

Substances Psychoactives (SPA) et travail:

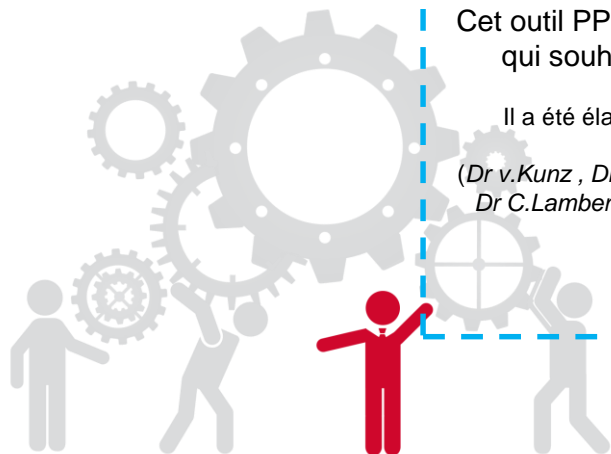
Pourquoi et comment en parler? La démarche de prévention.

Cet outil PP type support est destiné aux **Services de Santé au Travail** qui souhaitent aborder le sujet des **SPA avec leurs entreprises**.

Il a été élaboré par le groupe « Substances Psycho Actives et travail » du SIST
« **Santé Travail-Provence, ST-P** »

(*Dr v.Kunz , Dr C.Soler, Dr Catherine Aubaile Dr Anne-Marie Even, Dr F.Favro-Sabatier,
Dr C.Lambert, F.Lehucher IDEST, J.Leverne IDEST ,Dr F.Nannini, B.Navarro ASST,
Dr Hélène Rigaut*)

en collaboration avec le Réseau Drogues et Travail PACA,
juin 2016



Sommaire

1. Qu'est-ce qu'une Substance Psycho Active?

Définition.

Niveaux de consommation: risques et conséquences.

Législation en entreprise.

2. Pourquoi est-il important d'aborder les SPA dans mon entreprise ?

Les responsabilités et légitimités de chacun des intervenants du monde du travail.

Les données statistiques.

Le lien documenté entre consommations et travail.

3. Comment mettre en place une démarche de prévention dans mon entreprise?

La démarche validée recommandée : les 3 volets.

Comment faire en pratique, comment notre service peut-il vous aider ? : les outils à votre disposition: La «*malette employeur*»

Vidéo illustrative.

4. Questions/Réponses



Sommaire

1. Qu'est-ce qu'une Substance Psycho Active?





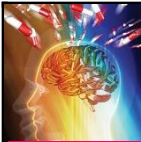

Qu'est ce qu'une SPA?

- Un produit licite ou illicite qui agit sur le cerveau,
- Qui peut modifier le comportement, les émotions, les sensations, l'humeur, les perceptions, les capacités et la vigilance,
- Qui peut engendrer une dépendance.
- **ALCOOL**
CANNABIS
MEDICAMENTS PSYCHOTROPES
[COCAÏNE, OPIACES, AMPHETAMINES ...]
- 3 grandes classes en fonction de leurs actions sur le SNC : Les stimulants, les perturbateurs, les sédatifs.

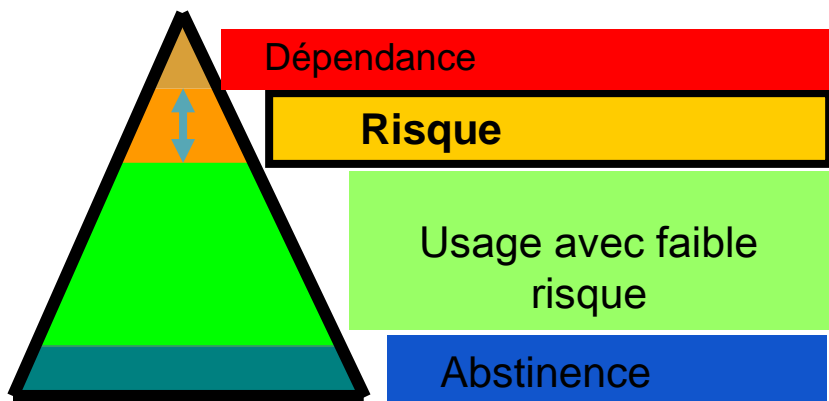
NB. On limite le champ de travail aux SPA susceptibles de générer des troubles du comportement : ~~TABAC~~



SPA : 3 grandes classes de produits en fonction de leurs actions sur le système nerveux central

 STIMULANTS	 PERTURBATEURS/ HALLUCINOGENES	 DEPRESSEURS/ SEDATIFS
<p>-Favorisent temporairement un état d'éveil et d'excitation et réduisent la fatigue.</p> <p>- Induisent un sentiment fallacieux d'assurance et de contrôle de soi. Effet suivi d'un état d'épuisement et de dépression.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cocaïne, ▶ Amphétamines, ▶ Ecstasy, GHB 	<p>Provoquent une perturbation de la perception de l'environnement et de la réalité : modifications de la perception du temps et de l'espace, sensibilité exacerbée aux couleurs et aux sons.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Alcool, ▶ Cannabis, ▶ LSD champignons, Kétamine, Produits volatils (colles et solvants..) 	<p>Entraînent une sensation de détente et de rêve ainsi qu'une perte d'inhibition.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Opiacés (héroïne, TSO: Méthadone et Subutex, Codéine, Morphine), ▶ Médicaments psychotropes (anxiolytiques, somnifères..), ▶ Alcool

SPA : Les modes de consommation



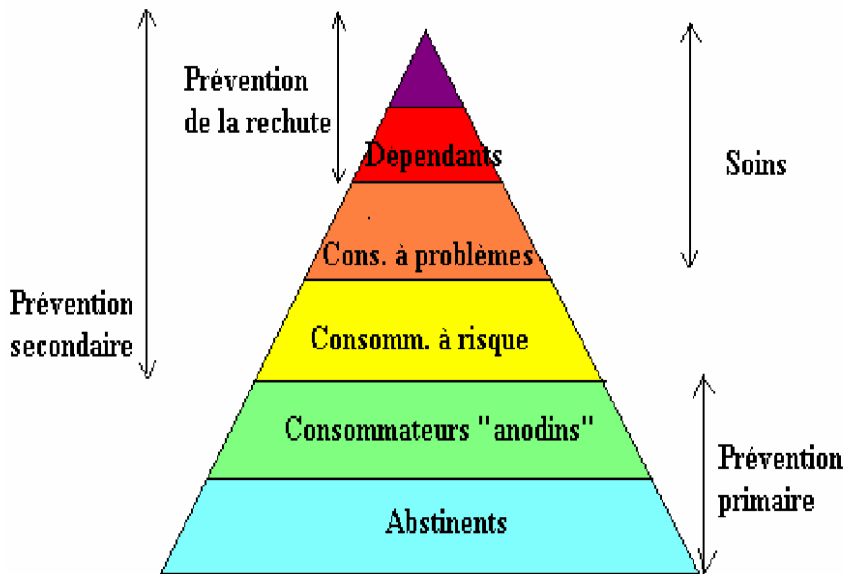
4 modes de consommation:

Au travail :

La consommation simple peut devenir à risque dans certaines situations.
Les non-consommateurs peuvent avoir des conséquences indirectes (PSS!).

Pour aborder de façon collective la thématique des « **drogues dans l'entreprise** », on parlera de **consommation de SPA** et **du risque lié à cet usage.**

SPA: Les modes de consommation



USAGE SIMPLE (« faible risque »): la consommation de substances psychoactives n'entraîne ni complication somatique, ni dommage.

