



LA PRÉVENTION DES ADDICTIONS

Bonneville

16 novembre 2017

Sommaire

1. LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHO-ACTIVES :
RISQUES ET CONSÉQUENCES POUR LA SANTÉ
2. LA RÉGLEMENTATION
3. LES PILIERS DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION



1. LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHO-ACTIVES : RISQUES ET CONSÉQUENCES POUR LA SANTÉ

○ Définitions des conduites addictives

Trois critères peuvent permettre le constat de l'apparition de l'addiction :

- ❑ La centration (obsession, mon univers tourne autour de ...) ;
- ❑ La perte de contrôle/liberté d'action (dans la vie, la nécessité de l'excès...).
- ❑ La poursuite du comportement/consommation (en dépit des conséquences/pertes).

- ❑ **Physiques**

- ❑ **Comportementales**

- **Substances Psycho Actives**

- **LES SUBSTANCES PSYCHO ACTIVES**

- Modifient la perception du consommateur
- Altèrent le jugement et la réflexion
- Ralentissent ou modifient les gestes

○ Définitions des conduites addictives

PRODUIT

- Mode d'administration
- Profil de dangerosité
- Pureté
- Quantité absorbée
- Durée fréquence d'utilisation
- Interactions entre substances

Expérience psychotrope / Instauration de l'addiction

- Résultante de substance/individu/contexte
- Relation de la personne à la substance et à l'univers qui y est attaché
- Fonction de la substance dans la vie de la personne
- Comportement de consommation et mode de vie

