



Addictions et travail : mettre en place une prévention

– janvier 2010

| | | | | |
|--|--|---|--|----------------------|
| Les addictions c'est quoi ? | Obligations de sécurité de l'employeur et du salarié | Pourquoi mettre en place une démarche de prévention ? | Comment construire une démarche collective ? | Pour aller plus loin |
| Quelques facteurs mis en cause dans les addictions | | Comment la mettre en place ? | Des questions, des réponses... | |
| Page 2 | Page 3 | Page 4 | Page 5 | Page 6 |

Un problème de santé publique, un tabou à lever dans l'entreprise

Les addictions aux substances psychoactives (tabac, alcool, médicaments, cannabis, cocaïne...) sont responsables, chaque année, en France de plus de 1 000 décès évitables, par accident ou par maladie (dont près de 40 000 par cancer) Elles interviennent dans près de 30% de la mortalité précoce (avant 65

ans) et sont donc fortement dommageables à une population active. On peut également ajouter à cela qu'elles remplissent 25% des lits d'hôpitaux. Selon l'Observatoire français des drogues et des toxicomanies : 9,7 millions de personnes consomment régulièrement de l'alcool ; 11,8 millions du tabac ; 3,8 millions des médicaments psychotropes et 1,2 million du cannabis. Les problèmes posés par des consommations répétées, mais également occasionnelles, de substances psychoactives sont préoccupantes pour les entreprises. En effet, ces consommations peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des salariés, et notamment être à l'origine d'accidents du travail (selon l'OMS, l'alcool est directement responsable de 20% des accidents du travail). La prévention et la prise en charge des addictions sont nécessaires dans les entreprises. Pourtant ce sujet y reste encore trop souvent tabou, tout

autant dans nos syndicats que dans la société en général. Nous vous proposons donc ce document pour vous aider à mieux comprendre ce dossier et vous donner les éléments d'une prise en charge syndicale.



Les addictions c'est quoi ?

Quelques définitions pour
s'y retrouver

Addiction

L'addiction se caractérise par la dépendance, c'est-à-dire l'impossibilité répétée de contrôler un comportement et la poursuite de ce comportement en dépit des connaissances de conséquences négatives. Une conduite addictive peut être liée à des produits (alcool, drogues...) ou non. En effet, d'autres formes d'addictions, sans prises de produits existent : le workaholisme (les accros au travail), le jeu, la dépense compulsive d'argent, le sexe...

Usage

L'usage est la consommation occasionnelle ou régulière du produit. Cet usage peut comporter ou non des risques pour la santé.

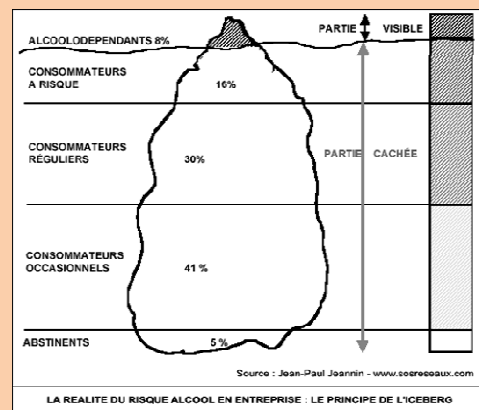
Abus

L'abus (utilisation nocive pour la santé) est un mode de consommation des substances psychoactives préjudiciable à la santé. Les complications peuvent être physiques et/ou psychiques.

Dépendance

La dépendance est représentée par l'ensemble des phénomènes comportementaux, cognitifs et psychologiques survenant à la suite d'une consommation répétée d'une substance psychoactive, typiquement associés à un désir puissant de prendre de la drogue, à une difficulté d'en contrôler la consommation et à une poursuite de la consommation malgré des conséquences nocives, connues la plupart du temps par le dépendant. Les conséquences sont notamment un désinvestissement progressif des autres activités et obligations (travail, vie sociale, vie familiale...) au profit de la consommation de cette substance. On constate également une tolérance accrue et parfois un syndrome de sevrage physique.