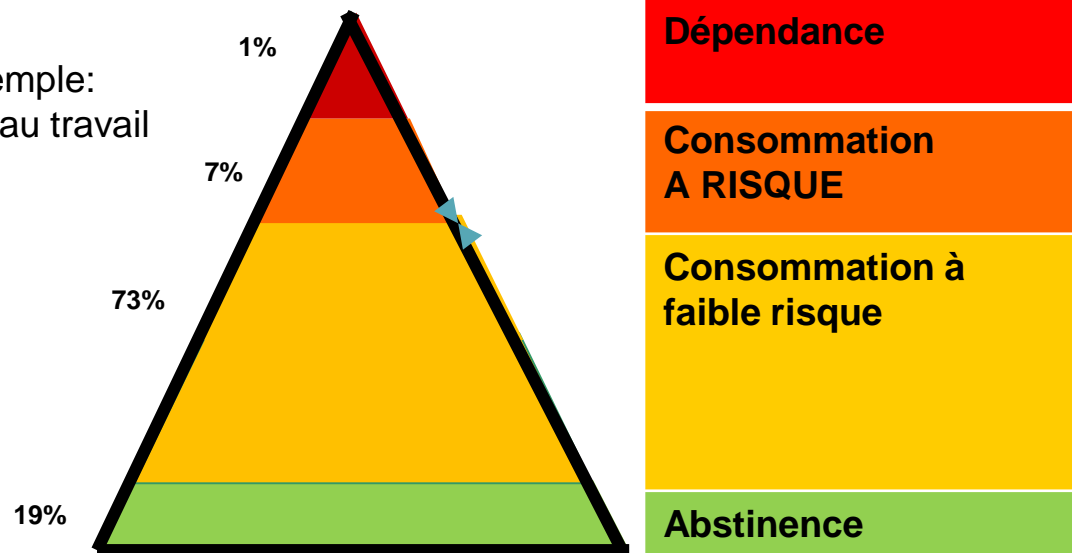
USAGE A RISQUE: **quantitatif** (repères OMS alcool, quantité fréquence), **situationnel** (conduite, PSS, grossesse, enfance), **qualitatif** (substance et modalités de consommation -âge de début, consommation solitaire, défonce-, vulnérabilité psychologique ou physique, co-consommation).

Usage nocif ou à problème: conséquences cognitives, psychologiques, psychiatriques, sociales, judiciaires, physiques

DEPENDANCE : perte de la maîtrise de la consommation, avec besoin de continuer en dépit du retentissement.

SPA : Les modes de consommation

Exemple:
Alcool au travail



Différents niveaux de prévention et d'intervention:

☞ Orientation++, collaboration, soins

☞ Evaluation, information/ repères, conseil de réduction

☞ Information/ repères

☞ Primaire ou secondaire

CONSEQUENCES PHYSIQUES

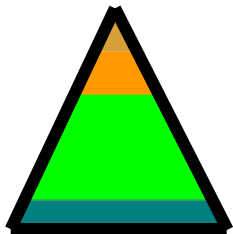
CONSEQUENCES PSYCHOLOGIQUES

CONSEQUENCES PROFESSIONNELLES

CONSEQUENCES SOCIALES
ET FAMILIALES

CONSEQUENCES JUDICIAIRES

Majorées si CO-CONSOMMATIONS



Le « risque alcool »: repères OMS

Risques QUANTITATIFS:

Les seuils à ne pas dépasser

- POUR LES FEMMES :**
Ne pas consommer plus de 2 verres d'alcool par jour.
- POUR LES HOMMES :**
Ne pas consommer plus de 3 verres d'alcool par jour.
- POUR LES CONSOMMATIONS OCCASIONNELLES :**
Ne pas consommer plus de 4 verres d'alcool en une seule occasion (si vous devez prendre le volant, l'abstinence est préférable).

2  / jr 

2 verres maximum par jour
pour les femmes

3  / jr 

3 verres maximum par jour
pour les hommes

4  / Max

4 verres maximum
en une seule occasion



1 jour d'abstinence
par semaine

Risques SITUATIONNELS:



- pas d'alcool pendant la grossesse
- pas d'alcool dans l'enfance
- pas d'alcool si... maladie chronique, traitement,
- **ou si conduite d'une machine ou responsabilités qui nécessitent une parfaite vigilance.**

Il est impératif de ne pas boire si...



- vous conduisez un véhicule* ou une machine dangereuse;
- vous êtes mineur;
- vous exercez une activité qui exige de la vigilance;
- vous avez une maladie chronique (épilepsie, pancréatite, hépatite C);
- vous êtes un ancien alcoolo-dépendant.

*Au-delà de deux verres, vous dépassez la limite légale pour conduire.



• Vous prenez des médicaments



• Vous êtes enceinte

Equivalence des verres d'alcool: verres standards

1 verre d'alcool
=
10 g d'alcool pur
=
=



Verre à la maison ≠ verre servi au bar !!

Les bouteilles standards

VERRE STANDARD (=UNITÉ D'ALCOOL)
10g/VERRE



1 bouteille
de 75 cl
de whisky
40°



25
doses
standard



ou
1 bouteille
de 75 cl
de vin ou de
champagne



7
doses
standard



1 cannette
de 50 cl
de bière
8,6° à 10°



4
doses
standard



1 bouteille
de 75 cl
d'apéritif



10
doses
standard





Pas de repères quantitatifs!

Le « risque cannabis »

Mode de consommation:

- Début jeune.
- Fréquence et quantité.
- Consommation solitaire.

Co-consommation:

alcool,
médicament..

Poursuite de la consommation alors qu'il y a des **conséquences** cognitives, psychologiques, psychiatriques, sociales, judiciaires, physiques.

- Essai de **réduction** de la consommation sans y **parvenir**.
- Impossibilité de **s'empêcher** de consommer dans certains contextes.

Consommation dans certaines **situations**: conduite, poste de sécurité, grossesse, vulnérabilité psychologique.



Dépendance



Aide





Le « risque lié aux médicaments psychotropes »

- Conduite (médicaments classe 2 ou 3 responsables de 3,3% des accidents corporels) ou sur un PSS.

☞ **Pictogrammes** sur les boîtes de médicaments.



Soyez prudent (ne pas conduire sans avoir lu la notice).



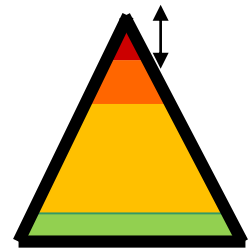
Soyez très prudent (ne pas conduire sans l'avis d'un professionnel de la santé).



Attention, danger !
Ne pas conduire (pour la reprise de la conduite, demandez l'avis d'un médecin).

- Si « mésusage » du médicament prescrit:
 - Si non respect des **doses** et des **durées** de prescription: automédication avec risque d'effets indésirables, de surdosage, de dépendance.
 - Si arrêt sans avis médical.
 - Si co-consommation de substances psycho actives.





SPA et dépendance



- **Perte de la maîtrise de la consommation** avec **besoin** compulsif de **continuer à consommer** en dépit du retentissement (physique, psychique, professionnel..).
- L'évaluation et la prise en charge relève du domaine médical/sanitaire.
- Situation pour laquelle la **collaboration précoce** salarié concerné-médecin du travail-employeur est essentielle dans le respect du rôle de chacun....
- ...Idéalement parallèlement à une **démarche de prévention collective** dans l'entreprise.

 **CONNAITRE SON LIEN PAR RAPPORT A LA SPA**

Toutes les coordonnées des structures d'aides sur : www.drogues-info-service.fr , rubrique « Adresses utiles »



Sommaire



2. Pourquoi est-il important d'aborder les SPA dans l'entreprise ?



Aborder les SPA en entreprise: 4 raisons

1/ Légitimité et responsabilités de chacun pour intervenir,

2/ Statistiques,

3/ Liens démontrés entre travail et consommation.

👉 4/ Démarche de prévention type validée avec les 3 volets: **information**, **management**, **aide**.

dans une politique globale de prévention des risques professionnels:
DUERP++

1/ Légitimité et responsabilités de chacun des acteurs du monde du travail pour intervenir dans la prévention du risque lié aux SPA.

Cadre d'intervention

Sanitaire :

SST,
médecin,
infirmière,
AS.

Règlementaire :

employeur,
hiérarchie,
encadrement.

Sécuritaire :

tout salarié
de l'entreprise
ou toute
personne
présente sur le
lieu de travail.

Relationnel :

tout le monde :
l'acteur parle en
tant qu'individu
indépendamment
de son statut
d'appartenance à
l'entreprise.

**Et...chaque acteur doit rester
dans sa fonction et son cadre
avec un discours respectueux.**

L'employeur :

1. **Responsabilité santé et sécurité** avec obligation de résultat ou « moyens renforcés ».
2. Responsabilité de faire **respecter les lois** en vigueur (code du travail et jurisprudence) avec pouvoir disciplinaire par le **RI**.
3. Responsabilités juridiques en matière **civile et pénale**.
4. Nécessité d'évaluation dans le **DUERP** avec une traçabilité des actions. L'évaluation du risque lié aux consommations de SPA fait partie de l'évaluation des risques de l'entreprise et doit être incluse dans le DUERP.
5. Réponse à l'attente des salariés sur le bien être au travail.