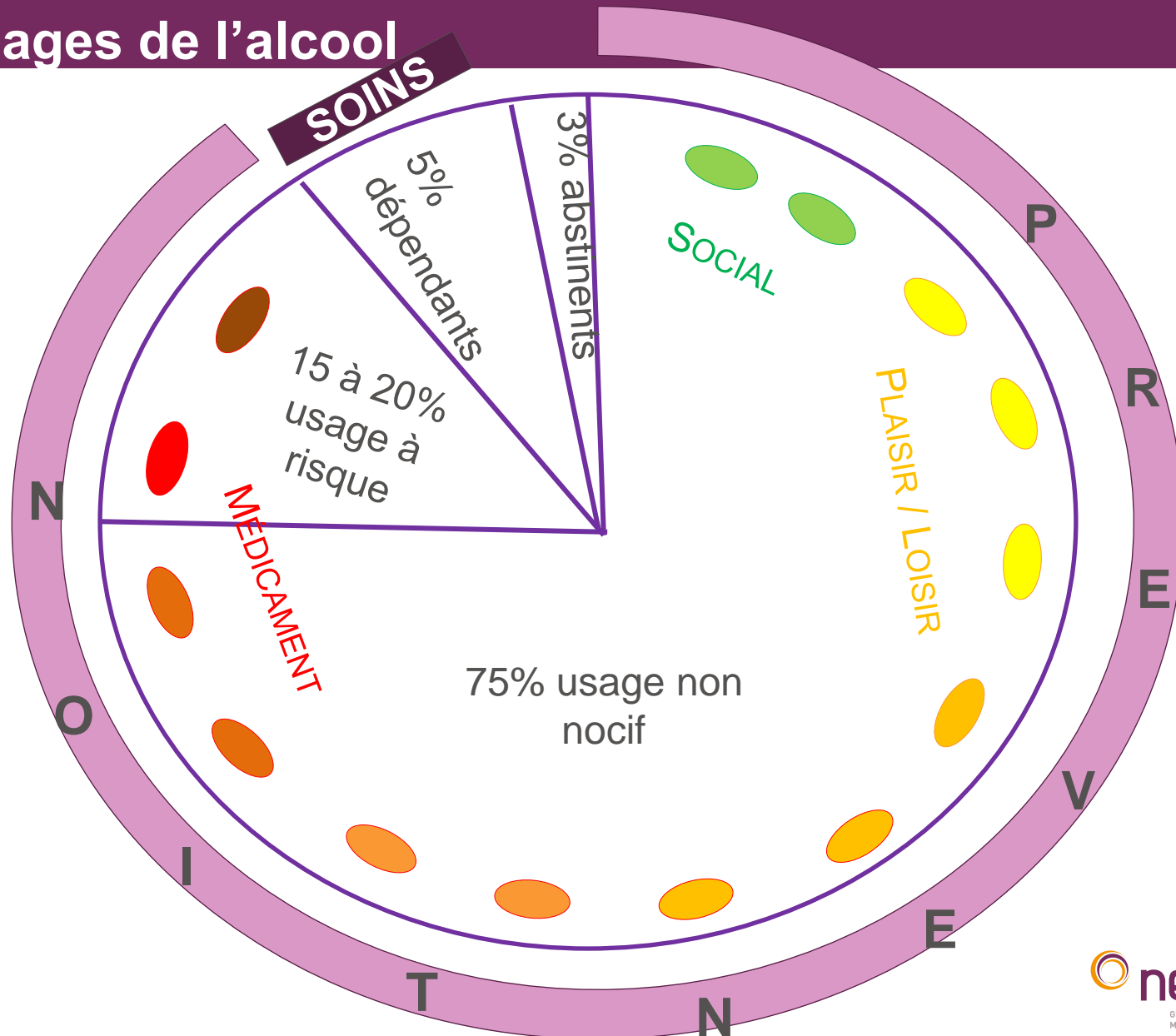
CONTEXTE

- Facteurs culturels et sociaux
- Milieu familial, communication, violence
- Milieu social et insertion (école, amis, etc.)
- Facteurs économiques
- Accessibilité du produit

INDIVIDU / PERSONNALITE

- Facteurs biologiques (sexe, poids, hérédité, etc.)
- Facteurs physiques
- Facteurs psychiques
- Attitudes et attentes vis à vis du produit
- Mode de vie / Satisfaction – frustration
- Facteurs de personnalité
- Estime de soi, solitude

Définitions et conduites addictives : les différents usages de l'alcool





2. LA RÉGLEMENTATION

○ La réglementation : un enjeu pénal

- **QUI PEUT ÊTRE TENU RESPONSABLE EN CAS D'ACCIDENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL D'UN AGENT SOUS L'EMPRISE DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES?**
 - L'employeur
 - L'encadrement
 - Les agents
 - L'Assistant/Conseiller de prévention
-
- **RÉGLEMENTATION :**
 - L4121-1 du CDT : Obligation de Sécurité et de résultat
 - L4122-1 du CDT : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.
 - L.223-6 du Code Pénal : Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, 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 de 75 000 euros d'amende. Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.

© La réglementation : un enjeu pénal

ALCOOL

- « Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ». (*Article R4228-20 du Code du travail*)

La consommation de boissons alcoolisées doit être intégrées au règlement intérieur, ou à défaut communiquée par note de service.

DROGUES

- Code de la Santé Publique : l'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni d'une amende et peut être suivi d'une injonction thérapeutique.

Des sanctions disciplinaires

- **LA SANCTION ADMINISTRATIVE EN CAS NON RESPECT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR**
- Sanctions disciplinaires fondées sur un comportement fautif de l'agent, titulaire ou non, lors de l'accomplissement du service ou en dehors de celui-ci.
- Types de sanctions applicables toutes les sanctions issues du droit disciplinaire (de l'avertissement à la révocation).

