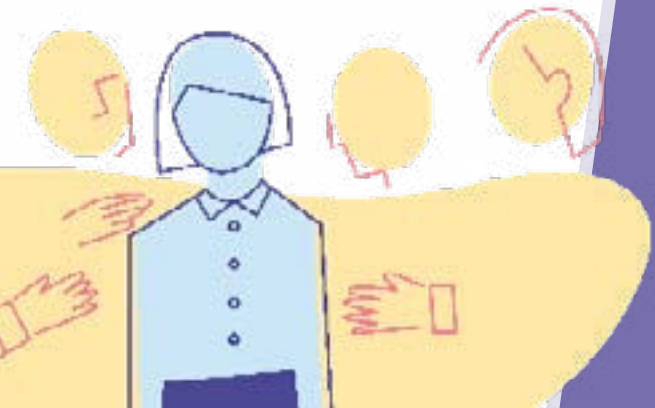
GÉNÉRAL

Prévention des conduites addictives : que peuvent faire les représentants du personnel ?

5'

En tant que représentant du personnel, vous souhaitez que les conduites addictives soient abordées au sein de votre entreprise/administration.

En collaboration avec l'employeur et le service de prévention et de santé au travail, vous pouvez construire une véritable démarche de prévention. Cette fiche vous donne quelques pistes pour agir concrètement en ce sens.



Nos sources

- Service public
- INRS

Addict AIDE pro

Les entreprises et les administrations sont des lieux de sensibilisation, d'information et d'actions pour prévenir et réduire les conduites addictives.

Pour réaliser une démarche de prévention des conduites addictives adaptée, l'employeur, le service de prévention et de santé au travail et les représentants du personnel doivent travailler ensemble (recommandations de la plateforme RSE).

Les instances consultatives comme le Comité social et économique (CSE) pour l'entreprise, le Comité social d'administration pour la fonction publique d'Etat, le Comité social territorial pour la fonction publique territoriale et le Comité social d'établissement pour la fonction publique hospitalière permettent cette collaboration et favorisent le dialogue. La participation active des représentants du personnel s'y révèle indispensable.

LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES

Au sein de la fonction publique, les collaborateurs participent à l'examen de décisions concernant le fonctionnement de la structure, via des représentants élus aux comités sociaux (depuis le 1er janvier 2023 ces comités sociaux ont remplacé les comités techniques et les CHSCT).

Au sein des entreprises, le CSE est l'unique instance représentative du personnel depuis le 1er janvier 2020. Il est issu de la refonte des trois anciennes instances représentatives du personnel (les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (article L2311-1 et suivants, code du travail). Sa mise en place est impérative dans les entreprises qui ont plus de 11 salariés sur 12 mois consécutifs.

Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés (relatives à l'application du code du travail).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a, de surcroît, pour mission d'assurer une expression collective des salariés. Cette expression collective permet la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Composition du CSE

Le CSE est présidé par l'employeur et composé d'une représentation syndicale et d'une délégation élue du personnel. Les représentants du personnel sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée de 4 ans (maximum).

Les questions relatives à la santé et la sécurité au travail sont prises en compte par différentes instances qui dépendent de l'organisation et des accords d'entreprise. Soit par le CSE, soit par une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) soit par les représentants de proximité (tous deux en lien avec le CSE) en application de l'ordonnance 2017-1386.

Quand les questions relatives à la santé, à la sécurité, aux conditions de travail sont abordées, le CSE est renforcé par la présence du médecin du travail et du responsable de la sécurité. L'agent de contrôle de l'inspection du travail et un membre de la CARSAT (services de prévention des organismes de sécurité sociale) sont invités à toutes les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail. La délégation du personnel CSE peut demander leur présence.

CSSCT

Le CSE doit disposer d'une CSSCT (commission santé sécurité et conditions de travail) dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les entreprises à risques particuliers (article L.4521-1 et suivants du code du travail). La CSSCT agit sur délégation du CSE qui définit ces missions sous le contrôle de la CSSCT pour toutes les questions liées à la santé et à la sécurité des collaborateurs.

Conduites addictives : une formation indispensable

A l'instar des autres membres du CSE, la délégation élue du personnel bénéficie d'un droit de formation sur les sujets qui concernent la santé, la sécurité et les conditions de travail afin de garantir l'exercide de leur fonction. Ils constituent, avec les managers de proximité, une cible prioritaire pour bénéficier d'une formation sur les conduites addictives en milieu professionnel.

Connaître le sujet est une condition préalable à une implication effective. Sa mise en oeuvre peut se faire par le choix d'organismes habilités avec les conseils du médecin du travail et de son équipe pluridisciplinaire. Si les conditions et le contexte le permettent, le plus optimal est de réaliser conjointement la formation des présidents et des représentants siégeant dans ces instances afin d'adopter une culture commune.

Conduites addictives : le contenu de la formation

Le contenu de cette formation varie d'une entreprise à l'autre, mais porte généralement sur 5 thématiques :

· **La règlementation spécifique aux conduites addictives** : concernant par exemple l'introduction et la consommation d'alcool sur le lieu de travail et le trouble du comportement inhabituel évoquant l'ivresse d'un collaborateur (R 4228-21 du code du travail),

· **Des apports de connaissances** sur les différents types de conduites addictives (produits et comportements), sur les représentations, les répercutions et interactions qu'elles peuvent avoir avec l'activité professionnelle,

· **La détection des signaux faibles :** comment faire lorsqu'un collaborateur prend son poste dans un état inhabituel (voir notre fiche « Comment réagir face à un collaborateur en détresse ? »),

· **Les liens entre conduites addictives,** qualité de vie, organisation du travail et autres enjeux de santé au travail,

· **Des apports méthodologiques et l'appropriation d'outillages de base** pour savoir analyser la réalité des conditions du travail, et élaborer un plan approprié d'actions préventives.

