

# PREVENIR LES PRATIQUES ADDICTIVES AU TRAVAIL



## DANS LA BRANCHE DES TELECOMMUNICATIONS



## Le contexte

Les consommations d'alcool, de drogues ou de médicaments psychotropes, ... concernent de plus en plus d'hommes ou de femmes dans la population générale, et donc également en milieu de travail, quelles que soient les branches d'activité.

Ces consommations, qu'elles soient occasionnelles ou répétées, comportent des risques pour la santé et la sécurité des salariés, avec en particulier des risques accrus d'accidents du travail.

Du fait de son obligation de sécurité, l'employeur ne peut ignorer ces risques et, en concertation avec les services de santé au travail, se doit d'agir en prévention sur le sujet, même si ce dernier peut encore apparaître comme tabou ou en tout cas délicat à traiter compte tenu du principe du respect de la vie privée du salarié.

La branche des télécommunications souhaite faire un point sur ces pratiques addictives, sur l'ensemble des risques liés à la consommation des différentes substances psychoactives, et sur la démarche de prévention préconisée, associant la mise en place de mesures collectives et la gestion des situations individuelles.



**A noter :** Prévenir les pratiques addictives en milieu professionnel figure pour la première fois expressément dans les actions prioritaires du 3<sup>ème</sup> plan Santé au travail 2016-2020 défini par le Ministère du travail.

## Les Définitions

Les **pratiques addictives** sont la consommation d'une substance psychoactive telle que l'alcool, le tabac, les drogues ou les médicaments psychotropes (lorsque leur usage n'est pas conforme à la prescription médicale)<sup>1</sup>. Consommer une substance psychoactive ne signifie pas être systématiquement dépendant. Il existe en effet plusieurs comportements parmi les pratiques addictives :

- **L'usage simple** : consommation occasionnelle qui n'entraîne pas de problème de santé à court terme. Toutefois, des complications peuvent survenir à court, moyen ou long terme. Cet usage simple doit donc être considéré comme une pratique présentant des risques.
- **L'abus (ou usage nocif)** : consommation répétée et/ou excessive responsable de complications sur le plan de la santé (dépression, cirrhose, cancer, ...), de la sécurité (accidents), de la vie privée (violences, problèmes financiers, ...) et/ou du travail (absentéisme, accidents du travail, problèmes relationnels entre salariés, perte d'emploi, ...).
- **La dépendance (ou addiction)** : la personne ressent un désir fort de continuer sa consommation malgré les complications et le danger. Elle ne peut contrôler ce besoin et se désinvestit de ses activités familiales, sociales et professionnelles. Toute sa journée est organisée autour de sa consommation. Lors de l'arrêt, un syndrome de sevrage survient généralement.

## Les facteurs de risques

Chacun ou chacune peut devenir consommateur de substance(s) en raison d'un ou plusieurs facteurs :

- **Facteurs personnels** : anxiété, deuil, maladie grave, maltraitance, rupture, ...
- **Facteurs sociaux** : habitudes de consommation de la famille, des amis ou de la société, périodes de chômage ou de précarité,
- **Facteurs professionnels** : repas d'affaires, pots entre salariés, habitudes culturelles de l'entreprise, certaines conditions de travail (stress professionnel notamment),
- **Facteurs liés au produit** : certains produits sont plus addictogènes que d'autres (le tabac, l'héroïne et la cocaïne sont les produits les plus addictogènes ; l'alcool et le cannabis le sont moins).

<sup>1</sup> Nous excluons ici d'autres pratiques addictives qui peuvent être liées au travail (workaholisme) ou à Internet, aux téléphones portables ou aux jeux vidéo (technodépendance).

## Quelles sont les substances psychoactives consommées ?

**Produits licites :** alcool, tabac ou médicaments psychotropes (somnifères, antidépresseurs, anxiolytiques, ...).

**Produits illicites :** cannabis, cocaïne, ecstasy, héroïne, ...

L'alcool et le tabac sont les produits les plus consommés dans la population. Le cannabis est la drogue illicite la plus consommée, loin devant la cocaïne, l'ecstasy et l'héroïne.