(COURS DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE 22 MAI 2002, N°99-45878, SOCIALE 24 FÉVRIER 2004, N° 01-47000)

Les responsabilités en synthèse

- **IDENTIFICATION DES RESPONSABILITÉS :**
 - Les compétences
 - Les moyens
 - L'autorité
- **LES COLLÈGUES PEUVENT ÊTRE RESPONSABLES SI :**
 - Non prise de soin de sa santé ou celle de ses collègues au travail (Code du travail)
 - Abstention volontaire de porter assistance à une personne en péril (Code pénal)
- **EQUILIBRE :**
 - Faire : ce que j'ai le pouvoir/la capacité de faire
 - Niveau de hiérarchie



3. LES PILIERS DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION

La légitimité d'intervention

○ L'INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR EST POSSIBLE SI LA CONSOMMATION IMPACTE

○ La sécurité

Obligation de faire cesser ce qui peut être dangereux

Obligation de résultat

○ Le public

Si une personne pose problème dans l'accueil du public : l'image de la collectivité est affaiblie

○ La qualité du travail réalisé

Le travail doit être fait dans des règles de qualité

○ Les relations d'équipe

Si une personne pose problème dans ses relations à l'équipe

Le rôle de chacun

L'ENCADREMENT

-  Ecoute, Recadrage, veille au respect des consignes

LE MÉDECIN DU TRAVAIL

-  Ecoute, conseil, orientation, avis d'aptitude, restrictions médicales

L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

-  Conseil, écoute, coordination de la démarche de prévention

LE CHSCT

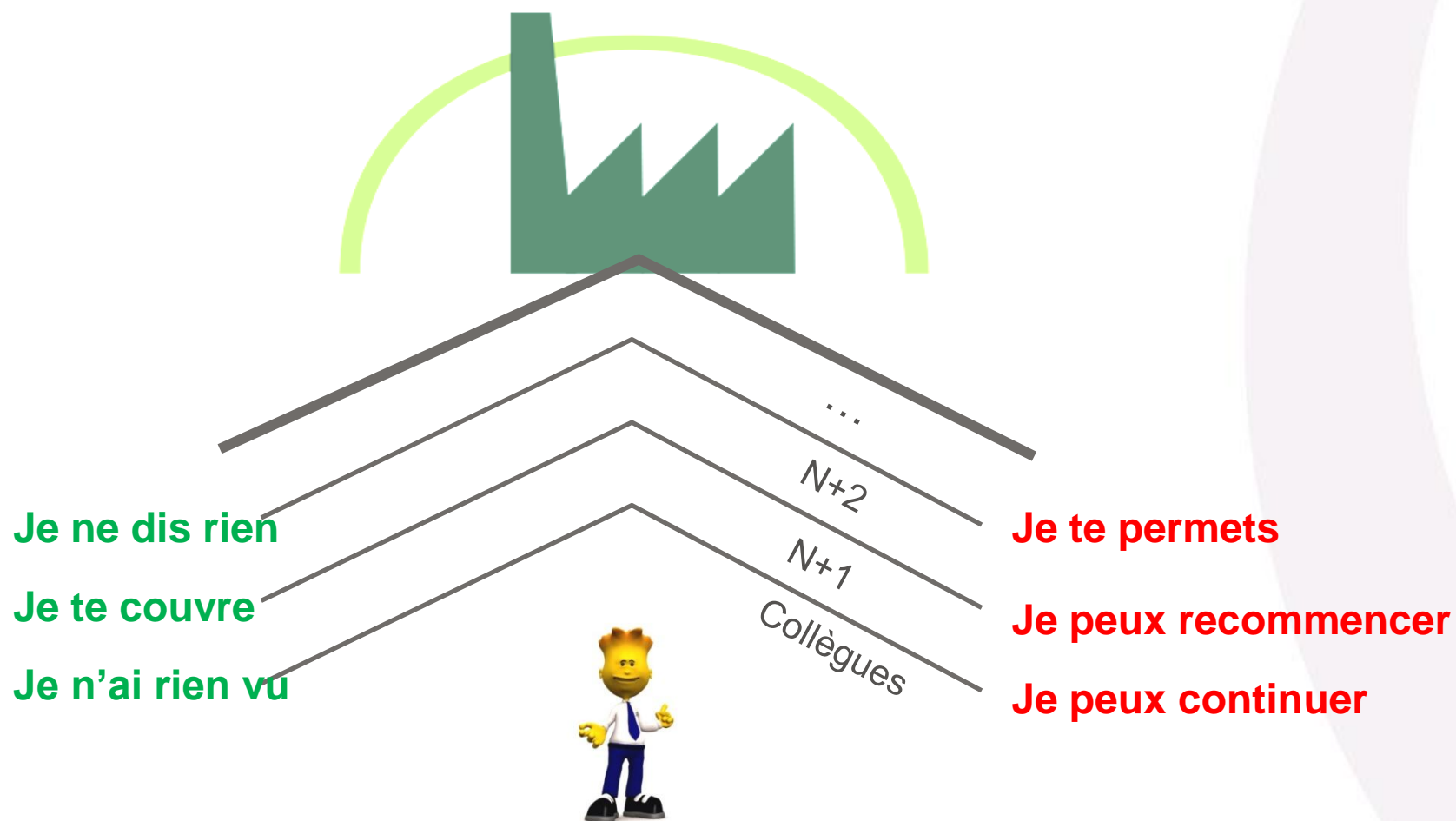
-  Ecoute, conseil, signalement des dysfonctionnements

