



EDF SA
22-30 avenue de Wagram
75382 Paris cedex 08 - France
Capital de 1 505 133 838 euros
552 081 317 RCS Paris

www.edf.fr

12/2018 - Création : SUGAR - Photos : THINKSTOCK / SHUTTERSTOCK



FAIRE FACE À L'ADDICTION

GUIDE PRATIQUE À L'ATTENTION DES MANAGERS - Édition 2018

“
Agissons
tous ensemble
pour la santé
et la sécurité”

AVANT-PROPOS

La politique Santé Sécurité, dont s'est doté le Groupe en 2018, s'appuie sur un engagement signé collectivement par le Président et chaque membre du COMEX et sur une feuille de route 2018-2020 pour mobiliser le Groupe.

Nos progrès en santé sécurité requièrent la mobilisation de tous, le déploiement de la vigilance partagée, l'engagement des dirigeants et des managers et le développement de la santé globale des salariés.

La prévention et le traitement des risques liés aux pratiques addictives constituent un axe important de travail dans le cadre du déploiement de cette politique.

Ces pratiques peuvent, en effet, toucher chacun d'entre nous lorsque se conjuguent une fragilité personnelle, un environnement spécifique et la rencontre avec un produit ou une activité, source de plaisir ou d'apaisement.

Enjeu majeur de santé publique, ces pratiques représentent un fléau d'autant plus aigu lorsqu'elles s'invitent dans le monde du travail, en particulier dans un cadre aussi sensible que celui

de nos métiers. Il serait illusoire de croire qu'elles s'arrêtent à notre porte et que nos statistiques en la matière divergent de celles concernant la population nationale.

Votre statut de manager vous place dans une position de contributeur essentiel de la politique Santé Sécurité.

Nous avons conçu ce guide pour vous aider à prévenir ces pratiques et à détecter les collaborateurs qui ont besoin de votre aide pour les surmonter. Il identifie également les acteurs en mesure de vous appuyer.

Et comme les addictions prolifèrent plus volontiers à l'ombre des tabous qu'à la clarté d'un dialogue ouvert, nous avons voulu favoriser ce dernier, en complétant le dispositif d'un livret d'information à destination des salariés, qui sera largement diffusé.

—
JEAN-CLAUDE BAUDENS
DIRECTEUR

Direction Santé Sécurité
et Performance au Travail (DRH Groupe)

SOMMAIRE

► L'ADDICTION ET L'ENTREPRISE	4	► RECONNAÎTRE LES SYMPTÔMES ET PRÉVENIR LES RISQUES	13
Qu'est-ce que l'addiction ?	4	Les principaux produits	13
Addiction ou pratique addictive ?	5	Les activités	16
Le monde du travail est-il concerné ?	6	► AIDER...	18
Prise en charge collective	7	Par la prévention	18
À chacun son rôle	8	Par l'accompagnement	21
		Par le contrôle	25
		► RESSOURCES	26

QU'EST-CE QUE L'ADDICTION ?

La recherche de sensations hors du commun par le recours à des produits ou situations qui modifient la conscience, les perceptions et les comportements est aussi ancienne que l'humanité. Dans le monde du travail, elle peut aussi apparaître comme une solution "magique" et rapide pour masquer une angoisse et/ou devenir plus performant.

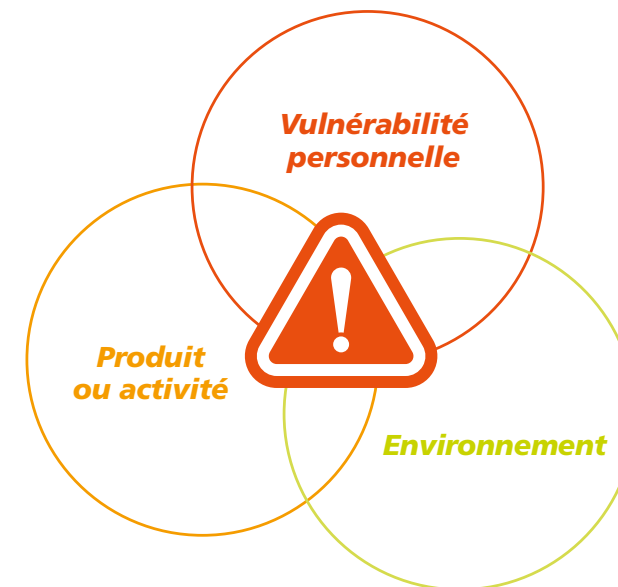
Facilitée par la multiplication des produits disponibles, cette consommation est souvent associée à une atmosphère de sollicitation : publicité, coutumes sociales, conseil des proches qui associent la détente à la prise d'une pilule ou d'un verre.

■ IL PEUT S'AGIR DE :

- **substances licites** : alcool, médicaments, tabac, etc. ;
- **substances illicites** : en juin 2013, l'Office des Nations Unies contre la Drogue et le Crime (UNODC) recensait 234 stupéfiants connus et... 251 nouvelles drogues ! ;
- **comportements** : workaholisme, cyberdépendance, avec ou sans connotation sexuelle, jeux, etc.

■ UN CONCEPT RÉCENT

Depuis les années 1990, a émergé le concept d'addiction, qui se caractérise par la dépendance ou l'accoutumance et englobe toutes ces pratiques dans une même catégorie. Il présente l'avantage d'être moins péjoratif que celui de toxicomanie, plus volontiers associé aux idées de marginalité, en remplaçant la question sur le versant du soin.