Le CHSCT

1. Participe à l'ensemble de la démarche de prévention de la consommation de SPA à tous les niveaux et auprès de l'ensemble des personnels de l'entreprise.
2. Alerte la direction sur les problèmes repérés.

Chaque salarié

1. A l'obligation de préserver sa santé, sa sécurité, celle des autres et de porter assistance à une personne en danger .
2. Est informé de la démarche élaborée et est invité à l'appliquer.
3. Peut légitimement intervenir face à un collègue dont la consommation pose problème dans le travail en particulier en cas de danger immédiat.

Le médecin et l'équipe pluridisciplinaire du Service de Santé Travail

1. ... «**Conseille l' employeur, afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail** » *(loi 20 juillet 2011)*
2. En consultation, le médecin du travail ou l'infirmier(e) doit « **proposer systématiquement à tout salarié une évaluation clinique de sa consommation de SPA** ».
« Il décide, en toute indépendance, de la nécessité ou non de proposer un test biologique ».
3. Dans le cadre des actions en entreprise, l'équipe pluridisciplinaire doit **participer** de manière active à l'information et la formation sur la **prévention des risques liés à la consommation de SPA**.
4. Cette action est tracée dans la **fiche d'entreprise**.

2/ Données statistiques

- Augmentation de la consommation des SPA (baromètre INPES)

- Tous les secteurs,
 - Tous les statuts,
 - Tous les postes,
 - Toutes les fonctions,
- } sont concernés

- Les conséquences pour l'entreprise et le salarié sont multiples:

- * AT,
 - * absentéisme
 - * moindre productivité et qualité des prestations
 - * mauvaise image de l'entreprise
 - * problèmes relationnels, mauvais vécu au travail, évolution de carrière et stabilité professionnelle compromises, licenciement, inaptitude médicale
- 15% à 20%

- Statistiques de santé publique

- 1/2 de la mortalité due à l'alcool concerne des non-dépendants,
- Alcool = facteur de risque majeur après tabac et HTA,
- 8 % des salariés ont une consommation à risque d'alcool

SPA au travail : Conséquences multiples pour l'entreprise et le salarié



Prise de risques



Inattention



Troubles de la mémoire



Maladresse



Agressivité



Erreurs de jugement



**Conséquences sur l'attention
et la conscience du danger**



Mise en danger d'autrui

Usage des SPA parmi les actifs (16-65 ans)

Baromètre santé INPES 2010

NAF	Consommation ponctuelle importante / mois	Ivresse année	Tabac quotidien	Cannabis année	Cocaïne vie	Ecstasy amphétamine vie
Ensemble (n=14795)	19,2	21,1	33,5	6,9	3,8	3,3
Agriculture, sylviculture et pêche (n=417)	30,7	24,2	31,5	6,2	2,9	2,8
Construction (n=987)	32,7	33,2	43,8	13,0	5,6	3,8
Commerce (n=1562)	17,6	22,2	38,4	7,4	3,5	3,2
Transport, entreposage (n=745)	24,2	23,0	34,3	5,0	2,7	2,5
Hébergement, restauration (n=441)	26,9	27,2	44,7	12,9	9,2	7,9
Information, communication (n=488)	22,6	29,5	26,8	10,7	6,9	5,5
Administration publique et défense (n=1194)	17,8	18,1	28,4	3,6	2,5	2,7
Enseignement (n=1391)	10,9	15,1	23,4	5,2	2,9	2,2
Santé humaine, action sociale (n=2548)	8,5	11,8	30,0	4,0	2,6	2,5
Arts, spectacle et services récréatifs (n=258)	23,0	32,3	31,1	16,6	9,8	7,3
Services des ménages (n=233)	14,0	6,7	31,3	0,7	0,5	1,0

Consommation ponctuelle importante/ mois : 6 verres ou plus lors d'une même occasion au moins une fois par mois

NAF : nomenclature d'activités françaises (en 21 sections)

En rose les secteurs les plus concernés, en bleu les secteurs les moins concernés

Consommations parmi les actifs

Alcool

8% des actifs ont un usage à risque (12% ♂ et 3% ♀),
<1% sont dépendants

Cannabis

Usage régulier pour 1,7% (3% ♂ et 1 ♀) (6% chez les sans emplois)

Médicaments psychotropes dans l'année

14% des actifs

Baromètre Santé 2010 INPES et Etat des lieux des consommations en milieu professionnel, OFDT, 2011

Coût et bénéfice de la prévention SPA

Coût de l'alcool au travail en moyenne pour les entreprises françaises:
1,5 % de la masse salariale annuelle.

Coût engendré par les problèmes d'alcool en entreprise approché par la formule suivante :

$$\text{Nombre d'employés} \times 5 \% \times \text{salaire moyen} \times 25 \%$$

- Bénéfices secondaires en dehors du coût direct :
 - ✓ Effet positif pour l'entreprise :
 - moins d'AT (taux de cotisation diminué), moins d'absentéisme,
 - meilleure productivité, meilleure image à l'extérieur.
 - ✓ Effet positif pour les salariés :
 - l'entreprise s'intéresse à leur santé et leur sécurité
=> amélioration du climat social.

► **La prévention en entreprise est un investissement qui rapporte!**

3/ Liens entre consommation de SPA et travail



**9% des consommateurs d'alcool,
13% des consommateurs de cannabis**
disent avoir **augmenté leur consommation** l'année précédente **du fait de problèmes liés au travail** ou de leur situation professionnelle.

[Baromètre santé INPES 2010]

Certaines conditions de travail identifiées peuvent **favoriser ou initier une consommation de SPA**

☞ 6 classes de déterminants professionnels pouvant favoriser des consommations d'**acquisition** (culture) ou d'**adaptation** (RPS).

☞ DUERP (« Repérage »)

Certains postes nécessitant une vigilance supplémentaire sont **plus à risque**:
« **PSS** » ou poste avec **exigence cognitive importante** (plus d'impact des consommations d'**importation**)

Contexte: Porosité privé/travail. Société « addictogène » ► monde du travail.



Les facteurs professionnels retentissant sur les conduites de consommation de SPA [Lutz, 2012]:

6 classes de déterminants pouvant initier, favoriser ou renforcer l'usage de SPA:

- 1. Disponibilité et offre des produits liées au milieu professionnel:** *offre d'alcool sur le lieu de travail*, métiers de production, *de vente* ou de contrôle liés aux produits psychoactifs *métiers de la santé*.
- 2. Pratiques culturelles et socialisantes:** genre du métier, *habitudes conviviales*, relation hiérarchique, bizutage, support de communication non verbale, image de marque, réseau, *démarche commerciale*, *cohésion d'équipe*, âge, ancienneté.
- 3. Précarité professionnelle:** *statut*, rémunération, image de marque du métier, *évolution professionnelle*, reclassement, formation, projet d'entreprise peu clair.
- 4. Tensions psychiques:** *conflit*, souffrance, isolement, désœuvrement, anxiété, vigilance, activités interrompues, charge émotionnelle, manque d'expérience, mésestime de soi, exclusion, *surinvestissement*, manque de reconnaissance, âge, *perte de sens*, *injonction contradictoire*, écueil éthique, usure mentale.
- 5. Pauvreté des liaisons sociales:** *absence de reconnaissance*, manque de soutien, *isolement*, *relations hiérarchiques atomisées*, opacité managériale, manque de soutien syndical, manque de temps de transmission, manque de réunion de travail, absence de supervision, absence de débats professionnels, absence d'évolution professionnelle, absence ou excès de contrôle exclusion, désinsertion sociale.
- 6. Tensions physiques:** *temps de travail*, horaires atypiques, gardes, activité répétitive, intensité des gestes, bruit, odeurs, chaleur, douleur, TMS, âge.