LES AGENTS

-  Ecoute, signalement des dysfonctionnements, respect des consignes

Le rôle de chacun : l'effet miroir

En milieu professionnel...couvrir n'est pas protéger.



➤ **Conséquence : pas d'orientation vers les soins**

Encadrer les pots alcoolisés

○ AVANT LE POT

- Demander l'autorisation à la hiérarchie
- Se poser la question de l'utilité de la présence de boissons alcoolisées et 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
- 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

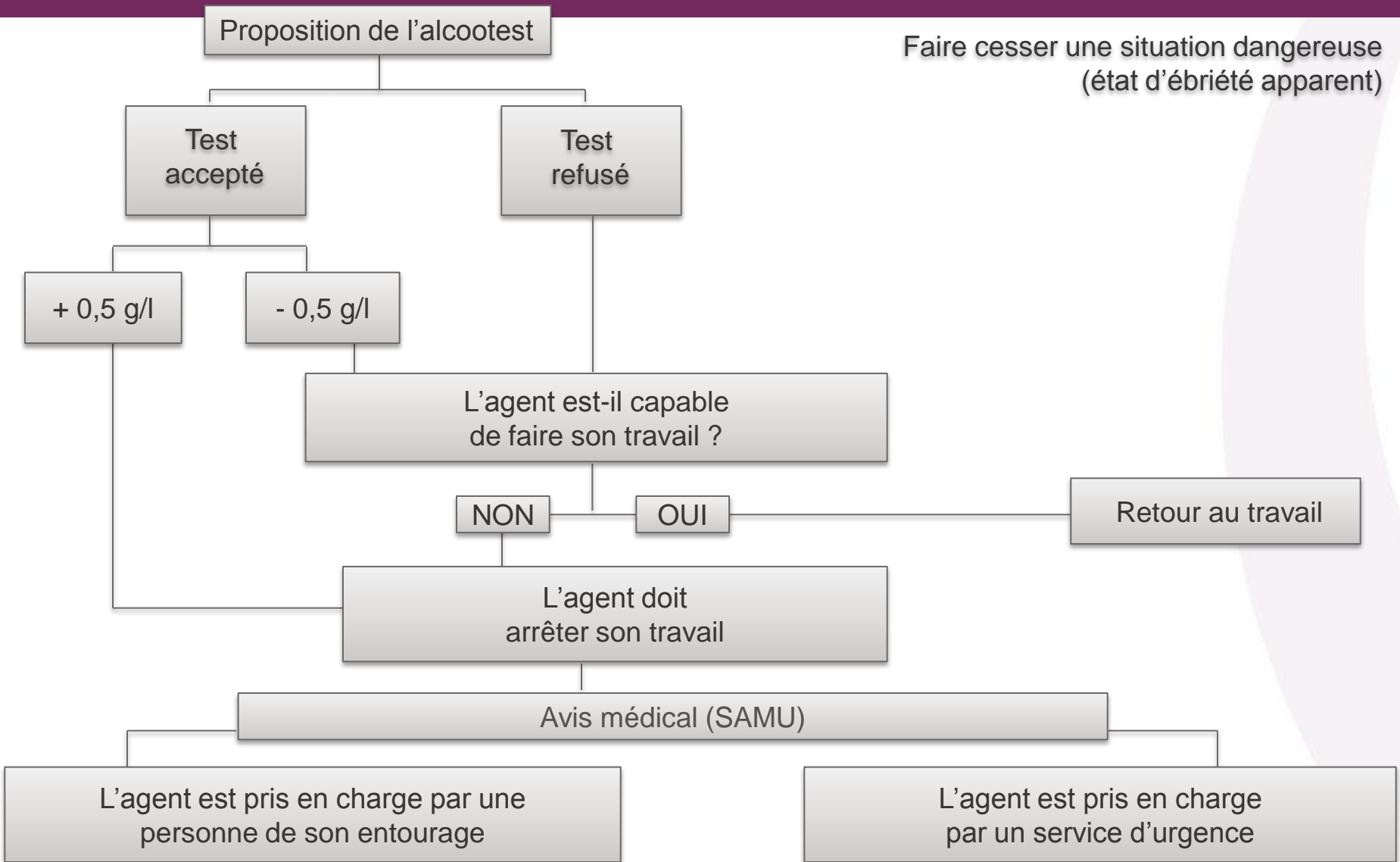
Les conditions de recours à l'alcootest

- **CONTENU ET ENCADRÉ PAR UN RÈGLEMENT INTÉRIEUR**
- **RÉALISÉ SUR DES POSTES « DANGEREUX » SUITE À L'ÉVALUATION DES RISQUES**
 - Utilisation de machines dangereuses
 - Utilisation de produits dangereux (chimiques)
 - Conduite de véhicules

+ autres postes considérés comme dangereux par la collectivité (ex : travail en hauteur, travail au contact du public, risque de noyade, travail électrique, postes d'encadrement, travail sur la voie publique...)
- **OBJECTIF : FAIRE CESSER UNE SITUATION DANGEREUSE**

Quelle utilisation de l'alcootest ?

Faire cesser une situation dangereuse
(état d'ébriété apparent)