Bien sûr, il peut exister également un phénomène de polyconsommation pour certaines personnes.

## Quels sont les risques ?

La consommation de substances psychoactives diminue la vigilance et les réflexes des salariés sur leur lieu de travail. Elle modifie les capacités de raisonnement, le champ de vision et la perception du risque.

Elle peut également générer de l'anxiété, de l'angoisse, des troubles de la mémoire, de la somnolence, ...

Aussi, cette consommation, même si elle n'est qu'occasionnelle, peut être à l'origine d'accidents du travail ou de trajet, ou d'autres risques professionnels (stress, violences, harcèlement, ...). Les risques existent

donc, à la fois pour le salarié consommateur et pour les autres salariés sur le lieu de travail.

Ils peuvent aussi exister pour les tiers extérieurs à l'entreprise (clients, usagers de la route, ...).



## La Prévention

### Comment établir un diagnostic ou état des lieux ?

Il est primordial d'établir un diagnostic ou constat de la situation pour mettre en place une politique de prévention dans l'entreprise.

Il s'agit d'analyser les habitudes culturelles sur les consommations, le vécu et la perception des salariés vis-à-vis des conduites addictives en général, les conditions de travail... L'employeur s'appuie sur des études et expertises publiées par des instituts de recherche, sur le bilan social s'il existe, mais également en interrogeant toutes les parties prenantes dans l'entreprise (services de santé au travail, représentants du personnel, services RH...).

Le repérage des conduites à risques s'opère au **niveau individuel** par les services de santé au travail, par l'encadrement ou un collègue, en privilégiant le dialogue avec le ou les salarié(s), sans stigmatisation ni jugement moral.

Il s'opère également au **niveau collectif** afin d'analyser les facteurs des conduites addictives au-delà des problématiques personnelles, et de promouvoir un environnement de travail favorable à la santé des salariés.

### Quels sont les acteurs de la prévention ?

Tous les acteurs de l'entreprise ont un rôle à jouer :

- L'employeur (direction, management, DRH, ...),
- Les services de santé au travail,
- Les Instances Représentatives du Personnel,
- L'ensemble des salariés de l'entreprise, ...

La mise en place d'une démarche collective de prévention peut passer par la création d'un **comité de pilotage** chargé de définir les actions de prévention. Ce comité doit être représentatif de l'ensemble du personnel (direction, représentants du personnel, représentants des services de santé au travail, salariés, en particulier ceux compétents en prévention des risques professionnels s'ils existent).



## Comment engager une démarche de prévention ?

### → INFORMER ET COMMUNIQUER AUPRÈS DES SALARIÉS

L'entreprise, en lien et en concertation avec les services de santé au travail, peut notamment :

- Informer sur les risques liés à la consommation d'alcool, de drogues et de certains médicaments détournés de leur usage. Les salariés seront sensibilisés aux répercussions possibles sur le travail et aux risques accrus d'accidents du travail et de trajet en cas de consommation addictive,
- Proposer des formations ou des interventions de spécialistes des addictions (addictologues, alcoologues, ...),
- Développer des outils et des supports d'information (affiches, brochures, intranet, ...).

### → UTILISER LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur permet d'édicter les règles relatives au contrôle et à la sanction d'usage d'alcool et de drogues dans l'entreprise. Il constitue donc un élément important pour la mise en place d'une politique de prévention dans l'entreprise.

Il peut par exemple limiter ou interdire la consommation d'alcool dans le cadre professionnel, et préciser les modalités et conditions d'un éventuel contrôle de l'alcoolémie des salariés.

La liste des postes de sûreté ou de sécurité pour lesquels un dépistage est possible doit être définie.

Rappelons que le règlement intérieur est affiché sur le lieu de travail.