Les facteurs professionnels retentissant sur les conduites de consommation de SPA [Lutz,2012*]:

- 1.Pratiques culturelles et socialisantes** : pots fréquents, déplacements en équipe loin du domicile...
- 2.Disponibilité et offre des produits liées au milieu professionnel** : Métiers de la santé, de l'hôtellerie-restauration...
- 3.Précarité professionnelle** : statut, projet d'entreprise peu clair...
- 4.Tensions physiques** : horaires atypiques, intensité des gestes, chaleur...
- 5.Tensions psychiques** : Relations conflictuelles non réglées, manque de reconnaissance...
- 6.Pauvreté des liaisons sociales** : Isolement, délitement du collectif...

* Typologie des facteurs professionnels retentissant sur les conduites de consommation de SPA [Lutz, 2012]

Sommaire



3. Comment mettre en place une démarche de prévention dans mon entreprise?



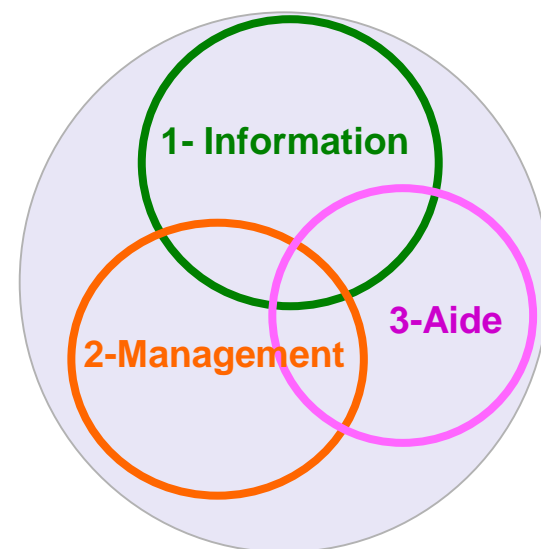
La démarche type de PREVENTION validée



Pour aborder de façon collective la thématique des « drogues dans l'entreprise », on parlera de consommation de SPA et du risque lié à cet usage.

3 volets indispensables à aborder de façon conjointe:

1. Un **volet information-sensibilisation**
2. Un **volet management**
3. Un **volet aide pour les personnes en difficulté**



1. Un volet information-sensibilisation pour tous les acteurs de l'entreprise.

- Avoir la même base de connaissance, donner les indicateurs simples pour repérer les personnes en difficulté,
- Travailler sur les représentations (santé, drogues, travail, respect, responsabilité...),
- S'informer sur les produits, effets, risques, législation...
- Connaître l'influence de l'environnement,
- Travailler sur les facteurs de risque, avec un **état des lieux** et un **plan d'action (DUERP et Fiche d'Entreprise)**.

2. Un volet management

qui précise le cadre général

- **Mettre en place le DU** avec cette thématique et faire participer les salarié.
- La réglementation et le code du travail, le RI
- Un protocole de gestion des pots
- Les règles et les conduites à tenir en cas d'état inhabituel, protocole de « gestion de crise »
- Un protocole d'accompagnement managérial d'un salarié pressenti en difficulté
- L'échelle des sanctions en cas de transgression (avec réponse immédiate, progressive et structurée)
- Avec une formation de l'encadrement

3. Un volet aide

pour les personnes en difficulté

- Mettre à disposition et affichage :
 - Outils d'auto-évaluation des consommations,
 - **Sites d'information validée,**
 - **N° vert et coordonnées des structures spécialisées.**
- Encourager et soutenir la demande d'aide et de soin, favoriser l'orientation précoce vers le médecin du travail.
- S'impliquer dans l'aménagement des postes des personnes en difficulté:
 - Charge et temps de travail,
 - Anticiper le retour à l'emploi si arrêt de travail...

Préalables indispensables à la mise en place de la démarche de prévention

Démarche concerne l'ensemble des salariés (direction, encadrement, CHSCT, personnels et leurs représentants) dans un esprit d'accompagnement et de soutien.

Communication sur la démarche pour qu'elle soit connue et acceptée par tous.

Les modes d'interventions, les moyens mis en œuvre, les limites et rôles de chacun doivent être connus de tous.

Démarche est à inclure dans une politique globale de prévention des risques professionnels en considérant tous les facteurs intervenants: stress, conditions de travail difficiles, emploi précaire...

Démarche de prévention SPA: en pratique

1-Information

- Affiches de sensibilisation, information.
- Information dans le livret d'accueil.
- Réunions en petits groupes avec intervenant extérieur.

2-Management

- Evaluation et plan de prévention dans le **DUERP**.
- Ex de formulation de RI
- Gestion des pots encadrée.
- Protocole en cas de trouble du comportement, à chaud et à froid.

3-Aide

- Affichage des numéros d'aide.
- Orientation vers médecin du travail (fiches de constat).
- Aménagement de poste

Démarche de prévention SPA en pratique

Nos outils à votre disposition



La « malette employeur » avec les conseils et documents types par volet.



www.stprovence.fr



Cet outil est destiné aux Services de Santé au Travail qui, après prise en compte, pourront le remettre à leurs entreprises qui souhaitent mettre en place une démarche de prévention SPA. Il a été élaboré par le groupe « Substances Psycho Actives et travail » du SET « Santé Travail Provence, ST-P » Dr V. Kiers, Dr C. Schep, Dr Catherine Aubolle, Dr Anna-Maria Eysa, Dr C. Escarp-Sabatier, Dr C. Lambert, C. Leblondier, IDEST, L. Levacon IDEST, Dr E. Mariani, B. Navarro ASST, Dr Hélène Rigault. Avec le collaboration du Réseau Drogues et Travail PACA piloté par (Sobry, Grouzet et de S. Godeiron), attaché de communication ST-P.

LA « MALETTE EMPLOYEUR » :

PREVENTION DU RISQUE LIE A LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHO ACTIVES (SPA) EN ENTREPRISE

La consommation de substances psychoactives en milieu professionnel peut générer des risques pour le salarié ou les tiers, notamment accidentels, du fait de l'altération des capacités engendrée (rapport INPES 2012).

L'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L4121-1 du Code du travail), assortie d'une obligation de résultats, doit l'encourager à mettre en place une démarche de prévention sur cette thématique. C'est la cohérence de cette action de prévention qui sera évaluée dans le cadre des responsabilités juridiques (civile et pénale).

La thématique des SPA reste un sujet sensible dont l'abord est facilité par une collaboration étroite entre l'employeur et le médecin du travail dans le respect du rôle et des responsabilités de chacun.

La DGT (Direction Générale du Travail) et la MLDECA(e) préconisent la mise en place d'une démarche de prévention validée, comprenant 3 volets indispensables et complémentaires. Cette démarche de prévention collective doit s'inscrire dans la démarche globale de prévention et est à élaborer dans un esprit d'accompagnement et de soutien, avec l'ensemble des salariés, afin qu'elle soit comprise et acceptée partout dans l'entreprise. Les modes d'interventions, les moyens mis en œuvre, les limites et rôles de chacun doivent être connus de tous.

Le rôle du service de santé au travail :

- Il est de conseiller les employeurs sur les dispositifs et mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail. (Loi du 20 juillet 2011 (Art. L. 4622-2 du Code du Travail)).
- Il est de suivre les recommandations du plan santé travail (2016-2020) en encourageant la concertation sur les mesures de prévention et en diffusant auprès des employeurs les bonnes pratiques en matière de prévention collective.

Le médecin de santé au travail coordonne l'équipe pluridisciplinaire santé travail autour de la prévention individuelle (médecins, IDEST, psychologue, assistante sociale) et collective (médecins, IDEST, ASST, IPRP).



(1) Hésitations ou doutes qui agitent tout le cerveau, qui modifient les émotions, l'humeur, les perceptions et le jugement: alcool, cannabis, médicaments psycho tropes et autres drogues illicites.

(2) Mission inintermittente de lutte contre les Drogues Elites Conduites Alcoolées

www.stprovence.fr

ST-Provence - Siège social

0 800 350 400

Présence

« Malette employeur »

DOCUMENTS utiles pour la démarche de prévention du RISQUE lié à la CONSOMMATION de SPA

1. Les outils pour le volet MANAGEMENT :

1.1. Les obligations et recommandations

- 1.1.1. Pourquoi évoquer cette thématique des SPA dans l'entreprise? Feuille mémo employeur
Comment ? 1/ Repérage des facteurs de risque professionnels
2/ Intégration dans le DUERP: fiche repère SPA ;
- 1.1.2. Exemple de formulation de RI ou de note de service sur la partie SPA.