ADDICTION OU PRATIQUE ADDICTIVE ?

"Addiction" est un terme restrictif qui se limite à la dépendance et dans lequel peu de personnes reconnaissent leurs propres habitudes. Il existe plusieurs degrés de consommation ou de répétition d'un comportement :

- **l'essai** : le sujet veut expérimenter quelque chose de nouveau ;
- **l'abus** : la consommation devient excessive ;
- **l'accoutumance** : le psychisme et l'organisme physique se sont habitués. Il faut augmenter la pratique pour obtenir l'effet désiré ;
- **la dépendance physique et psychique** : toute la vie du sujet est organisée autour de la pratique.

Utiliser le terme de pratique addictive rend mieux compte de la globalité du problème et suggère une analyse plus fine pour détecter une addiction en train de s'installer.



ADDICTION

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) la définit comme un état de dépendance périodique ou chronique à des substances ou à des comportements.

DÉPENDANCE

Impossibilité de contrôler une pratique, malgré la conscience de ses conséquences négatives. Psychique ou physique, elle se caractérise par la survenue de symptômes de sevrage, ainsi que par le développement d'une tolérance.

PSYCHOTROPE

Qui modifie la conscience et les perceptions, et donc aussi les comportements.

TOLÉRANCE

Phénomène marquant l'accoutumance au produit, c'est-à-dire la nécessité d'augmenter l'usage pour obtenir l'effet recherché ou de ne rien ressentir à une dose donnée.

SEVRAGE

Arrêt de la consommation ou de la pratique, qui s'accompagne d'un ensemble de symptômes appelé "syndrome de sevrage", qui caractérise l'état de manque.

• L'ADDICTION ET L'ENTREPRISE

LE MONDE DU TRAVAIL EST-IL CONCERNÉ ?

Dans l'univers de l'entreprise, les pratiques addictives ajoutent de lourdes conséquences économiques au problème de santé publique. En plus d'occasionner des maladies graves, elles sont source d'accidents routiers ou du travail, d'absentéisme, de baisse de productivité. Elles se traduisent aussi en difficultés relationnelles qui minent la cohésion des groupes.

Elles compromettent gravement la sécurité des personnels, ainsi que des installations, et affectent négativement la performance et l'image de l'entreprise.

• UN RISQUE PSYCHO-SOCIAL MAJEUR

Le phénomène est d'autant plus sensible pour le secteur industriel. C'est vrai aux postes qui exigent une vigilance extrême, car la sécurité est primordiale : la production, le transport, la conduite de machines-outils, la surveillance...

C'est vrai aussi dans les unités d'ingénierie où la gestion du temps, la quête d'excellence ou l'utilisation permanente des nouvelles technologies peuvent créer un stress propice au développement des pratiques addictives.

Dans le cadre du travail, toutes les pratiques addictives engendrent des risques. Les effets de l'alcool ou du cannabis peuvent être plus puissants sur ceux qui consomment pour la première fois que sur les habitués. Chacun sait qu'au volant une brève distraction peut avoir des conséquences tragiques. La poursuite d'un jeu vidéo ou d'un chat pendant qu'un agent doit assurer la sécurité d'un collègue peut être tout aussi fatale à ce dernier !

Très chères addictions : un lourd bilan

En France, l'alcoolisme au travail représente en moyenne :

1,5 % des dépenses correspondant à la masse salariale annuelle.

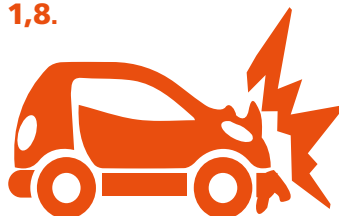
7,7 % des actifs ont une habitude de consommation quotidienne,

Qui cause de **10 à 20 %** des accidents du travail.

6,9 % des actifs consomment du cannabis. Parmi eux, **550 000 personnes** commencent la journée en fumant un joint.

20 à 30 % des accidents professionnels, de l'absentéisme et des conflits interpersonnels recensés chaque année sont provoqués par l'alcool et les drogues.

La consommation d'alcool multiplie par 8,5 le risque d'accident routier mortel et celle de cannabis par 1,8.



PRISE EN CHARGE COLLECTIVE ET MULTIDISCIPLINAIRE

Au sein de l'entreprise, au-delà de notre responsabilité individuelle et éthique, les raisons qui imposent d'agir sont nombreuses. La compréhension du sujet fait intervenir de nombreux domaines : par exemple le juridique pour savoir ce que la loi autorise ou le médical pour décrypter les symptômes.

De plus, une démarche volontariste et clairement affichée de prévention et de prise en charge des pratiques addictives crée un contexte favorable à l'exercice de la vigilance partagée. Chacun d'entre nous, par l'attention qu'il porte à la sécurité de son entourage professionnel immédiat, est le meilleur garant de cette valeur.

L'action est nécessaire pour trois raisons essentielles :

- 1 le monde du travail doit garder sa vocation d'intégration sociale et d'enceinte de protection des salariés ;
- 2 la responsabilité des accidents du travail ou routiers incombe à l'employeur ou au manager ;
- 3 le non-dit et le tabou en matière d'addiction ont des effets délétères à tout point de vue. Ils freinent la résolution des situations et troublent le climat social, dont la qualité est fondamentale pour la préservation de l'image et de la performance de l'entreprise.