Le principe de l'iceberg



En fait, **le phénomène ALCOOL**, dont l'alcoolisme n'est que la partie visible (celle que nous pouvons ne pas voir), **se comporte comme un iceberg**; allégé de sa partie supérieure émergée (les alcoolodépendants), il remonte peu à peu pour se retrouver finalement dans la même position quelque temps après... Les consommateurs réguliers remplacent les alcoolodépendants.

Excès si > 2 verres/jour pour une femme et >3 verres par jour pour un homme (ou à 4 verres par occasion)

Quelques facteurs mis en cause dans les addictions

Une addiction résulte d'une **conjonction, variable suivant les individus, de différents facteurs** :

- **Psychologiques** ;
- **Biologiques** (mécanisme de récompense/plaisir) ;
- **Sociaux** (pratiques et cultures d'un environnement privé ou professionnel, isolement, stratégies d'évitement ou d'adaptation...).

Parmi les **facteurs psychologiques**, on peut citer l'attrait pour l'inconnu, la recherche de plaisir ou de bien-être, le désir d'enrichir son expérience, le besoin de compensation ou de faire face à des situations difficiles (professionnelles ou privées)... ces facteurs poussent notamment la consommation sur et en dehors du lieu de tra-

vail : pour surmonter une situation difficile à aborder ou à gérer, pour se rassurer sur sa capacité à faire ou à pouvoir faire aussi bien qu'un collègue, par manque de soutien de ses collègues ou de sa hiérarchie, pour combler l'ennui, l'inactivité ou la répétitivité des tâches, pour tenter de surmonter sa fatigue, son stress.

Au niveau biologique, c'est le « système de récompense » de l'organisme qui est à l'origine de la dépendance. La consommation de certains produits procure une sensation agréable qui stimule la production de neurotransmetteurs dans le cerveau, entraînant une augmentation de la dopamine (hormone du plaisir). Toutes les drogues mais aussi certains comportements (workaholisme, jeu pathologique...) agissent directement sur les cellules du cerveau qui produisent la dopamine. L'individu est alors « prisonnier » du produit ou d'un comportement, seul capable de lui procurer du plaisir.

Au niveau social, l'environnement privé (isolement, ennui, incompréhension, mal-être, hostilité de l'environnement...) peut constituer un facteur déclencheur. Par ailleurs, pour compenser ou mieux faire face à des conditions de travail perçues comme difficiles (contraintes fortes de productivité, travail posté, travail isolé, postes de travail à risques élevés ou à fortes responsabilités...), un individu ou un collectif de travail

peut être amené à croire que la consommation occasionnelle d'alcool, de médicaments, ou de cannabis peut l'aider à se sentir mieux ou à être en mesure de tenir son poste.

Cette stratégie d'adaptation, conjuguée avec les facteurs individuels développés plus haut (psychologiques, biologiques), peut ainsi le conduire à une conduite addictive.

d'ivresse, sous l'emprise d'un état alcoolique et/ou en ayant fait usage de stupéfiants est sanctionnée pénalement.

- Des moyens de contrôle ou de dé pistage dans certaines conditions qui lui permettront d'envisager le retrait du salarié de son poste. Son pouvoir de direction peut aller en cas de besoin jusqu'à la sanction et au licenciement pour remplir son obligation de sécurité (éviter la mise en danger du salarié, des collègues de travail).

Certaines conditions de travail favorisent-elles l'abus de substances ?

Les éléments suivants, qui sont directement liés au travail, peuvent favoriser l'abus de substances

- Stress important
- Perte d'intérêt dans son travail
- Surcharge de travail récurrente
- Longue journée de travail ou changement de quart sur une base régulière
- Fatigue
- Fonctions répétitives
- Période d'inactivité ou monotonie
- Isolement
- Supervision lointaine et irrégulière
- Facilité d'accès aux substances.

Des choix organisationnels, des méthodes de management et globalement le travail peuvent donc favoriser le développement des addictions. En agissant sur le travail en amont on prévient également les addictions.

Obligations de sécurité de l'employeur et du salarié...

