

REPERER Santé Drogue Stupéfiants
PME-TPE Ressources
Hiérarchie Cannabis
Vie privée **GERER** Information
& Aggravation Collègue Sécurité
Responsabilité Gênant Médicaments Soins Tabou
Protection
Urgence Banaliser Alcool **ORIENTER** Danger
PRATIQUES Accompagnement
Substances Psychoactives Comportement Aide
ADDICTIVES
Consommation Risque Travail **PREVENIR**

Guide Employeur



Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives

drogues.gouv.fr

REPERER les signaux d'alerte

Il s'agit pour vous d'observer de manière objective des signes susceptibles de mettre en péril la sécurité d'un salarié ou d'un tiers, sans jugement de valeur sur la personne. Les troubles du comportement sont une alerte qui doit inciter l'entourage professionnel à agir. Ces signes peuvent varier selon les personnes et leurs situations.

SIGNES PHYSIQUES INHABITUELS

- Haleine alcoolisée
- Visage congestionné
- Dégradation de l'état général
- Blessures à répétition

MODIFICATIONS DU COMPORTEMENT

- Somnolence
- Démarche hésitante
- Irritabilité, agressivité
- Anxiété ou panique
- Changement brutal ou durable d'humeur
- Propos incohérents

INCIDENCE SUR LE TRAVAIL

- Absentéisme
- Retards
- Conflit
- Isolement
- Accidents et presque accidents

GERER les situations à risques

L'employeur a la responsabilité de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés. Il doit prendre les mesures de prévention nécessaires, mais aussi informer et former ses salariés sur les risques professionnels auxquels ils peuvent être exposés.

CAS 1 : salarié en difficulté sans incidence sur la sécurité

Vous avez repéré chez un collaborateur des signaux d'alerte qui semblent sans impact sur son travail, sa sécurité ou celle d'un tiers. Ayez le réflexe de la prévention, ouvrez le dialogue !



PRENEZ CONSEIL AUPRÈS DE VOTRE SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL

CAS 2 : salarié avec des troubles du comportement dangereux

Vous avez repéré chez un collaborateur un comportement ou des attitudes inhabituels qui peuvent nuire à sa sécurité ou celle des autres. Réagissez !

Vous devez définir une procédure d'urgence simple, accessible et connue de tous.



PROCEDURE D'URGENCE

1. Le salarié doit être retiré de son poste de travail
2. Il doit être accompagné dans un lieu protégé et rester sous surveillance
3. Contacter le 15. Le médecin régulateur du SAMU :
 - réalisera un diagnostic de l'état de santé du salarié par téléphone
 - définira avec vous les modalités de prise en charge du salarié
4. Informer systématiquement votre médecin du travail de l'évènement et l'interroger sur les suites à donner.

ORIENTER vers des structures d'aide

A la suite du retrait du salarié de son poste de travail, il est nécessaire de le recevoir en entretien dès son retour (le lendemain du retrait ou après son arrêt maladie).



CET ENTRETIEN DONNE LIEU A :

- un descriptif des faits qui ont déclenché la procédure d'urgence
- un rappel du cadre légal et règlementaire (lois, règlement intérieur, notes de service...)
- une orientation vers le service de santé au travail dans le cadre d'une visite occasionnelle à la demande de l'employeur
- une information sur les structures d'aide extérieures à l'entreprise

Travailler avec des partenaires soumis au secret professionnel est le meilleur levier pour aider un collaborateur et prévenir l'aggravation de la situation.

LE SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL

- est l'interlocuteur privilégié des employeurs et des salariés sur la santé et la sécurité au travail
- accompagne l'entreprise en matière de repérage et de gestion des addictions
- alerte l'entreprise sur une situation à risque
- initie et/ou participe aux actions de prévention et sensibilisation
- conseille et accompagne les salariés en difficulté

LES STRUCTURES SPECIALISEES

- sont à votre écoute pour répondre à vos questions par email ou téléphone
- gèrent des Centres de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA), dont les coordonnées sont disponibles sur : www.drogues-info-service.fr/Adresses-utiles
- proposent des actions de prévention collective
- conseillent et accompagnent des salariés en difficulté.

PREVENIR les risques de manière durable

Tous acteurs de la prévention !

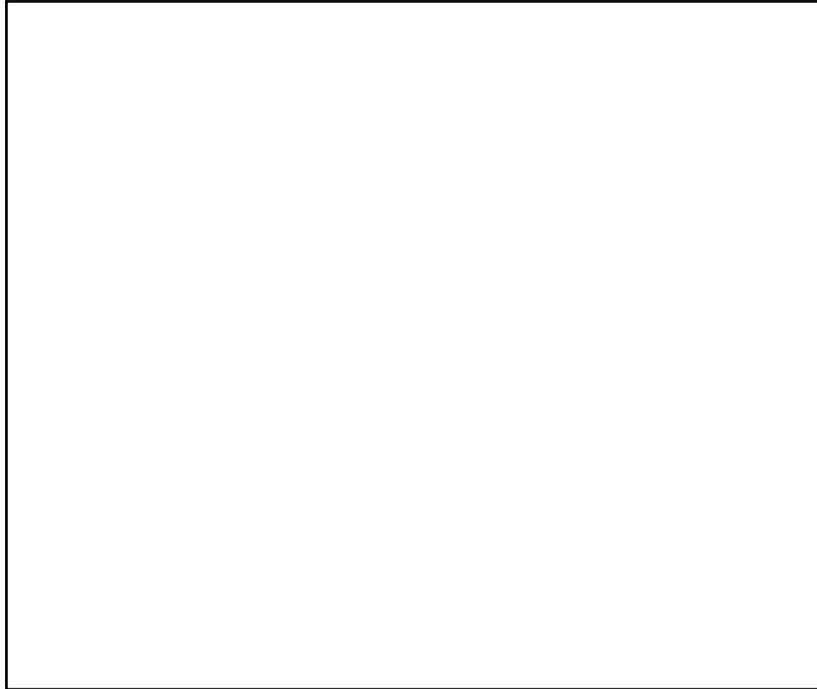
Un comportement à risques, même individuel, met potentiellement en danger **le salarié et les tiers**.
Tous les salariés doivent donc comprendre les responsabilités de chacun.



QUELQUES ACTIONS A METTRE EN PLACE :

- Identifier les facteurs de risques professionnels susceptibles d'entraîner des conduites addictives (par exemple : conditions de travail, précarité de l'emploi, horaires décalés, charges de travail...) et les postes de sécurité nécessitant une vigilance particulière en lien avec le médecin du travail.
- Intégrer les problématiques addictives au Document Unique.
- Encadrer les consommations dans le règlement intérieur avec protocoles et conduites à tenir
- Contacter des structures de prévention de proximité
- Communiquer auprès des salariés sur les ressources extérieures à l'entreprise

Document distribué par :



Pour en savoir plus :

- AFT : www.aft-dev.com
- ANACT : www.anact.fr
- ANPAA : www.anpaa.asso.fr
- ARS AURA : www.ars.auvergne-rhone-alpes.sante.fr
- Fondation du BTP : www.fondation-btp.com et www.premierscombats.com
- INRS : www.inrs.fr
- IREPS : www.ireps-ara.org
- MILDECA : www.drogue.gouv.fr
- Santé Publique France : www.santepubliquefrance.fr

Document réalisé par un groupe de travail régional piloté par la MILDECA :