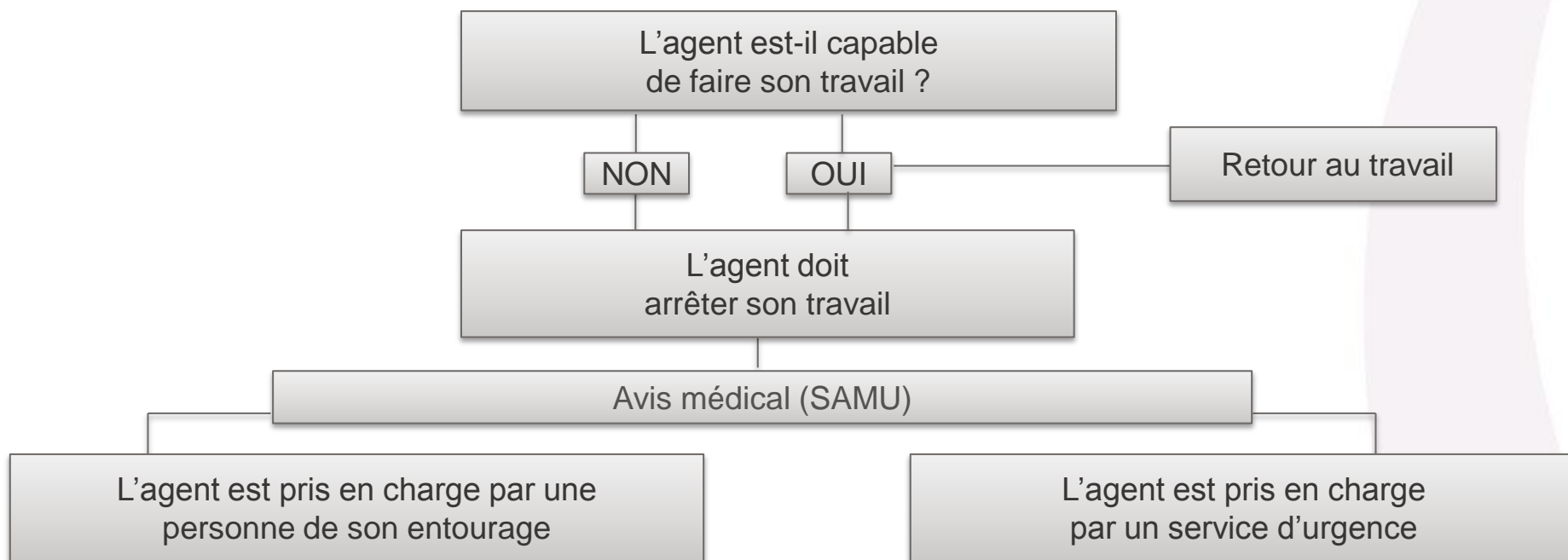


Dépistage de stupéfiants

- **LES TESTS SALIVAIRES ET URINAIRES SUSCEPTIBLES D'ÉTABLIR UNE CONSOMMATION DE STUPÉFIANTS CONSTITUENT UN EXAMEN DE BIOLOGIE MÉDICALE RÉSERVÉ AU MÉDECIN BIOLOGISTE**
- **PEUVENT ÊTRE RÉALISÉS PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL PAR L'INTERMÉDIAIRE D'UN PROTOCOLE D'ACCORD AVEC UN MÉDECIN BIOLOGISTE**
- **Induit le secret médical des résultats**
- **LA FOUILLE DES VESTIAIRES EST POSSIBLE SI**
 - **Réalisée dans les cas et conditions prévus dans le règlement intérieur**
 - **En présence du salarié ou en l'ayant prévenu par avance**
 - **Dans un but de sécurité uniquement.**
- **DÉMARCHE À SUIVRE POUR UNE PERSONNE NE POUVANT ÊTRE MAINTENUE À SON POSTE DE TRAVAIL**

○ Pour les autres situations

Faire cesser une situation dangereuse



○ L'entretien de recadrage / de compréhension

○ OBJECTIFS

○ Comprendre

La source d'un problème lorsque l'on constate un changement de comportement, une démotivation
Une attitude négative chez un collaborateur

○ Repositionner la difficulté individuelle dans un contexte professionnel

➤ S'APPLIQUE QUELQUE SOIT LES CAUSES AYANT PRODUITES DES CONSÉQUENCES SUR LE TRAVAIL DE L'AGENT : ALCOOL, PROBLÈMES FAMILIAUX, MALADIE, ...