• LES PRATIQUES ADDICTIVES SONT L'AFFAIRE DE TOUS

Nul n'est omniscient ni omnipotent ! Si la responsabilité des mesures de prévention, de détection, d'aide et de sanction vous incombe, de nombreux acteurs (médecin du travail, équipe médicale, médecin-conseil, assistant(e) social(e), responsable des ressources humaines, préventeur, ainsi que vos propres managers...) sont mobilisables pour vous apporter leur appui.



L'addiction, ce n'est pas une affaire de spécialiste. Pas besoin d'être un thérapeute confirmé pour dire à un collègue "J'ai l'impression que tu ne vas pas bien en ce moment. Tu devrais en parler à un médecin." Chacun d'entre nous est capable d'être un des maillons de la chaîne de secours.

— **FRÉDÉRIQUE LEVRAY**
Médecin du travail CNPE DAMPIERRE

À CHACUN SON RÔLE

Les acteurs locaux de la santé-sécurité conjuguent leurs efforts pour traiter ensemble le problème des pratiques addictives. Leur coopération se traduit par des actions concrètes en matière de prévention, sensibilisation, dépistage, accompagnement... et sanctions lorsqu'elles sont nécessaires. Détail des rôles des principaux acteurs de la prévention.

L'EMPLOYEUR OU LE MANAGER

Tenu à une obligation légale de résultat concernant la sécurité de ses salariés, il prend toutes les mesures nécessaires si elles sont proportionnelles au but à atteindre et respectent les libertés individuelles.

LE SALARIÉ

Il doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actions ou omissions au travail.

LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Au sein du service de santé au travail, le médecin du travail conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur

les dispositions et mesures nécessaires pour diminuer les risques professionnels, améliorer les conditions de travail et prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu du travail. Le médecin du travail assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs.

Il contribue à la traçabilité des expositions et à la veille sanitaire. Il est astreint au secret médical. Il peut orienter un salarié en cas de besoin vers le médecin traitant, recommander les consultations spécialisées qui lui apparaissent appropriées et lui en donner les coordonnées.

L'INFIRMIER(E)

En collaboration étroite avec le médecin du travail, il ou elle participe aux missions de surveillance de la santé des agents, mais aussi aux actions préventives et curatives.



LE PRÉVENTEUR

Il appuie le management par la prévention et le conseil pour garantir le fonctionnement des ouvrages de production en toute sécurité.

Il pilote l'inventaire des risques, dont les risques psychosociaux, dans le document unique (DU).

L'ASSISTANT(E) DE SERVICE SOCIAL

Comme le médecin, il ou elle est astreint(e) au secret professionnel dans sa mission d'écoute, de conseil et de médiation.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Par leur proximité, la connaissance qu'ils ont des environnements de travail, des structures du domaine santé sécurité, leur participation à des instances en charge de ces sujets, ils sont des appuis très importants pour aider les salariés et alerter en cas de difficultés.

LES MANAGERS NE SONT PAS SEULS POUR PRÉVENIR L'ADDICTION, SES CAUSES ET SES CONSÉQUENCES.



© EDF - JEAN-PIERRE MAUGER



@ THINKSTOCK

BONNE PRATIQUE REPÉRÉE

Sur le site nucléaire de Cattenom, un groupe d'agents volontaires, baptisé Arc-en-Ciel, mène des actions de prévention addiction. Lors d'une journée consacrée au sujet, ils ont monté un stand sur "Alcool et conduite", avec des intervenants extérieurs et un petit parcours à réaliser en portant des lunettes simulant divers degrés d'alcoolémie pour favoriser la prise de conscience.



► RECONNAÎTRE LES PRINCIPAUX SYMPTÔMES ET PRÉVENIR LES RISQUES

UNE FOIS SUFFIT !

Une seule prise d'un produit psychotrope, une seule seconde d'inattention à consulter un mail, un SMS, une seule nuit blanche passée à travailler entraînant fatigue et irritabilité... Au travail ou sur la route, une pratique addictive n'a pas besoin d'être installée pour menacer la sécurité des personnes et des installations. Panorama des signaux et des traces de consommation qui indiquent une situation à risque.

↓ LES PRINCIPAUX PRODUITS



Alcool

Malgré sa popularité pour l'euphorie désinhibitrice qu'il provoque, l'alcool est un dépresseur qui intoxique l'organisme et ralentit les fonctions cérébrales.

Présentation et accessoires :
bouteille, flash, cannette.

Signaux

- rougeur des yeux et du visage;
- haleine caractéristique;
- troubles de l'élocution et de la mémoire;
- ralentissement de la pensée.

Situations à risque

- perte de coordination (chutes et accidents lors de la conduite);
- troubles sensoriels (amoindrissement de la capacité à surveiller et mauvaise appréciation des risques);
- violence (conflits avec les collègues).



Cannabis

Considéré à tort comme relativement inoffensif, le cannabis peut provoquer des angoisses désagréables à la place du bien-être recherché. Il est incompatible avec les activités exigeant de la concentration et des réactions précises.

Présentation et accessoires :
boulettes, bâtonnets, barrettes, huile, space cake, papier, filtre, joint électronique, pipe.

Signaux

- rougeur des yeux;
- relâchement comportemental et vestimentaire;
- apathie, troubles de la mémoire et difficulté de concentration;
- maladroitness répétées.