### → ÉLABORER UNE CHARTE

En particulier si l'entreprise a mis en place un comité de pilotage sur le sujet, le comité peut, en concertation avec les représentants du personnel, élaborer une Charte globale de prévention. Celle-ci pourra définir la conduite tenue par l'entreprise pour ce qui concerne le suivi, la prise en charge, le retrait du poste et le dépistage et le contrôle dans une situation où il y a mise en danger du salarié, de ses collègues ou de tiers. La Charte sera établie en lien avec les règles fixées dans le règlement intérieur de l'entreprise, et s'y réfèrera.

## Comment accompagner les situations individuelles ?

L'employeur pourra apporter une aide au salarié en difficulté en définissant un protocole dans l'entreprise (entretien entre l'employeur et le salarié concerné, aide des services de santé au travail, recours aux réseaux d'aide et aux associations, orientation et accompagnement vers les structures spécialisées, ...), notamment dans le cadre de la Charte qu'il a éventuellement mise en place dans l'entreprise.

Cet accompagnement se fera sans stigmatisation ni jugement moral.

## A quels partenaires extérieurs à l'entreprise faire appel ?

Certaines structures peuvent intervenir dans les entreprises, à la demande de ces dernières, comme l'Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie (ANPAA), la Fédération Addiction, les structures médico-légales comme les centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA), ou les gendarmes et policiers formateurs anti-drogues.

## Quelle est la marge de manœuvre de l'employeur dans le contrôle des salariés ? Quelles sanctions ?

Les éventuels contrôles doivent être prévus dans le règlement intérieur de l'entreprise. Par ailleurs, les **mesures doivent toujours être justifiées et proportionnées au but recherché**. Ainsi, l'alcootest ne peut être imposé de façon systématique et à l'ensemble du personnel. Il peut être pratiqué pour les postes « de sûreté ou de sécurité » et s'il est assorti de garanties pour le salarié – contre-expertise et/ou présence d'un tiers.

Quant aux sanctions, les comportements addictifs peuvent conduire l'entreprise à prononcer des mesures disciplinaires (avertissements, sanctions professionnelles) pouvant aller jusqu'au licenciement (si les caractéristiques propres aux fautes disciplinaires graves sont réunies).

Les sanctions prévues par l'entreprise doivent là aussi figurer dans le règlement intérieur.



## Pour en savoir plus...

Brochure INRS ED 6147 – Pratiques addictives en milieu de travail (principes de prévention) – [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

« Pratiques addictives au travail », Liaisons sociales quotidien, n°17297, 30 mars 2017.

## Portail de référence

La Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca) et le Ministère du travail ont mis en place en 2017 un portail de référence pour prévenir et aider les addictions : [www.addictaide.fr/travail](http://www.addictaide.fr/travail)

## Autres informations utiles

Alcool info service: [www.alcool-info-service.fr](http://www.alcool-info-service.fr)

Drogues info service : [www.drogues-info-service.fr](http://www.drogues-info-service.fr)

Ecoute cannabis : 0 811 91 20 20

Tabac info service : 39 89

### Brochures de sensibilisation publiées par Santé Publique France (INPES) :

#### Alcool, vous en savez quoi ?

<http://inpes.santepubliquefrance.fr/CFESBases/catalogue/detaildoc.asp?numfiche=1123>

#### Cannabis, ce qu'il faut savoir

<http://inpes.santepubliquefrance.fr/CFESBases/catalogue/detaildoc.asp?numfiche=1704>

#### Guide d'aide à l'arrêt du cannabis

<http://inpes.santepubliquefrance.fr/CFESBases/catalogue/detaildoc.asp?numfiche=1702>



@CSPS - Janvier 2018

Toutes les plaquettes publiées par la CSPS sont disponibles sur le site de l'Unetel-RST (Organisation professionnelle des télécommunications)

<http://www.unetel-rst.com/prevention/>

**CSPS**  
Commission de Suivi  
Prévention Santé  
des Télécommunications

CSPS  
c/o UNETEL-RST  
6 rue Crevaux  
75116 Paris