1.2. Les SPA dans la politique de prévention de l'entreprise

- 1.2.3. Alcool: organiser un pot de manière responsable.
- 1.2.2. Conduite à tenir en cas de trouble aigu du comportement.
- 1.2.3. Fiches de constats (pour entretien en cas de « trouble du comportement aigu » à froid après « trouble du comportement récurrent »).
- 1.2.4. Brochure pour les encadrants: « *Alcool au travail, savoir réagir: quelques pistes pour les encadrants* ».

2. Les outils pour le volet INFORMATION-SENSIBILISATION :

- 2.1. Affiches d'information: liste d'exemples
- 2.2. Autres conseils pour le volet information

3. Les outils pour le volet AIDE :

- 3.1. Affiches des structures d'aide: liste d'exemples.
- 3.2. Brochure: « Alcool en milieu professionnel: Quelques pistes pour les salariés ».
- 3.3. Autres conseils pour le volet aide.

Volet management:

Pourquoi évoquer cette thématique:

Aide au DUERP

1.1. Les obligations et recommandations

1.1.1. Pourquoi aborder ce thème des SPA en entreprise et comment l'inscrire dans le DUERP ??

Pourquoi aborder le thème des SPA en entreprise?

1 **Responsabilité de l'employeur dans ce domaine des SPA**

- Responsabilité santé et sécurité (Article L. 4121-1 du code du travail); obligation générale de sécurité de résultat (jurisprudence de 2008) ou au moins de « moyens renforcés » (MILDT; demande de prévention de l'employeur, à associer à la demande globale de prévention des risques avec l'objectif garanti d'objectivité qui sera appréciée en cas de litige.
- Responsabilité de faire respecter les lois en vigueur (Code du Travail).
- Responsabilités juridiques en matière civile et pénale des accidents du fait de ses préposés « salariés envers des tiers d'entreprise (Non-Assistance à Personne en Danger (NAPD) et Mises en etes, même si le salarié est sous l'influence de SPA).
- Nécessité d'évaluation dans le DUERP: « L'évaluation du risque lié aux consommations de SPA unique d'évaluation des risques ». (Recommandations de la Société Française d'Addictologie : S. « Dernier 3^{ème} plan santé travail 2016-2020, action 2-11 : « Révenir les pratiques addictives en : « Analyser les situations de travail susceptibles de favoriser des pratiques addictives (...). Promouvoir l'entreprise sur les pratiques addictives en milieu professionnel et diffuser des bonnes pratiques en intégrant des mesures d'organisation du travail.

2 **Interaction reconnue entre la consommation de SPA et le travail :**

- 3% des consommateurs d'alcool et 13% des consommateurs de cannabis déclarent avoir eu des problèmes au travail ou du fait de leur situation professionnelle, dans l'année précédente.
- Certains facteurs professionnels sont identifiés comme étant liés aux conduites de consommation de substances psychoactives.
- Par ailleurs, la consommation de SPA a plus de conséquences sur nos modes de vie de travail est un risque supplémentaire en cas de PSS: postes de sûreté et sécurité (manipulation de produits conduits de véhicules et transport de personnes chauffeur PL, caiste, chauffeur-livreur).

3 **Statistique actuelle montrant la réalité de la consommation en milieu de travail :**

- Il est constaté une augmentation des consommations de drogues hors travail: tous les secteurs sont concernés, avec des prévalences plus importantes selon les secteurs (cf baromètre permettant de savoir qu'en milieu de travail:
 - * Pour l'alcool: 8% des salariés ont une consommation à risque, moins de 1% une consommation à haut risque.
 - * Pour le cannabis: 2,7% des actifs ont un usage régulier.
 - * Pour les médicaments: 13,7% des actifs ont un usage régulier.
- 15% à 20% des accidents du travail, de l'absentéisme et de conflits interpersonnels au travail sont liés majoritairement.

4 Démarche de prévention officielle recommandée : **AVEC 3 VOLETS À ABOORDER**

Information-sensibilisation	a. Affichage informatif (verres standard, repères OMS, affiches) ; b. Intégration du thème dans le livret d'accueil ; c. Réunions de sensibilisation-information en petits groupes par
Management	a. Réflexion sur les risques professionnels de l'entreprise professionnelle en lien avec RSE... reconnus comme intégrant ; b. RI ou note de service indiquant les SPA et la politique de l'entreprise ; c. Protocole d'encadrement des pots et protocole de gestion du ; d. Conduites à tenir formalisées en cas de troubles du comportement
Aide	Affichage des structures ressources (au moins www.stprovence.fr) ; médecin du travail

Repérage:

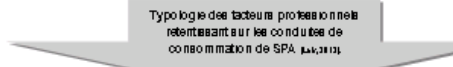
Comment inscrire le thème des SPA dans le DUE

Pour aborder de façon collective la thématique des « drogues dans l'entreprise on parlera de consommation de SPA et du risque lié à cet usage.

METHODOLOGIE :

A) Repérer dans les conditions de travail de l'entreprise les facteurs professionnels
Sont proposés comme aide à la détection de situations à risques de consommations :

D'une part, les 6 classes de déterminants professionnels identifiés, susceptibles de favoriser ou de renforcer l'usage de SPA, avec la liste d'exemples.



- 1 Pratiques culturelles et sociétales** (genre du métier, habitudes de consommation fréquentes en itinéraire, usage, support de communication non verbale, image de marque, réseau, demande de production, de vente ou de contrôle les aux produits psychoactifs méfiers de la santé...)
- 2 Disponibilité et offre des produits** (offre d'alcool sur le lieu de la production, de vente ou de contrôle les aux produits psychoactifs méfiers de la santé...)
- 3 Pratiques professionnelles** (statut rémunération, image de marque du métier, évolution professionnelle, projet d'entreprise possible)
- 4 Tensions psychiques** (relations conflictuelles non réglées, souffrance, isolement, désempolement, anxiété, vigilance, activités interrompues, charge émotionnelle, manque d'expérience, mésestime de soi, surinvestissement charge de travail importante non anticipée-exès de responsabilités, manque de recon
- 5 Psaux facteurs de risque** (absence de reconnaissance, manque de soutien d'écoute, isolement hiérarchique, absence d'opportunités, manque de soutien syndical, défillement du collectif, manque de temps de transmission, manque de réunion de travail, absence de suspension, absence de de professionnelle, absence d'évolution professionnelle, absence ou excès de contrôle exclusion, démission)
- 6 Tensions du poste** (temps de travail, horaires atypiques, travail de nuit, horaires décalés, longues journées, 10 heures gardes, activité répétitive, intensité des gestes, bruit, odeurs, chaleur, douleur, TMS, Etc)

D'autre part, la liste des PSS (Poste de Sûreté et Sécurité) donnée à titre indicatif (liste jurisprudentielle donnée par défaut devant l'absence de liste réglementaire).

Manipulation de produits dangereux, machines dangereuses, conduite de véhicules et transport chauffeur PL, caiste, chauffeur-livreur.

Intégration au DUERP:

B) Intégrer les SPA dans le DUER avec les mesures de préventions existantes et celles à mettre en place

Fiche repère du ST-Provence =
trame pour insérer le risque professionnel lié à la consommation des SPA dans le DUERP.

Moyens de prévention: Sur les 3 VOLETS:	Nature O-T-H	Mis en place	A faire	Commentaires
--	-----------------	-----------------	---------	--------------

IV Management/ politique de l'entreprise

1. Etat des lieux :

- Lister les facteurs de risque présents dans l'entreprise.
- Lister les postes de sûreté et de sécurité (PSS).

2. Encadrement des consommations

- Réglementer la consommation de SPA soit dans le règlement intérieur, soit dans une note de service.
- Mettre en place un protocole d'encadrement des pots.
- Prévoir une conduite à tenir en cas de « crise »
- Mettre en place une conduite à tenir suite à un trouble du comportement aigu ou récurrent.