Situations à risque

- perte de coordination (chutes et accidents);
- lenteur d'exécution, moindre motivation à progresser dans la carrière professionnelle, retards réitérés et absentéisme (baisse de la performance).

► RECONNAÎTRE LES PRINCIPAUX SYMPTÔMES ET PRÉVENIR LES RISQUES

Cocaïne

Sniffée, fumée (crack), ou injectée, la cocaïne stimule le système nerveux central, entraînant une impression de lucidité accrue et de confiance en soi qui s'inverse à haute dose pour engendrer anxiété et agressivité.

Présentation et accessoires :
poudre blanche, cristaux, paille, billet roulé, pipe à free base.

Signaux

- agitation, euphorie et volubilité;
- hyperactivité et hyperesthésie;
- troubles de la coordination;
- dépression et fatigue résiduelle au lendemain de la prise.

Situations à risque

- impression de toute puissance (mauvaise appréciation des risques);
- idées paranoïdes et agressivité (conflits avec les collègues).

Psychotropes

Somnifères, tranquillisants, antidépresseurs, neuroleptiques sont prescrits par les médecins et vendus en pharmacie. Utilisés à trop forte dose ou détournés de leur usage pour être sniffés ou injectés, ils deviennent dangereux.

Présentation et accessoires :
comprimés gélules, et tout conditionnement pharmaceutique, seringue, paille...

Ecstasy

Généralement associé aux atmosphères festives, l'ecstasy jouit lui aussi d'une réputation usurpée de drogue sans danger. Euphorie ou attaques de panique (forte crise d'angoisse associée à une impression de mort imminente, qui survient brutalement), c'est selon : les effets dépendent de l'humeur du consommateur.

Présentation et accessoires :
comprimés, généralement colorés et frappés d'un motif.

Signaux

- transpiration excessive et déshydratation;
- dilatation des pupilles;
- agitation;
- tics;
- dépression et fatigue résiduelle au lendemain de la prise.

Situations à risque

- fatigue et diminution de la vigilance (altération du jugement, chutes et accidents);
- retards et absentéisme (baisse de la performance);
- désinhibition et recherche de contact.

Signaux

- fatigues dues à l'insomnie;
- anxiété, dépression;
- tension;
- troubles de la perception;
- somnolence.

Situations à risque

- diminution de la vigilance (amoindrissement de la capacité à surveiller, accidents potentiels).
- éventuellement, désocialisation.



Solvants & produits synthétiques

Ces produits chimiques à vapeur psychotrope sont pour la plupart dérivés du pétrole et du gaz. Deux exceptions notoires : le Poppers (nitrite d'amyle) et le "gaz hilarant" (protoxyde d'azote).

Présentation et accessoires :
liquides plus ou moins visqueux ou gaz, petites bouteilles, bonbonnes métalliques, ballons, sachets, chiffons.

Signaux

- distorsions sensorielles;
- troubles de la coordination;
- somnolence.

Situations à risque

- diminution de la vigilance (altération du jugement, chutes et accidents potentiels);
- désinhibition et recherche de contact gênante (possibles conflits avec les collègues).



Héroïne

Opiacé synthétisé à partir de la morphine extraite du pavot, l'héroïne est un dépressif du système nerveux central qui entraîne une rapide dépendance en "leurrant" le cerveau qui diminue, puis cesse la production d'endorphines. Ce processus, qui entraîne les symptômes de manque, est responsable de l'accoutumance et de la dépendance physique.

Présentation et accessoires :
poudre allant du blanc au brun foncé, conditionnée en paquet ou boulette, seringue, paille, billet roulé, tube.

Amphétamines

Psychostimulants et anorexigènes, ils sont le plus souvent consommés lors de sorties, en période d'examen, de compétition sportive ou d'intense activité professionnelle. Comme l'ecstasy, leurs effets dépendent de l'humeur qu'ils amplifient.

Présentation et accessoires :
fine poudre blanche, comprimés.

Signaux

- transpiration excessive et déshydratation;
- dilatation des pupilles;
- agitation;
- tics;
- dépression et fatigue résiduelle au lendemain de la prise.

Situations à risque

- fatigue et diminution de la vigilance (altération du jugement, chutes et accidents);
- retards et absentéisme (baisse de la performance);
- désinhibition et recherche de contact gênante (possibles conflits avec les collègues).

Signaux

- rougeur des yeux;
- renflements ou nez qui coule;
- retrait et apparence négligée;
- humeur instable;
- apathie.

Situations à risque

- somnolence (diminution de la vigilance, incapacité à surveiller, accidents potentiels);
- retards et absentéisme (baisse de la performance);
- désocialisation (difficultés relationnelles).

LES ACTIVITÉS



La cyberdépendance

Également connue sous le nom de cyberaddiction et techno dépendance, elle se caractérise par un usage abusif, voire pathologique d'Internet et des nouvelles technologies. Elle peut inclure des activités variées : la relation affective (chat, réseaux sociaux, etc.), le shopping, les séries télé consommées en binge watching (pratique qui consiste à regarder la télévision ou tout autre écran pendant de plus longues périodes que d'habitude, le plus souvent en regardant à la suite les épisodes d'une même série), etc. Elle peut être associée avec une autre dépendance, au sexe ou au jeu par exemple.