○ L'OBJECTIF PREMIER N'EST PAS DE PARLER DE L'ADDICTION

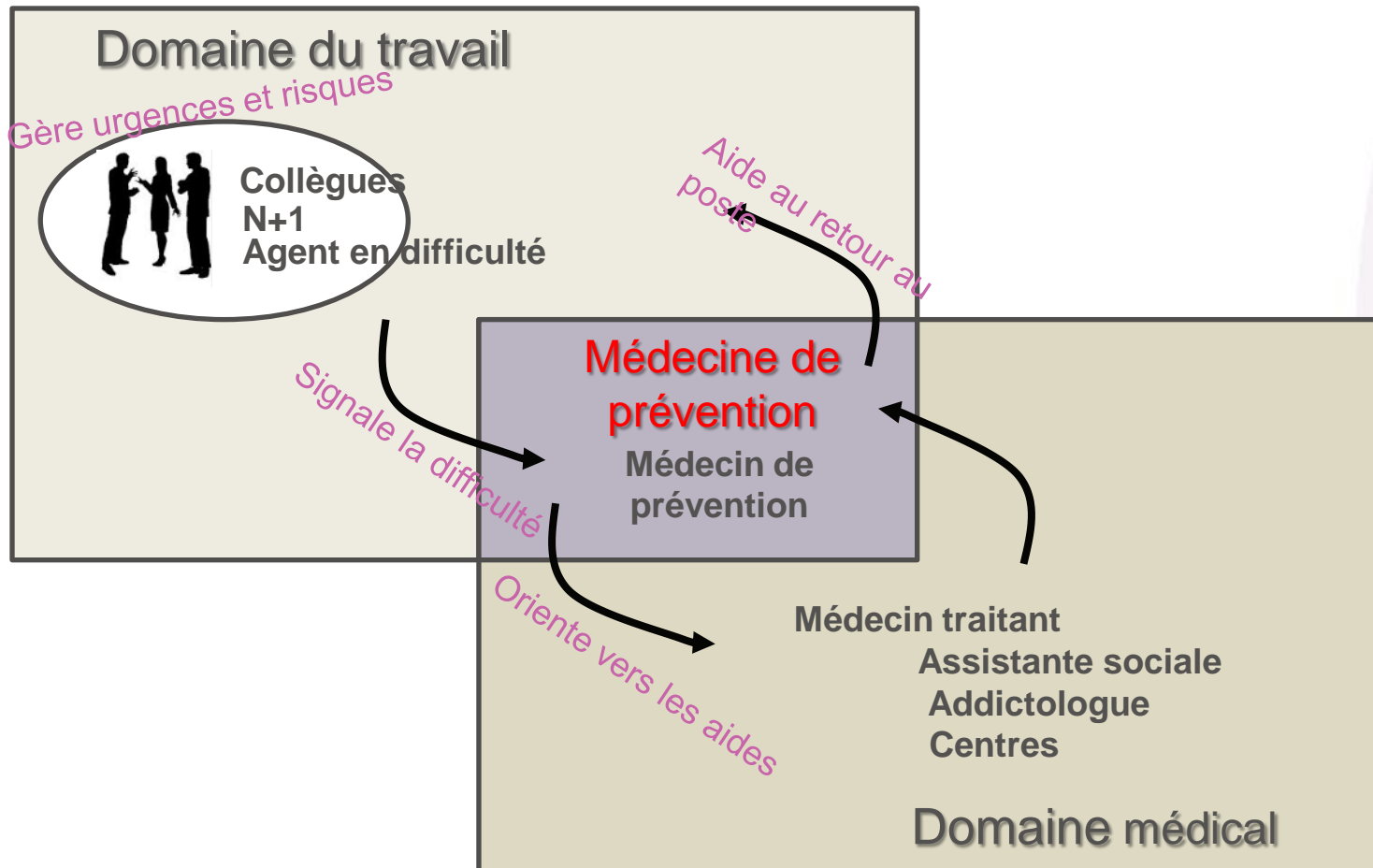
○ L'entretien s'apparente à n'importe quel autre entretien de recadrage ;

○ Le manager doit présenter des faits objectifs préalablement listés ayant donnés lieu à des modifications professionnelles ;

○ CENTRER L'ENTRETIEN SUR LES ASPECTS PROFESSIONNELS

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

Les soins : la médecine de prévention, un acteur central



L'ORIENTATION VERS LES SOINS S'ADRESSE À TOUTES LES PERSONNES DONT LA CONSOMMATION OU LE COMPORTEMENT RÉPÉTÉ PROVOQUE UNE CONSÉQUENCE NÉFASTE POUR ELLES-MÊMES OU LEUR ENTOURAGE.