III Information - sensibilisation

Mettre en place une politique de prévention des consommations des substances psychoactives (alcool, cannabis...) avec :

- 1 Sensibilisations** auprès des salariés, affichage informatif ...
- 2 Formation de l'encadrement**
- 3 Rencontres interactives** en petits groupes avec un intervenant extérieur
- 4 Intégration des risques liés à la consommation de SPA dans le livret d'accueil des nouveaux embauchés**

III Aide

- Afficher les coordonnées des structures de soins ou d'aides
- Partenariat avec le médecin du travail (fiches de constat à transmettre, aménagement poste...)



1.2.2. Gestion de la crise

MISE EN ŒUVRE

QUE DIT LA LOI ?

La responsabilité de l'employeur est engagée : « Employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (art. L4121-1 du Code du travail). Cette obligation de sécurité est assortie d'une obligation de résultat; elle se décline notamment par la mise en place des procédures de secours aux accidents et aux personnes malades ou présentant des troubles du comportement aigu. Hérétiques : « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse » (art. R4228-21 du Code du travail).

IDENTIFIER :

les signes de troubles du comportement aigu du salarié
- état d'excitation, agitation, propos incohérents ou inadéquats, troubles de l'équilibre, confusion, somnolence, chutes, agressivité inattendue...

EVALUER si la personne est en danger ou dangereuse.

PROTEGER :

- **Éloigner le salarié** du poste et le placer dans un lieu sécurisé.
- Ne pas laisser la personne seule (mais éviter les étouffements) jusqu'à sa prise en charge et faire médical : maintenir le lien par la parole et le regard.

ALERER :

- L'encadrement
- et sa présence sur site : un Secouriste Sauveteur du Travail (SST), personnel infirmier ou médical.

GESTION DE LA CRISE

SECOURIR

Urgence vitale avec anomalie des fonctions vitales :
appel SAMU (112) avec le « titre type d'appel au SAMU » et se conformer aux prescriptions du SAMU.

Evacuation pompier SAMU...

Has d'urgence vitale :
- Soigner la personne de tout danger et assurer la surveillance.
- Obtenir un **avis médical** (SSI, infirmier, médecin de soins, SAMU).
- Alerte éventuelle dans les conditions prévues par le KL.

Envoyer vers le médecin traitant ou accompagnement au domicile :
Revoir un protocole for malaise : véhicule avec un chauffeur et un accompagnement contre le salarié au médecin ou à une personne de son entourage.

Lu en état de repos avec surveillance puis retour au poste de travail.

A DISTANCE

Revoir un **entretien** entre le salarié et le responsable avec **redaction de la fiche de constat** « trouble du comportement aigu ».

Demander une **verbe médicale au médecin du travail** en lui transmettant la fiche de constat.

Effectuer une **réflexion globale** sur la prévention du risque lié à la consommation de Substances Psycho Actives dans l'entreprise, intégration des outils : information, management aide.

Volet management

Gestion de la crise

Fiches de constat trouble du comportement



a/ FICHE établie par le responsable en cas de troubles aigus du comportement d'un salarié dans l'entreprise

Coopie à remettre au salarié

Nom de l'entreprise :

Nom du responsable hiérarchique faisant l'entretien :

Identification du salarié

Nom et prénom :

Service :

Description de l'état anormal

- | | | | |
|--------------------------|---|---------------------------|---|
| - difficulté d'élocution | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - gestes imprécis | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - propos incohérents | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - troubles de l'équilibre | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - désorientation | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - agitation | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - agressivité | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - somnolence | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - haleine alcoolisée | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | | |

Observations :

Adresse du salarié :

Certification :

Constat effectué

- le (jour/heure/minutes) :

- lieu (précis) :

- par (nom/prénom/fonction/service) :

- témoin(s) (nom/prénom/service) :

Prise en charge

- appel(s) médecin du travail - Tél....
 15 (SAMU) 17 (Police ou gendarmes) médecin de ville
- suivi Maintien en sécurité de la personne dans l'entreprise
 Evacuation
- le retour au domicile par - la famille
 un accompagnant personnel, extérieur à l'entreprise
 vers l'hôpital par - le SAMU
 ambulance adressée par le SAMU

Fiche :

- transmise au **médecin du travail**,
 et remise au salarié pour une **consultation avec le médecin du travail** à la demande de l'employeur.

Signature : de l'employeur

du salarié



b/ FICHE établie par le responsable en cas de troubles récurrents du comportement d'un salarié dans l'entreprise

Identifiant de l'entretien :

Service :

Adresse :

- | | | |
|--|--|--------------------------|
| autres pour | <input type="checkbox"/> Diminution de la productivité (dépassement des délais, erreurs plus fréquentes, perte ou vol de matériel, plaintes des collègues ou de clients, prises de décisions discutables) | <input type="checkbox"/> |
| es fréquentes | <input type="checkbox"/> Mauvaises relations avec les collègues (réactions agressives aux remarques ou plaintes des collègues, attitude suspicieuse envers les autres, emport d'argent, évitement des rencontres de supervision ou de contrôle.) | <input type="checkbox"/> |
| e de courte | <input type="checkbox"/> Accident (implication plus fréquente dans des accidents réels ou potentiels) | <input type="checkbox"/> |
| physique mas-
et d'énergie
nelles) | <input type="checkbox"/> Absence inexpliquée concernant le travail (absence éme grande et faible productivité, augmentation des gestes irresponsables, réactions imprévisibles) | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> Signes particuliers (ex : odeur étrange, tremblement des mains, changement important de l'apparence physique, perte de poids, apparence négligée...) | <input type="checkbox"/> |

Signature avec le médecin du travail à la demande de l'employeur

Signature de l'employeur

Signature du salarié



ALCOOL AU TRAVAIL SAVOIR RÉAGIR

QUELQUES PISTES POUR LES ENCADRANTS

Entre respect de la vie privée et devoir d'intervenir quand les choses vont mal, trop souvent les cadres se trouvent démunis et désarmés face à un collaborateur en difficulté ou veulent à tout prix «dépister» ceux qui boivent.

L'encadrant a un rôle central, il doit être attentif et ré-agir lorsqu'un dysfonctionnement professionnel apparaît.

Que faire ? Que dire ? Quand et surtout comment parler à un collaborateur quand on devine qu'il a un problème de consommation d'alcool ou d'autres drogues ?

Par ailleurs, comment mettre en place une démarche de prévention alcool et autres psychotropes dans son entreprise de façon à intervenir en amont des situations difficiles ?



BROCHURE PREVENTION

Groupes de travail SPA-STP (source : Adhésion Océanis) - mars 2018 - 10x 113

Volet management

Brochure encadrants

DÉMARCHE DE PREVENTION ALCOOL ET PSYCHOTROPES DANS L'ENTREPRISE

Pour éviter qu'une situation se dégrade et même létalement, avant qu'un problème d'alcool n'apparaisse, il est important pour une entreprise de mettre en place une démarche de prévention du risque lié aux consommations (alcool et autres psychotropes : drogues et médicaments).

POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

- Parce que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et qu'il doit prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Il doit faire respecter le Code du travail, le règlement intérieur. Il doit inscrire l'évaluation des risques et la prévention faite ou à mettre en place dans son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP obligatoire) ; le DUERP doit évoquer le risque lié à l'alcool et aux psychotropes.
- Parce que les statistiques montrent que les consommations d'alcool sont réelles en milieu de travail, elles concernent tous les secteurs et entraînent des conséquences comme des accidents de travail, de l'absentéisme, des problèmes relationnels, des licenciements (liés à l'alcool et autres psychotropes dans 15 à 20 % des cas) ; et ce d'autant plus qu'il y a des postes à risques dans l'entreprise.
- Parce que le lien entre consommations et conditions de travail est reconnu avec identification de 6 classes de facteurs professionnels qui favorisent la consommation, dont par exemple la culture de l'entreprise, les risques psycho-sociaux...

COMMENT PLUS-JE FAISE EN TANT QU'EMPLOYEUR POUR METTRE EN PLACE CETTE DEMARCHE DE PREVENTION DANS MON ENTREPRISE ?

La prévention du risque lié aux consommations d'alcool ou de drogues doit faire partie de la démarche globale de prévention des risques professionnels, transcrite et mise à jour annuellement dans le DUERP.