Difficile à repérer et plus encore à admettre dans un monde où l'utilisation de ces technologies est valorisée et considérée comme essentiel, elle se caractérise par le temps passé à utiliser les écrans de toutes sortes et l'incapacité à le réduire, la frustration lorsque les connexions ne sont pas disponibles, le désintérêt pour les autres activités.



Signaux

- *migraine;*
- *raideurs et douleurs musculaires;*
- *sécheresse des yeux;*
- *négligence du sommeil;*
- *insomnie;*
- *indifférence.*

Situations à risque

- *somnolence (diminution de la vigilance, incapacité à surveiller, accidents potentiels);*
- *retards et absentéisme (baisse de la performance);*
- *désocialisation et, éventuellement, des comportements inappropriés, lorsque la cyberdépendance se teinte d'addiction sexuelle (conflits possibles avec les collègues).*

RECONNAÎTRE LES PRINCIPAUX SYMPTÔMES ET PRÉVENIR LES RISQUES

Les jeux

Le profil du joueur "addict", compulsif ou pathologique, est né avec le jeu lui-même. À ses yeux, le jeu perd de son statut d'agrément ou d'activité rentable pour éclipser tout autre intérêt.

Il peut s'agir de jeux d'argent, avec un espoir de fortune rapide à la clé, ou de jeu vidéo offrant un refuge numérique immédiat pour échapper aux réalités tangibles. En rendant disponible à tout instant et en tout lieu l'accès à ces jeux - il est aujourd'hui possible d'être à la fois au travail et au casino ou sur un champ de course -, les nouvelles technologies renforcent leur emprise.

Signaux

- *insomnie, perte d'appétit, maux de tête;*
- *dépression;*
- *problèmes financiers;*
- *indifférence aux proches et aux loisirs;*
- *mensonges;*
- *voire développement d'une addiction secondaire.*

Situations à risque

- *somnolence (diminution de la vigilance, incapacité à surveiller, accidents potentiels);*
- *retards et absentéisme, perte d'efficacité et de fiabilité, éventuellement démotivation (baisse de la performance);*
- *sauts d'humeur (conflits possibles avec les collègues).*

BONNE PRATIQUE REPÉRÉE

24 juin 2016 : Journée sans mail à la DSP



Signaux

- *stress, surmenage, épuisement;*
- *anxiété;*
- *dépression;*
- *ennui pendant le repos ou les vacances.*

Situations à risque

- *présentéisme excessif (pression sur les collègues et les collaborateurs);*
- *incapacité à refuser un travail ou à le déléguer, recherche permanente de défis (mauvaise appréhension des délais nécessaires à l'accomplissement d'une tâche et baisse de la performance).*

Le workaholisme

Il désigne l'addiction au travail et, comme la cyberdépendance, est difficile à caractériser. À première vue, il est difficile de distinguer un perfectionnisme enthousiaste, guidé par une saine ambition, d'un investissement morbide dans le travail, au détriment de la vie extraprofessionnelle.

Il représente bien un problème de santé au travail d'une importance croissante. Ce phénomène complexe peut être causé par trois types de paramètres :

- la culture de l'excellence;
- les conditions de travail (charge de travail, délais, déséquilibre, urgence, importance...);
- les facteurs individuels (type de personnalité, pathologie sous-jacente, événements de vie...).

PAR LA PRÉVENTION

➤ Alcool : l'exemple de la Division Production Nucléaire

■ SITUATION

Une manifestation officielle est organisée à l'extérieur du site.
Les agents qui doivent revenir travailler sur site peuvent-ils consommer des boissons alcoolisées à cette occasion ?

■ ÉLÉMENTS D'ANALYSE

Applicable depuis le 1^{er} janvier 2005, la DI 120 "Alcool et responsabilité" a été élaborée afin de préciser la politique de la division production nucléaire et de la division ingénierie nucléaire, en matière de prévention des risques induits par la consommation occasionnelle d'alcool.

Fondée sur les notions de responsabilité collective et individuelle, cette directive acte l'interdiction de toute introduction et consommation d'alcool sur l'ensemble des sites nucléaires d'EDF.

■ COMMENT AGIR ?

En cas d'événement festif hors site, il est rappelé que la DI 120 stipule que :

- "les agents qui peuvent venir travailler sur site, notamment ceux appartenant aux équipes d'astreinte, prennent l'engagement de ne pas consommer de boissons alcoolisées" ;
- "les dispositions relatives aux équipes d'astreinte concernent l'ensemble des membres de l'équipe nationale de crise."



LE BINGE DRINKING UN SUJET À NE PAS SOUS-ESTIMER EN ENTREPRISE

Expression apparue pour la première fois en 2005, le binge drinking désigne une alcoolisation massive en un épisode, dont la durée peut varier de celle d'un repas à celle d'une nuit en club. Trop souvent, ce mode de consommation est associé aux seuls adolescents et jeunes adultes et ne concerne pas le monde du travail. Il est aussi considéré comme moins dangereux : l'alternance ivresse méthodique du week-end et sobriété de la semaine donne à tort l'impression que l'organisme a le temps de se régénérer.