Il ne s'agit pas ici de proposer une analyse du contexte réglementaire, mais d'en rappeler les principaux éléments.

Employeur : obligation de sécurité et responsabilités

L'obligation de sécurité pour l'employeur est prévue dans le Code du travail (article L. 4121-1). Elle consiste notamment à évaluer les risques, à les retranscrire dans le document unique et à les prévenir.

Les outils réglementaires à sa disposition pour prévenir les risques liés aux consommations occasion-

nelles (alcool, cannabis...) ou aux conduites addictives sont :

- Le règlement intérieur, ne pouvant aborder que les points relatifs à l'hygiène et la sécurité et à la discipline (article L. 1321-1 du Code du travail).
- les interdictions réglementaires de consommation :
 - pour l'alcool, interdiction d'introduire, de distribuer des boissons alcooliques, ou de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d'ivresse sur le lieu du travail (articles R. 4228-20 et 4228-21 du Code du travail).
 - pour les stupéfiants (cannabis, cocaïne, crack, héroïne...), interdiction générale de consommation (article L. 3421-1 du Code de la santé publique).
 - pour le tabac, interdiction de fumer sur les lieux de travail (articles R. 3511-1 à R. 3511-14 du Code de la santé publique).
- Des dispositions réglementaires autres, telles que le Code de la route, sur lequel il pourra s'appuyer en rappelant que la conduite en état

Rappelons que l'employeur a une obligation de sécurité et de résultat. En cas de manquement à cette obligation, il peut être poursuivi pour faute inexcusable en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Sa responsabilité pénale peut également être engagée (en cas notamment de non assistance à personne en danger, mise en danger d'autrui...). L'employeur est par ailleurs responsable des dommages que ses salariés peuvent causer à des tiers (article 1384 du Code civil).

Salarié : obligation de sécurité et responsabilités

L'obligation de sécurité pour le salarié est prévue dans le Code du travail (article L. 4122-1). Il lui incombe « de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ».

Dans certaines situations de consommation occasionnelle ou de conduites addictives, où il existe un danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un salarié, les droits de retrait et d'alerte peuvent être mis en œuvre (articles L. 4131-1 et L. 4131-2 du Code du travail). A noter que la situation doit être appréciée strictement du point de vue de la santé et sécurité du travail, et non au regard de la morale ou d'un jugement de valeur quelconque.

En cas de manquement à son obligation de sécurité, il encourt une sanction disciplinaire et sa responsabilité pénale peut être engagée.

Pourquoi mettre en place une démarche de prévention ?

Il est de l'intérêt de tous de mettre en place une démarche de prévention. L'entreprise, pour répondre à ses obligations de sécurité et de responsabilité, mais également pour faire des économies (cf. l'encadré « combien cela coûte-t-il à l'entreprise ? »). Les salariés pour leur sécurité et parce qu'une telle démarche lève l'omerta et libère la parole. Les syndicats parce qu'en développant la prévention on préserve la santé des salariés et on agit sur le travail. Il est donc temps pour tous de lever les tabous. Quand une prévention est mise en place, le médecin du travail voit généralement venir vers lui des salariés dépendants que personne n'avait repéré auparavant.

L'implantation d'une politique de prévention permet :

- d'augmenter la sécurité en réduisant les risques potentiels d'accidents ;
- d'ouvrir le dialogue sur une problématique taboue
- de mettre en place des actions de sensibilisation
- de changer la façon d'aborder le sujet de la dépendance.

Comment la mettre en place ?

Tous les acteurs sont concernés

L'élaboration d'une démarche de prévention doit se faire dans un esprit de concertation. Celle-ci sera d'autant mieux acceptée et

Combien cela coûte aux entreprises ?

Qu'ils soient directs ou indirects les coûts économiques générés sont considérables pour l'entreprise, en voici quelques exemples :

- Absentéisme
- Perte de productivité
- Maladies plus fréquentes
- Fiabilité réduite
- Augmentation des accidents du travail
- Faiblesse dans la prise de décision
- Démoralisation des collègues de travail
- Procédures disciplinaires

Certaines études se sont même essayées à en chiffrer le coût :

L'employé confronté à la dépendance à l'alcool n'est plus efficace qu'à 75% , d'où ce paramètre retenu pour le calcul du coût.