Elle doit respecter une démarche structurée et recommandée par la Direction Générale du Travail et doit être :

Le volet management : et l'encadrement vont définir la politique générale de l'entreprise sur le sujet avec l'implication de la hiérarchie et de la thématique alcool dans le DUERP et l'élaboration d'actions plus complètes de sensibilisation pour tous les salariés.	Le volet information : de l'affichage informatif sur le sujet alcool et les autres psychotropes (cannabis, médicaments) ou encore l'organisation d'actions complètes de sensibilisation pour tous les salariés.	Le volet aide avec : l'affichage des numéros verts et des structures ressources ainsi que l'orientation précoce d'un collaborateur pressenti en difficulté en abordant la situation avec lui et en l'orientant vers le médecin du travail.
---	--	---

Les numéros utiles :

Drogue info service : 0 800 23 13 13
 Alcool info service : 0 980 980 930
 Ecoute cannabis : 0 980 980 940



Demander à votre service de santé au travail les outils à disposition pour chacun de ces volets.

QUAND ABORDER LA SITUATION ?

C'est lorsque sont observés des indices professionnels de changement dans les performances et le comportement que les cadres doivent réagir. Ils en ont la légitimité et sont même tenus de le faire. Or ces indices ne sont en général pas spécifiques d'une consommation d'alcool problématique et peuvent également survenir lors de difficultés personnelles, familiales, voire de problèmes de santé. Ils peuvent aussi apparaître lorsqu'une personne vit une surcharge ou un mal-être au travail. Toutes ces raisons renforcent la position du cadre, qui n'est surtout pas celle de poser un diagnostic de dépendance, mais d'échanger sur les perturbations observées en lien avec le travail.



LES INDICES DE DYSFONCTIONNEMENT PEUVENT ÊTRE RÉPERTORIÉS EN 4 CATEGORIES :

Comportement	Qualité et performance
<ul style="list-style-type: none"> diminution des intérêts et de la motivation baisse manifeste de la concentration changements fréquents d'humeur : irascibilité, nervosité, euphorie, repli sur soi signes physiques : tremblements des mains, titubation isolement par rapport aux collègues, évitement du contact avec les responsables hiérarchiques consommation de boissons alcoolisées alors que le règlement l'interdit 	<ul style="list-style-type: none"> détérioration de la performance erreurs, oublis incidents voire accidents non-respect de la réglementation plaintes de collègues réticence ou déni
Absentéisme	Apparence extérieure
<ul style="list-style-type: none"> absences non légitimées absences de courte durée et sans motif retards, départs prématurés, manque de ponctualité pauses prolongées 	<ul style="list-style-type: none"> existence d'un problème de santé négligence de l'apparence laisser-aller

COMMENT MENER UN ENTRETIEN ?



Des entretiens doivent être menés en s'appuyant sur les observations faites au sein de l'entreprise. Le but est que la personne concernée apporte des améliorations rapides aux faits qui lui sont reprochés. Même si un problème d'alcool est suspecté, aucune allusion ne devrait y être faite dans un premier temps. Cet entretien s'apparente donc, et c'est en cela qu'il sera moins difficile à mener, à un entretien quel autre entretien qui pourrait avoir lieu durant l'année, avec n'importe quel collaborateur. Cette manière de faire va permettre au supérieur hiérarchique de nouer le dialogue.

ABORDER LES ASPECTS PROFESSIONNELS

- Après avoir collecté un certain nombre d'indices factuels observés, le responsable hiérarchique convoque le collaborateur et va :
- relever les faits observés et formuler son inquiétude,
 - rappeler les exigences du poste,
 - demandeur des explications et des éclaircissements et écouter ses arguments et les raisons évoquées,
 - préciser la politique alcool et drogues mise en place dans l'entreprise si elle existe,
 - fixer des objectifs d'amélioration en fonction des dysfonctionnements observés et fixer la date du prochain entretien,
 - notifier l'ensemble par écrit, le signer et faire co-signer par la personne concernée,
 - prévoir une orientation vers le médecin du travail avec un support écrit (exemple disponible auprès de votre médecin du travail).

AIDE
Utilisez une des deux fiches de constat sur le comportement, à demander à votre médecin du travail.



www.stprovence.fr

Volet information:

Exemple affiches et brochures

ALCOOL: MAÎTRISEZ LES RISQUES

pas plus de: 2 UNITÉS D'ALCOOL pour les femmes

pas plus de: 3 UNITÉS D'ALCOOL pour les hommes

pas plus de: 4 UNITÉS D'ALCOOL pour les consommateurs occasionnels

et: 0 UNITÉ D'ALCOOL dans le cadre de situations à risque, d'aliments, ou pour le travail

1 UNITÉ D'ALCOOL = 10 GRAMMES D'ALCOOL PUR, CE QUI REPRÉSENTE :

- vin 12cl
- bière 25cl
- champagne 10cl
- spiritueux 25cl
- apéritif 25cl
- digestif 25cl

Pour plus d'informations sur les seuils de consommation à moindre risque**

Les Médicaments Psychotropes

Les Pictogrammes

NIVEAU 1 Soyez prudent
Ne pas conduire sans avoir lu la notice

NIVEAU 2 Soyez très prudent
Ne pas conduire sans l'avis d'un professionnel de santé

NIVEAU 3 Attention danger: ne pas conduire
Pour la reprise de la conduite, contactez l'avis d'un médecin

Volant Médicaments
Soyez Vigilant

SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE

CANNABIS, ALCOOL, PSYCHOTROPES SUR UN CHANTIER... ÇA VOUS ASSOMME OU ÇA VOUS ENTERRE

Notre mission: votre santé, votre sécurité.

OPASTO

Au travail, j'assure, je ne consume pas.

Securité Santé au Travail Concernés

Calcul et les drogues sont dangereux pour votre santé et pour les autres.

AU VOLANT PAS D'ALCOOL PAS DE DROGUE PAS DE PROBLÈME

En ville, ne faisons plus l'alcool et la drogue s'installer au volant!

0,5%

05 VOTRE LOGO

1 verre d'alcool = 10 g d'alcool pur

ballon de vin 12° (10 cl) = verre de pastis 45° (2,5 cl) = verre de whisky 42° (2,5 cl) = coupe de champagne 12° (10 cl) = verre d'apéritif 18° (17 cl) = 1/2 de bière 5° (10 cl)

☎ 0 800 23 13 13 de 8h à 2h, appel gratuit depuis un poste fixe

DROGUES INFO SERVICE.FR

www.drogues-info-service.fr

Rubrique: « Vos-questions-nos-reponses »
Pour trouver des réponses fiables à toutes ses questions, sous 48h et en tout anonymat
Pour consulter les questions/réponses des autres



Pour les femmes					Pour les hommes				
Estimations moyennes des alcoolémies dans le sang, en g/l après consommation à jeun, de 1 à 3 verres de vin de 10 cl à 12% vol.					Estimations moyennes des alcoolémies dans le sang, en g/l après consommation à jeun, de 1 à 3 verres de vin de 10 cl à 12% vol.				
Au volant le taux d'alcoolémie est limité à 0,5 g/l de sang.					Au volant le taux d'alcoolémie est limité à 0,5 g/l de sang.				
kg	Y	YY	YYY		kg	Y	YY	YYY	
45	0,36	0,71	1,07		50	0,27	0,55	0,82	
50	0,32	0,64	0,96		55	0,25	0,50	0,75	
55	0,29	0,58	0,87		60	0,23	0,46	0,69	
60	0,27	0,53	0,80		65	0,21	0,42	0,63	
65	0,25	0,49	0,74		70	0,20	0,39	0,59	
70	0,23	0,46	0,69		75	0,18	0,37	0,55	
75	0,21	0,43	0,64		80	0,17	0,34	0,51	
80	0,20	0,40	0,60		85	0,16	0,32	0,48	
85	0,19	0,38	0,56		90	0,15	0,30	0,46	
90	0,18	0,36	0,53		95	0,14	0,29	0,43	
95	0,17	0,34	0,51		100	0,14	0,27	0,41	
100	0,16	0,32	0,48		105	0,13	0,26	0,39	
					110	0,12	0,25	0,37	