Erreur fatale sur les deux tableaux. Les dernières études tendent à montrer que les consommations explosives du week-end créent à la longue des dégâts cérébraux équivalents à une consommation régulière, voire pire. Le risque plus immédiat des répercussions sur la sécurité des installations et des personnels est évoqué par Nicolas Puebla. "J'ai rencontré ce problème il y a une dizaine d'années, alors que j'étais en poste dans une centrale à proximité de gigantesques boîtes de nuit. Certains agents y passaient la nuit du dimanche au lundi et venaient directement travailler ensuite. Il m'est arrivé d'interrompre des travaux après avoir découvert un agent endormi alors qu'il devait veiller à la sécurité de son collègue."

PAR L'ACCOMPAGNEMENT

► L'altération de l'état de conscience d'un salarié

■ SITUATION

L'équipe vous appelle à la rescousse.

■ ÉLÉMENTS D'ANALYSE

S'il appartient au personnel de santé de poser le diagnostic, le secours porté à l'agent dans le respect de sa personne, la garantie de la sécurité du site et le rétablissement du bon fonctionnement du service sont de votre ressort. La connaissance des produits, de leurs effets et de leur présentation vous permettra de prendre sereinement les décisions les plus appropriées.

■ COMMENT AGIR ?

Si la personne est consciente, accompagnez-la dès que possible chez le médecin du travail. En attendant, elle doit être placée au calme sans rester seule, être rassurée, aérée et désaltérée à petites gorgées.

Si elle est inconsciente, appelez d'urgence les secours en précisant si elle respire ou non, si son cœur bat ou non. Décrivez son état le plus précisément possible : cela peut lui sauver la vie. Organisez l'inspection des alentours, dans le respect de la réglementation sur les libertés, pour trouver un éventuel reliquat du produit utilisé, qui pourra aider les secours et le médecin.

Il est également recommandé d'organiser le retour au travail de l'équipe et de se rapprocher de tous les acteurs concernés (CHSCT, préventeur, médecin du travail...) pour élaborer l'aide à apporter à cet agent, une démarche de communication interne ainsi qu'un plan d'action de prévention.

LA BONNE INITIATIVE 

DES QUESTIONNAIRES POUR LIBÉRER LA PAROLE

En matière d'addiction, Frédérique LEVRAY est convaincue que la parole est le premier geste curatif. Elle revient sur sa pratique qui s'appuie sur des enquêtes et des échanges.

En 2014, Frédérique LEVRAY a lancé un questionnaire anonyme pour faire le point sur les pratiques addictives des personnels du CNPE de Dampierre, en établissant un comparatif avec la population générale.

" Les chiffres sont globalement similaires aux statistiques nationales. "

" Cela m'a permis de constater à quel point les managers étaient désemparés dans cette situation. J'avais proposé les questions suivantes : Que faites-vous face à un agent qui a un comportement anormal ? En parlez-vous à votre manager ? À vos collègues ? Au médecin du travail ? À un syndicat ? Dans la moitié des cas, le problème se traite au sein de l'équipe elle-même, avec le manager ou les collègues. Le service médical n'intervient que dans un second temps. Beaucoup complétaient leur réponse en exprimant leur difficulté dans ces circonstances. "

En consultation, elle questionne systématiquement la consommation d'alcool, de tabac, d'hypnotique, de cannabis. " Les personnes répondent volontiers, même si elles trichent un peu parfois, car il est toujours difficile d'admettre que l'on dépasse une limite. Néanmoins, aborder le sujet régulièrement lève peu à peu le tabou autour de ces questions. "

Quelle recommandation adresse-t-elle au manager ? " Il faut toujours en parler au salarié, ne pas faire comme si de rien n'était. Ne pas gérer le problème seul. Une fois la personne prise en charge médicalement, l'employeur doit accompagner son maintien ou son retour au travail en collaboration avec le médecin du travail. "

—
FRÉDÉRIQUE LEVRAY
Médecin du travail CNPE DAMPIERRE

L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

- 1 **La consommation d'un produit, voire une polyconsommation, a des répercussions immédiates sur le métier de l'agent.**

Il pourrait s'agir d'un chauffeur de poids lourds sous l'emprise de psychotropes présentant des troubles manifestes de vigilance ou de réactivité. Il est dangereux pour lui-même et les autres : une mesure de protection doit être prise.

- 2 **L'agent semble être un consommateur abusif, sans que les effets sur son travail soient visibles.**

> **Pendant la consultation, le médecin prévient l'agent des conséquences futures de cette consommation sur son état de santé et lui demande de se faire soigner, faute de quoi il ne pourra le maintenir dans son emploi.**

Il lui fixe un rendez-vous à distance. Éventuellement, il restreint, en fonction du contexte, son activité afin

de préserver sa sécurité. Il peut par exemple demander au manager d'un électricien de ne pas l'affecter à des travaux sous tension. Le médecin du travail n'a pas à donner au manager la raison de cette limitation d'aptitude.

- 3 **Le produit consommé par l'agent n'a pas de conséquence sur l'exercice du métier.**

Ce pourrait être le cas d'un agent qui, en dépit d'épisodes d'alcoolisation massive et de symptômes comme des tremblements, tiendrait parfaitement son emploi de documentaliste ou de secrétaire par exemple.

> **Le médecin du travail oriente l'agent vers son médecin traitant pour une prise en charge et reverra le salarié à distance.**

—
BERNARD LOUSSERT
Médecin du Travail - EDF SA - Direction
Ingénierie & Projets Nouveau Nucléaire

PAR L'ACCOMPAGNEMENT



Faire face aux addictions comportementales

■ SITUATION

L'un de vos chefs d'équipe déplore que certains agents soient rivés en toutes circonstances à leur téléphone mobile... Ou que l'un d'entre eux ne soit jamais à l'heure à son poste le matin et ressente une grande fatigue diurne.