LES MISSIONS DU CSE

dans la prévention des conduites addictives

Evaluation des risques

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les élus du CSE contribuent à évaluer les risques puisqu'ils doivent veiller aux conditions de travail, à la sécurité et à la santé des collaborateurs. Ils peuvent donc, au même titre que le service de prévention et de santé au travail accompagner l'employeur dans cette mission, qui reste de la responsabilité de ce dernier.

Les représentants du personnel apportent une connaissance du terrain indispensable à cette évaluation ainsi qu'une attention particulière à toutes mesures pouvant affecter les conditions de santé et de sécurité et/ou les conditions de travail. Les représentants du personnel ont donc un rôle en amont de la démarche de prévention. Il est par exemple possible de les intégrer au Copil de cette démarche.

L'état des lieux du risque addictif repère les facteurs favorisants et protecteurs des conduites addictives par des visites sur site, des études documentaires, des rencontres avec les équipes, et l'analyse de données RH.

Concrètement, l'état des lieux pose les questions suivantes : quels sont les facteurs susceptibles d'être favorisants au sein de la structure en termes de niveau de stress excessif et de facteurs de risque psychosociaux : pénibilité et contraintes physiques, horaires décalés, place de l'utilisation des nouvelles technologies... Il faut également identifier les facteurs protecteur (management à l'écoute, pauses régulières...) et les ressources internes et externes qui peuvent vous aider. L'accessibilité et la disponibilité des substances (pots avec alcool, médicaments disponibles pour celles et ceux travaillant dans la santé...) sur le lieu de travail est également un facteur de risque de conduites addictives.

En participant à la démarche de prévention des conduites addictives de l'entreprise dans le cadre du CSE les représentants du personnel contribuent à développer un intérêt collectif et une vigilance partagée.

VOS MISSIONS DE PRÉVENTION

Actions et solutions concrètes

L'analyse préalable concertée de l'évaluation des risques permet la mise en œuvre de solutions concrètes aidant à réduire le risque de conduites addictives et d'actions d'information pour les collaborateurs.

Par exemple :

- Encadrer la consommation d'alcool au sein de l'entreprise,

- Anticiper les risques au maximum en termes de conditions et d'organisation du travail,

- Sensibliser les collaborateurs sur les risques addictifs (relai des campagnes nationales de prévention : Mois sans Tabac, Défi De Janvier (appellation française du Dry January)..., sur les dangers de l'hyperconnexion, du workhaholisme, organiser et animer des évènements (petits déjeuners, quizz, brainstorming...),

- Construire des outils, par exemple une charte du bon usage du numérique pour limiter les risques d'hyperconnexion,

- Participer à la construction d'une procédure d'intervention spécifique pour faire remonter les situations professionnelles problématiques individuelles,

- Mettre à jour les documents officiels : Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), Règlement intérieur et note de service,

- Accompagner les personnes en difficulté et les orienter vers le service de prévention et de santé au travail ou d'autres acteurs : travailleurs sociaux, psychologues du travail et préventeurs.

Droit d'alerte

Les représentants du personnel ont le droit d'alerter l'employeur en cas de danger grave et imminent, mais aussi en cas d'atteinte à la santé physique et mentale des salariés (article L. 4131-2 du Code du travail).

Ils peuvent également saisir l'inspection du travail.

Maintien dans l'emploi

Les représentants du personnel prennent les mesures nécessaires au maintien dans l'emploi des personnes qui souffrent de maladies chroniques comme l'addiction conjointement avec le médecin du travail.

Ces situations doivent être appréciées strictement du point de vue de la santé et de la sécurité au travail, de manière factuelle, et non au regard de la morale ou d'un jugement de valeur quelconque.

Conclusion

L'entreprise/administration est un lieu de sensibilisation, d'information et d'actions pour prévenir et réduire les consommations et comportements à risque des collaborateurs.

En tant que partie prenante les représentants du personnel ont une place et un rôle à jouer dans la démarche de prévention aux cotés de la direction et des acteurs associés tels les préventeurs et les services de prévention et de santé au travail dans une volonté commune d'agir.

ILS PEUVENT VOUS AIDER

L'annuaire des acteurs compétents

- Associations
- Cabinets de conseil
- Complémentaires santé
- Organismes Publics
- Partenaires institutionnels
- Services de prévention et de santé au travail
- Start-up

Une question, un doute ?

Prenez rendez-vous avec votre médecin du travail et son équipe. Ils sont là pour vous aider.

APPROFONDISSEZ LE SUJET

Avec ces fiches complémentaires

- Politique de prévention, le rôle de chaque acteur de l'entreprise

7'

- Règlement intérieur : rédiger le chapitre conduites addictives

3'

Toutes les fiches sont sur www.addictaide.fr/pro

PROPOSEZ-NOUS DES FICHES

Nous sommes à votre écoute

Le Fonds Addict'AIDE réunit tous les acteurs concernés par la lutte contre les addictions dans le but de développer des projets préventifs innovants. Le portail Addict'AIDE Pro est dédié à la prévention des conduites addictives en milieu professionnel.

62-68 rue Jeanne d'Arc · 75013 Paris
contact@addict-aide.org

Addict AIDE