Nombre de verres standard par bouteille

champagne (75 cl à 12° d'alcool) = 7 verres

vin (75 cl à 12° d'alcool) = 7 verres

bière (25 cl à 5° d'alcool) = 1,5 verres

canette de bière (33 cl à 5° d'alcool) = 1,5 verres

whisky (70 cl à 40° d'alcool) = 2,2 verres

pastis (70 cl à 45° d'alcool) = 2,5 verres

porto (75 cl à 20° d'alcool) = 1,2 verres

cognac (70 cl à 40° d'alcool) = 2,2 verres



PROVENCE

Volet aide

Exemple affiches et brochures



Sur www.inpes.sante.fr, ou droguesinfoservices.fr gratuit

Brochure [Problème d'addiction ?](#)

Affiche Problème de cannabis ? ([30 x 40 cm](#)) ou ([40 x 60 cm](#))

Affiche Problème de drogue ? ([30 x 40 cm](#)) ou ([40 x 60 cm](#))

Affiche Problème d'alcool ? ([30 x 40 cm](#)) ou ([40 x 60 cm](#))

Affiche Problème de jeu ? ([30 x 40 cm](#)) ou ([40 x 60 cm](#))

Cartes mémo (format carte de visite) : [Problème d'addiction ?](#) [Problème de drogue ?](#)

[Problème d'alcool ?](#) [Problème de jeu ?](#) [Problème de cannabis ?](#)



☎ 0 980 980 930 de 8h à 2h, appel non surtaxé
ALCOOL INFO SERVICE.FR

Volet aide

Brochure salariés



ALCOOL EN MILIEU PROFESSIONNEL

QUELQUES PISTES POUR LES SALARIÉS

La majorité des gens consomme de l'alcool sans mettre leur santé en danger. Néanmoins cette simple consommation peut devenir un risque au travail, surtout dans une entreprise où il y a des postes de sûreté sécurité, car même en faible quantité, les effets de l'alcool sont immédiats sur les capacités d'attention et de réflexe.

On sait par ailleurs que certains facteurs professionnels vont favoriser les consommations d'alcool ou autres psychotropes. Les problèmes d'alcool risquent alors de se développer et, tôt ou tard, le comportement au travail change, les prestations fournies s'en ressentent avec des conséquences au travail.

Cette brochure souhaite aider les salariés qui se font du souci pour un collègue et qui voudraient lui en parler. Elle donne également des pistes pour savoir comment faire de la prévention alcool en entreprise de façon à intervenir en amont des situations difficiles.



SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE

BROCHURE PREVENTION

Service de travail STP (Suisse) - éditeur (France) - mars 2015 - 10x 15,8

Autre conseil pour le volet aide :

ORIENTATION du salarié vers le médecin du travail :

En cas d'inquiétude sur la santé d'un salarié, n'hésitez pas à organiser de façon précoce l'orientation vers le médecin du travail à l'aide d'un document écrit.

Volet aide

Les structures de prévention SPA et de soins

CSAPA: Centre de Soins,
d'Accompagnement et de
Prévention en Addictologie.

CJC: Consultations Jeunes
Consommateurs.

- **Addiction Méditerranée:** siège social Marseille,
tél: 04 91 56 08 40, www.ampta.org
- **ANPAA:** siège social Marseille,
tel: 04 91 84 07 71, www.anpaa13.com

Site internet :

www.drogues-info-service.fr



- Rubrique: « **Adresses utiles** » :
Pour trouver les adresses de la structure d'aide
la plus proche du domicile en tout anonymat.



Exemple d'affichage :

Procédure en cas de trouble aigu du comportement et numéros d'information ou d'aide utiles

Procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité

- **Alerte de l'employeur** : Le rôle de chacun est d'alerter quand une personne est en danger. L'alerte ne doit pas être perçue comme une délation, mais comme un moyen d'éviter un accident ou l'aggravation de la santé du salarié et/ou des tiers.
- **Retrait de la personne** de toute activité dangereuse.
- **Demande d'avis médical** : Un trouble de vigilance (ou un état d'ébriété) peut en effet être dû à un problème de santé (hypoglycémie, accident vasculaire cérébral...) sans rapport avec une consommation de substance psychoactive.
- **Respect de la vie privée** du travailleur et absence de jugement de valeur sur son comportement.

Alcool, cannabis et stupéfiants : Numéros de téléphone et sites Internet

Drogues info service : 0 800 23 13 13 / www.drogues-info-services.fr

☞ Avec les adresses des structures d'aides spécialisées

Ecoute alcool : 0 811 91 30 30 et www.alcool-info-services.fr : 0 980 980 930

Ecoute cannabis : 0 980 980 940
Joueursinfoservice.fr : 09 74 75 13 13

Tabac info service : 39 89

☎ 0 980 980 930 de 8h à 2h, appel non surtaxé
ALCOOLINFOSERVICE.FR

Service de santé au Travail et médecin du travail : Dr ☎

Ex. Sur le site de l'INRS : <http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%206147>

En pratique

- Travailler sur le long terme.
- Privilégier la **gestion du risque** au dépistage et à la répression.
- La démarche peut être accompagnée par le **STP** et/ou par d'autres organismes comme **Addiction Méditerranée**, l'**ANPAA** (Association Nationale de Prévention et Accompagnement en Addictologie).
- La mise en place d'un référent interne est souhaitable (une personne ou un groupe).

Lien DUERP/ FICHE d'ENTREPRISE: exemple de FE intégrant le RISQUE lié à la CONSOMMATION de SUBSTANCES PSYCHO ACTIVES (SPA)

Paragraphe de la fiche d'entreprise : « Appréciation des risques et préventions »

➔ Partie « Risques et contraintes liées au travail »

1

Repérage simplifié

Etat des lieux	<p>1/ Y a-t-il eu dans l'entreprise ces 12 derniers mois, liés ou présumés en liaison avec la consommation de SPA (alcool, cannabis, médicaments psychotropes ou autres substances illicites) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un constat de situations de troubles comportementaux ? des incidents ? - un ou des accidents de travail ? - de l'absentéisme ? <p>2/ Le risque lié aux consommations de SPA est-il évoqué dans le DUERP de l'entreprise ?</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
Management	<p>3/ La consommation de boissons alcoolisées et de substances illicites est-elle réglementée ou évoquée dans le RI/notes de service, lors des pots, au restaurant d'entreprise ?</p> <p>4/ Existe-t-il un protocole pour répondre à des troubles du comportement dans votre entreprise ?</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
Information	<p>5/ Existe-t-il une politique de prévention des consommations des substances psycho actives dans votre entreprise?</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
Aide	<p>6/ Y a-t-il un affichage des numéros d'aide pour l'alcool et les substances illicites ?</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
Liens avec des facteurs de risque professionnels	<p>7/ Y a-t-il des postes dans votre entreprise pour lesquels la consommation de SPA serait un risque supplémentaire ? (PSS : liste jurisprudentielle*)</p> <p>Si oui lesquels ? : Exemple: *<u>Liste jurisprudentielle des PSS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Manipulation de produits dangereux - Machines dangereuses - Conduite de véhicules et surtout transport de personnes - Chauffeur PL, Chauffeur-livreur - Cariste 	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>

VIDEO illustrative: Jeu de rôle extrait d'une situation réelle illustrant la présentation de la démarche de prévention SPA et les outils disponibles

SCENARIO : « Appel employeur pour une situation alcool » :

Mr Jack, Directeur d'un entrepôt logistique, appelle la secrétaire du STP pour demander une visite médicale pour l'un de ses salariés avec lequel il a des difficultés et un « problème d'alcool ».

→ Transmission du **courrier d'aide et de conseils** pour l'entretien oral et la fiche de constat qui servira de lien et de base d'entretien au médecin.

Mr Enequène, 35 ans, préparateur de commandes, depuis 1 an dans cette entreprise, se présente à son RDV la semaine suivante. Le médecin le reçoit.

→ **Prise de connaissance de la fiche de constat** dont la transmission faite par l'employeur est connue du salarié (remise en mains propres ou envoyée par mail ou fax au médecin au préalable).

→ Le médecin utilise des **outils d'entretiens validés et recommandés** par la HAS, la SFA et SFMT : Questionnaire d'évaluation, information sur les repères de consommation à risque de l'OMS, technique d'entretien structurée, remise d'un livret écrit de l'INPES.

Le médecin et l'IDEST se rendent ensuite dans l'entreprise à la demande de l'employeur pour présenter la démarche de prévention recommandée.

→ La théorie et la mise en pratique facilitée par les outils proposés par ST-P.

Merci de votre attention



4. Questions / réponses