■ ÉLÉMENTS D'ANALYSE

Utilisés à la fois pour le travail et les loisirs, les ordinateurs, tablettes et téléphones rendent poreuses les frontières entre vie professionnelle et vie privée. Soupçonnés d'affaiblir les capacités de concentration, ils changent aussi les règles du vivre ensemble : certains ne considèrent plus comme un manque de courtoisie le fait de répondre à un texto pendant une conversation en vis-à-vis.

■ COMMENT AGIR ?

L'absence de compétence ou de performance, ou une attitude au travail inappropriée peuvent nécessiter d'engager un dialogue entre le manager et le salarié, voire de faire l'objet de sanctions. Cependant, la loi ne vous permet pas d'interdire totalement l'usage privé des écrans au cours de la journée.

LA BONNE INITIATIVE



DROIT À LA DÉCONNEXION

Connexion en dehors des heures de bureau, réponse à un courriel en soirée... Si elle peut apporter de la souplesse dans nos modes de travail, l'hyperconnectivité professionnelle peut aussi devenir un fardeau.

Afin de mieux respecter les temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle des salariés, la loi El Khomri a introduit un droit à la déconnexion. Ce droit, EDF SA l'a défini dans l'accord "Organisation du travail et Qualité de vie au travail"⁽¹⁾.

Chaque salarié, en situation de management ou non, a le droit de se déconnecter pendant les temps de repos et de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles pendant ces périodes, hors sujétions de service.

Managers et salariés limitent les contacts sur la plage 19h00 - 08h00 et les week-ends.

(1) Accord EDF SA « Améliorer le fonctionnement et les conditions de travail des équipes au quotidien, pour plus de qualité de vie au travail et de performance des organisations » du 08 Juillet 2016.

LA CYBERDÉPENDANCE : UNE PRATIQUE ADDICTIVE GÉNÉRATIONNELLE



Trois questions à Claire DANNER • Médecin du travail EDF HYDRO

Arrive-t-il qu'un agent vous demande de l'aide pour venir à bout de ses pratiques addictives ?

Cela arrive, lorsque les proches ou les collègues sont parvenus à convaincre une personne qu'elle a besoin d'être accompagnée. La démarche est en soi un premier pas vers la guérison. Huit ans de pratique de la médecine du travail m'ont néanmoins donné l'occasion de constater que les salariés ne s'ouvrent pas facilement sur ces sujets. Non pas pour les cacher, mais parce qu'elles méconnaissent leur propre situation, en considérant que leur consommation d'alcool, de médicaments – ou, pour les plus jeunes, d'accès aux technologies – est banale. Pourtant, si le dialogue révèle que la pratique est régulière, qu'elle se fait au détriment du sommeil ou d'autres moments ritualisés d'une journée normale, la ligne rouge qui sépare l'habitude de l'addiction est sur le point d'être franchie, voire dépassée. Le passage d'une consommation maîtrisée à une réelle dépendance, qui engendre un cercle vicieux, peut être très rapide.

La cyberdépendance que vous évoquez est-elle très répandue ? Comment la prend-on en charge ?

Sans avoir mené d'étude qui me permettrait de disposer de statistiques précises sur la population d'agents que je suis, il me semble néanmoins constater une augmentation de nouveaux comportements comme l'accès permanent aux réseaux sociaux, aux chats, ou l'envoi

compulsif de textos, même en plein travail. Ces comportements sont fréquemment liés à une tranche d'âge spécifique : on ne les trouve pas aussi souvent chez les personnes dont la vie était déjà bien structurée avant qu'ils ne découvrent les réseaux sociaux. Certaines personnes sont si pressées de retrouver leur ordinateur ou de regarder où en est le jeu en ligne commencé plus tôt, qu'elles n'hésitent pas à sauter des repas, à s'isoler de leur famille et de leurs amis, ou à renoncer à d'autres loisirs qu'elles appréciaient auparavant".

Est-il important que le médecin du travail et le manager du salarié en difficulté travaillent ensemble ?

Chaque situation est particulière. Tout dépend des rapports préexistants entre, d'une part, le manager et son équipe, notamment la personne concernée et, d'autre part, le médecin du travail et le manager. Mais lorsque la relation de confiance est possible, que chacun est bien conscient de son domaine d'intervention sans empiéter sur celui de l'autre et dans le respect du secret médical, c'est la configuration idéale pour apporter une aide efficace à l'agent.

PAR LE CONTRÔLE

▮ Le dépistage

■ SITUATION

Un dépistage aléatoire d'alcoolémie est organisé dans une unité. Plusieurs agents sont désignés par le sort. Peuvent-ils refuser le test ?

■ ÉLÉMENTS D'ANALYSE

Le Code du travail autorise la pratique des tests de dépistage, que ce soit au moment de l'embauche ou lorsque la personne est déjà salariée. L'article L1321-3 impose que le règlement intérieur " ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché. "

En outre, la circulaire de la Direction régionale du travail (DRT) relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise du 9 juillet 1990 stipule que la mise en place d'un dépistage systématique ne se justifie que dans des cas particuliers qu'il appartient au seul médecin de décider. Ce dernier, en vertu de son indépendance, n'est pas tenu de réaliser des tests de dépistage à la demande de l'employeur.