« Nombre d'employés x 5% (dépendants) x 25% du salaire moyen (improductivité)

Exemple d'une entreprise de 2000 employés avec un salaire moyen de 2400 €

$100 \times 600 = 60\,000$ €/mois de perte pour l'entreprise

Si vous êtes confrontés à une réticence de l'employeur montrez leur cette estimation chiffrée il changera peut être d'avis

appliquée que la direction et l'ensemble des salariés, des représentants du personnel et de l'encadrement auront été associés à son élaboration. Le rôle des instances représentatives du personnel (CHSCT, mais également DP et CE) est dans ce cadre essentiel. L'adhésion de la direction, au plus haut niveau, est également fondamentale. Tous les acteurs doivent donc entrer dans le jeu : direction, élus, management, le service de santé au travail (ergonomes, infirmiers, médecins de prévention...). En effet, cette démarche sera d'autant mieux acceptée par le collectif de travail qu'elle aura été élaborée dans un esprit d'accompagnement et de soutien.

Tous les élus CFDT sont concernés

Pour la CFDT la préservation de la santé des salariés ne doit pas rester une affaire d'experts.

Le code du travail donne notamment pour mission au CHSCT de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Pour autant une démarche syndicale se construit avec l'ensemble des élus CFDT : CHSCT, mais également DP et CE

Construire une démarche collective

Dans tous les cas, il est nécessaire de construire une démarche collective, et pas seulement pour les salariés qui ont un problème ou sont susceptibles d'en avoir un. Celle-ci sera d'autant mieux acceptée et appliquée que l'ensemble des acteurs de l'entreprise auront été associés à son élaboration.

Une action qui se construit sur le long terme

Une démarche préventive ne peut se concevoir que sur le long terme, surtout quand on se trouve face à des pratiques taboues faisant partie intégrante des cultures d'entreprise.

Assurer la promotion et la pérennité de la démarche

Une fois un discours collectif établi en concertation avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, il est important de le faire connaître, de le mettre en application et d'assurer sa pérennité. Il est donc primordial de mobiliser, d'informer, de former et de sensibiliser.



Comment construire une démarche collective ?

Mettre en place un comité de pilotage représentatif de l'ensemble du personnel qui va élaborer la démarche et communiquer à toutes les étapes de l'avancement des travaux

Faire un constat préalable accepté par tous afin d'éviter tout déni possible

- Tenir compte par exemple d'une pratique existante de prévention en matière d'addictions et de la culture générale de prévention des risques dans l'entreprise, des habitudes culturelles notamment en matière de consommation, des conditions de travail, du vécu et de la perception des salariés vis-à-vis des addictions en général
- Dresser un bilan de « l'état social » de l'entreprise et des outils de gestion des ressources humaines existants
- Evaluer le risque « addictions » dans l'entreprise et l'inscrire le cas échéant dans le document unique

Construire en concertation une charte d'intervention

- Définir précisément la conduite tenue par l'entreprise pour tout ce qui concerne le suivi, la prise en charge, le retrait du poste et le dépistage ou le contrôle dans une situation où il y a mise en danger possible
- Convaincre qu'il est nécessaire d'intervenir le plus tôt possible afin d'éviter des situations requérant des réponses lourdes ou complexes
- Tirer profit des retours d'expériences et des pratiques d'autres entreprises dans un même secteur d'activité pour affiner la démarche
- Pour les petites structures, envisager un regroupement pour des actions coordonnées

Déterminer ou clarifier les rôles de chacun dans l'entreprise

- Insister notamment sur l'importance du rôle des premiers niveaux d'encadrement, des services de santé au travail, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des structures de soutien collectif (services sociaux, groupes de parole ou de soutien...)
- Rappeler le rôle d'alerte que doit avoir chaque salarié

Déterminer des signaux ou des indicateurs d'alerte et de suivi

- Donner des outils pour permettre à chacun de déceler une situation nécessitant d'intervenir
- Faciliter l'évaluation ou l'impact de la démarche mise en œuvre

Travailler avec des relais extérieurs expérimentés

Préciser les démarches à adopter en cas de problème individuel

- Définir quelles sont les conditions du retrait ou du maintien au poste
- Faire le point sur la façon dont sont gérées les urgences individuelles en rapport avec des consommations occasionnelles ou répétées
- Lister les relais externes qui assurent prise en charge et suivi
- Rappeler les obligations et les responsabilités de chacun

Des questions, des réponses...

