place au sein de la collectivité afin de prévenir les accidents et les situations de souffrance au travail provoqués par la consommation de produits psychotropes.

La première action consiste à mettre en place le règlement intérieur. Sans ce document, la collectivité pourra difficilement édicter des règles de fonctionnement, de conduites à tenir pour l'encadrement et prévoir un réseau d'aide médico-social local avec des partenaires externes. Une fois l'aspect réglementaire et disciplinaire acté, le groupe pourra organiser des campagnes de sensibilisation, d'information sur les risques de consommation de drogues et les possibilités d'accompagnement au sein de la collectivité.

Les Centres de Gestion et autres acteurs externes peuvent être associés à la démarche afin d'apporter un appui méthodologique.

SOURCES DOCUMENTAIRES

• Documents :

- Aviel GOODMAN, Addiction : Definition and Implications. British Journal of Addiction, 85, 1990, pp. 1403-1408
- OFDT-INPES : Baromètre santé 2010

• Organismes :

- Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES),
- Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPAA),
- Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

• Sites internet :

- www.drogues.gouv.fr
- www.travailler-mieux.gouv.fr
- www.ofdt.fr
- www.inpes-sante.fr

Pour toute question ou suggestion : contactez le **service Prévention** du lundi au vendredi de 9h à 17h.

02 48 48 11 63

Fax : **02 48 48 12 47**

E-mail : prevention@sofaxis.com

Retrouvez l'ensemble de nos services : www.sofaxis.com