La Cour européenne des droits de l'Homme a estimé que l'employeur d'une société de nettoyage de centrale nucléaire pouvait légitimement soumettre ses salariés à des tests de dépistage d'alcool et de drogue. S'il est possible de prouver la nécessité de faire le test, le salarié qui refuse pourrait faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

CONTRÔLE ET DÉPISTAGE : LES MÉTHODES AUTORISÉES

La réalisation de contrôles suppose qu'ils soient préalablement inscrits au règlement intérieur.

Pour l'alcoolémie, l'usage de l'éthylotest est possible et bien encadré par la jurisprudence. La mesure doit être prévue au règlement intérieur et le résultat doit pouvoir être contesté par le salarié dans des conditions bien définies.

Pour le test salivaire de dépistage de la drogue, la jurisprudence permet désormais de réaliser ce type de tests sous réserve que cela soit décrit dans le règlement intérieur de l'unité.

Une clause type prévoit 3 cas :

- tests anonymes et aléatoire pour tous salariés et réalisés par une équipe médicale ;
- tests aléatoires réalisés par le management pour les titulaires de postes de sécurité et de sûreté ;
- tests réalisés par le management en cas de suspicion de consommation.

Quant aux fouilles de vestiaires, la jurisprudence en admet le principe si elles sont réalisées dans les cas et aux conditions prévus au règlement intérieur, si le salarié a été prévenu ou en sa présence, et uniquement à des fins de sécurité.

► RESSOURCES

INTERNE

VEOL INTERNE Santé Sécurité : Outre les acteurs présents sur les sites évoqués précédemment, vous pouvez également consulter cette communauté à l'adresse <https://www.myelectricnetwork.fr/group/sante-et-travail>, dans laquelle vous trouverez les outils de prévention nécessaires à votre activité.

Association APPARAT ÉNERGIE : 15, rue Bouchardon - 75010 Paris. Email : apparat.energie@yahoo.fr

GÉNÉRALISTES

CSAPA : Centre de soin, d'accompagnement et de prévention en addictologie : ces structures ont aujourd'hui pour vocation d'apporter une prise en charge pluridisciplinaire sur toutes les formes de conduites addictives. Liste des centres sur <http://annuaire.action-sociale.org/>.

CERTA : Centre d'enseignement, de recherche et de traitement des addictions à l'hôpital Paul Brousse de Villejuif. <http://www.centreaddictions.org/>. Tél. : 01 45 59 30 00

www.camieg.com : Caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG)

www.addictaide.fr : Le village des addictions

www.ameli.fr : Assurance maladie

www.anact.fr : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)

www.anpaa.asso.fr : Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPAA)

www.inrs.fr : Institut national de Recherche et de sécurité (INRS)

www.drogues-info-service.fr : Site regroupant tous les types d'addictions, liste des adresses spécialisées dans les domaines de la toxicomanie, l'alcoologie, la dépendance au jeu, la pharmacodépendance, le dopage, etc.

ALCOOLOGIE

www.alcoolinfoservice.fr : Site bien conçu et très complet, permettant d'auto-évaluer sa consommation d'alcool, avec des conseils, une liste des structures d'aide, etc.

JEUX

CRJE : Centre de référence sur le jeu excessif, créé par le CHU de Nantes, suit les personnes dépendantes au jeu. <http://www.ifac-addictions.fr/>

www.joueurs-info-service.fr : Portail interactif d'information et d'aide personnalisée aux "addicts" des jeux d'argent et de hasard. Un numéro d'appel : 09 74 75 13 13

STUPÉFIANTS

CAARUD : Centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogues : ils interviennent, entre autres, pour accueillir et soutenir les usagers et développer des actions de médiation sociale. Liste des centres sur <http://annuaire.action-sociale.org/>.

www.drogues.gouv.fr : Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILD&CA).

TABAC

www.tabac-info-service.fr : Site très complet où il est possible de faire le point sur sa consommation de tabac, sur les bénéfices de l'arrêt de la cigarette, etc.

À CONSULTER

PRÉVENTION DES PRATIQUES ADDICTIVES : Un guide pratique en neuf fiches, publié par le Groupe national de santé au travail (GNST) et rédigé en collaboration avec les organisations syndicales et des médecins. Document accessible dans la communauté VEOL Santé & Travail.

LA DI 120 "ALCOOL ET RESPONSABILITÉ" : Texte de la directive interne, destinée au secteur nucléaire, en vigueur depuis 2005. Document accessible dans l'Intranet Prisme.

LES NUMÉROS VERTS

TABAC INFO SERVICE	39 89
ÉCOUTE ALCOOL	0 811 91 30 30
ÉCOUTE CANNABIS	0 811 91 20 20
DROGUES INFO SERVICE	0 800 23 13 13
SOS JOUEURS	0 810 600 115
VIE AU TRAVAIL	0 800 304 040

REMERCIEMENTS

Frédérique LEVRAY, Médecin du travail, EDF SA - Division Production Nucléaire

Bernard LOUSSERT, Médecin du travail, EDF SA - Direction Ingénierie & Projets Nouveau Nucléaire

Claire DANNER, Médecin du Travail, EDF SA - EDF Hydro

Philippe JEAN, Pôle National de Droit Social - DRH Groupe