Le « zéro alcool », un but ou un moyen pour l'entreprise ?

Une entreprise, qui décide de mettre en place une politique du Zéro Alcool, pour régler le problème de consommation d'alcool au sein de ses établissements, risque de rendre la consommation d'alcool clandestine dans son entreprise, au lieu de s'attaquer au fond du problème.

Pour changer les mauvaises habitudes prises dans une entreprise,

il faut au contraire ouvrir le débat publiquement et sortir le problème des sujets tabous.

Le « Zéro alcool » peut être un but vers lequel veut tendre l'entreprise. Mais l'important, si nous voulons une véritable amélioration de la situation dans l'entreprise, c'est le chemin que l'entreprise prend pour l'atteindre.

Sanctionner, est-ce une solution au problème ?

La sanction existe au sein de l'entreprise, quand un salarié met en danger celle-ci ou que ce dernier ne fait plus son travail correctement. Il ne faut pas oublier qu'une personne sous l'influence d'addictions reste un salarié, qui répond comme les autres de ses actions au travail. Mais il faut également ne pas oublier que la sanction doit être proportionnée pour qu'elle soit acceptée par le salarié, et qu'elle ne résoudra sûrement pas le

problème de ce dernier. C'est pourquoi il faut qu'il existe en parallèle des dispositifs d'accompagnement afin que le salarié puisse sortir de ses addictions.

Comment repérer les situations individuelles et savoir réagir ?

C'est à tous les acteurs de l'entreprise, direction, partenaires sociaux et personnel médical de travailler ensemble et d'agir. Il leur faut juste prendre leurs responsabilités et faire preuve d'un peu de courage. Nombre de cas individuels sont, par exemple, connus par les collègues qui pensent bien faire en couvrant les défaillances du salarié concerné. De même nombre de directions attendent que la situation se dégrade avant de prendre leurs responsabilités. Il est important de sortir les situations au grand jour, en évitant tout jugement ou stigmatisation.

Quelle place pour les salariés

dépendants ? (handicap, maladie...)

Le salarié dépendant peut être dans une phase de déni, il est alors pour tous un salarié comme les autres ou tout du moins semble l'être. S'il reconnaît avoir un problème, il peut alors devenir un malade, qu'il faut soigner et accompagner. Ses addictions peuvent entraîner des séquelles et alors le salarié peut être reconnu comme un salarié handicapé.

A partir de quel moment y a-t-il urgence ?

On considère qu'il y a urgence quand un salarié n'est plus capable d'assurer son poste, qu'il se met en danger ou met en danger son entourage professionnel ou lorsqu'un risque d'accident existe. Cependant une réponse d'urgence ne peut répondre qu'à des problématiques ponctuelles. Elle n'a que peu d'efficacité à long terme. On peut d'ailleurs souligner que les

difficultés à un niveau individuel peuvent constituer un signal d'alarme d'un problème plus large, et servir à la recherche de mesures de portée plus collective.

Ce document a été réalisé par un groupe de travail du réseau fédéral « AGIR sur le Travail » et a bénéficié d'un financement de



Pour aller plus loin...

Nous vous proposons, ci-dessous, une sélection de sites Internet où vous trouverez des informations complémentaires :

- **INRS** : www.inrs.fr (chemin pour trouver le dossier : rubrique se documenter / dossiers Web / Drogues alcool tabac / addictions et travail)
- www.drogues.gouv.fr
- www.anact.fr
- www.ameli.fr
- www.anpaa.asso.fr
- <http://amitie.asso.fr/> (à La Poste et à France Télécom)