



| **Sommaire**

- 14 Addictions : quand les entreprises aident leurs salariés
- 18 Dr Claudine Vigneron, médecin du travail, APST BTP
- 19 Reportage : comment l'entreprise Chanzy Pardoux lutte contre les addictions

Face aux salariés utilisateurs occasionnels ou réguliers de substances psychoactives, l'entreprise peut être un véritable soutien. Encore faut-il lutter contre d'innombrables tabous : déni de la situation, crainte de la sanction, sentiment d'impuissance, certitude que cela relève de la vie privée... Certaines entreprises, pionnières, montrent la voie à suivre.

DOSSIER RÉALISÉ PAR CENDRINE BARRUYER

Addictions

savoir accompagner salariés et entreprises

C

onvivial, humain, solidaire... Ces valeurs sont souvent citées lorsque l'on évoque le BTP que bon nombre d'entreprises s'emploient à préserver. Or celles-ci ont été galvaudées par le passé et associées aux boissons alcoolisées ou autres substances psychotropes. Au-delà du caractère festif, les consommateurs évoquent d'autres vertus telles que se donner courage pour le port de charges lourdes notamment. À cela s'ajoute désormais, chez les moins de 35 ans, une propension non négligeable à goûter au cannabis ou à en user de façon régulière. Des substances qui modifient la vigilance, altèrent les capacités cognitives, allongent les temps de réaction, impactent les comportements et peuvent donc provoquer des erreurs, des violences verbales ou physiques et, dans

certain cas, des accidents graves engageant la responsabilité civile de l'employeur. Sur le plan pénal, s'il est prouvé que l'entreprise était au courant de l'addiction du salarié à l'origine de l'accident, l'employeur peut être condamné. Car la consommation de stupéfiants relève de la vie privée, mais ses conséquences possibles sur le lieu de travail, relèvent clairement de la sphère professionnelle. Pour autant, les moyens dont dispose l'employeur pour lutter contre la consommation de substances psychoactives dans son entreprise semblent insuffisants. En effet, le conseil d'État, dans un arrêt rendu le 12 novembre 2012, interdit de proscrire de manière absolue toute consommation de boisson alcoolisée sur le lieu de travail. Il en est de même en matière de dépistage. L'employeur peut faire contrôler l'ébriété d'un salarié au moyen d'un éthylomètre, mais uniquement si cela est prévu par le règlement intérieur. Pour les drogues, le Code du travail >>>

L'essentiel

- Informer la hiérarchie d'un souci avec un collaborateur n'est pas de la délation. C'est avant tout dans une démarche d'aide pour la personne et pour l'équipe.
- La prévention des conduites addictives se fait d'abord par l'émergence d'une parole libérée au sein du groupe. Ensuite, seulement les cas particuliers peuvent être évoqués.
- Penser maladie plutôt que faute: la faute est associée à la honte, la culpabilité et la peur du licenciement. La maladie à la nécessité d'une prise en charge.

© Xavier Pierre



>>> est muet. Face à ce constat, le député Francis Vercamer réclamait une modification de la législation dans un avis présenté au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi de finances 2014.

En cas de suspicion d'usage de stupéfiants, l'entreprise, en se référant à son règlement intérieur, peut prévoir le recours au médecin du travail pour un test de dépistage. ↑

2011 dans une formation de l'ensemble du personnel sur les addictions. « *La jurisprudence indique clairement que nous ne sommes pas habilités à réaliser les tests salivaires : nous avons un stock à disposition du personnel, c'est tout*, regrette Guillaume le Réveillé, directeur général. *Si nous avons connaissance de dérives, nous organisons un contrôle d'alcoolémie le matin* ». Les tests peuvent aussi être menés de façon aléatoire. S'il est positif, l'opérateur est retiré de son poste. Ces actions ont porté leurs fruits. La plupart des collaborateurs sont raisonnables et valident la démarche.

Des jurisprudences contradictoires

Les entreprises se fondent sur la jurisprudence. Et là, les interprétations divergent. Chez Bonhomme bâtiments industriels, une PME drômoise de quatre-vingts personnes, la direction, dès 2008, s'est interrogée sur les conduites addictives. « *Nous étions précurseurs sur ce terrain* explique Gwendoline Perrin, responsable QSE. *Ce n'était pas facile d'être stricts sur le plan pénal. Nous avons donc fait beaucoup de recherches, sollicitant l'ANPAA¹, l'OPPBT et les juristes de la FFB. Les textes légaux étaient contradictoires. Nous nous sommes appuyés sur une jurisprudence, qui autorise à pratiquer des tests salivaires de détections de drogues.* » À ce dispositif, l'entreprise propose à ses salariés, depuis 2011, des séances de sensibilisation, et aux cadres des formations adaptées par l'ANPAA. Les campagnes d'affichage et les tests réalisés régulièrement sont autant de piqûres de rappel. Un constat que partage Botte fondations, filiale du groupe Vinci qui mène régulièrement des actions de dépistage de l'alcoolisme, mais, contrairement à Bonhomme bâtiments, elle en est restée à la sensibilisation pour les drogues illicites. L'entreprise s'est lancée dès

PRATIQUE

On s'organise !

Une démarche de prévention des conduites addictives ne s'improvise pas. « *Si elle est mal ficelée dès le départ elle va à l'échec* », certifie le Dr Émile Phan Chan Thé auteur des « Fiches conseil du médecin du travail » (Préventique) et enseignant au DU Addictologie pratique à l'université Pierre et Marie Curie (Paris). Il a assisté à des actions menées « *sans aucune mise à plat du règlement intérieur, des dépistages*

réalisés sur le chantier par groupe de dix, sans respect de la confidentialité ».

L'action doit être pensée en amont et élaborée par un comité de pilotage. Dans une grande entreprise, ce comité comportera des représentants du personnel, des membres du CHSCT et des RH. Dans les PME, ce comité se compose du responsable sécurité, du chef d'entreprise et d'un ou deux salariés. Mieux vaut aller lentement, prévoir tous les outils avant de se lancer.

32,7 %

Le BTP reste numéro un en matière de consommation d'alcool au travail. 32,7 % des actifs boivent six verres ou plus, lors d'une même occasion, au moins une fois par mois, contre 19,2 % dans les autres secteurs. Pour le cannabis, le BTP, avec 13 % de consommateurs, arrive en seconde position après les métiers du spectacle. (INPES, 2012).

Alerte

Un collègue qui s'isole, multiplie les malfaçons, s'absente régulièrement peut indiquer une addiction. Surtout si ces modifications de comportement sont associées à des signes physiques tels que sueurs, tremblements, modifications de la peau ou de la démarche...



Libérer la parole

Évoquer le problème des conduites addictives n'est pas simple, car il soulève un déni des employeurs, des salariés consommateurs et de leurs collègues témoins d'un état modifié de la vigilance mais peu enclins à aborder le sujet. Véronique Bouis, chargée de projets formation et prévention entreprises à l'ANPAA avec qui l'OPPBTP a collaboré (voir encadré) en est certaine : quand on veut sensibiliser au sujet, il faut « *partir de ce que les salariés savent* ». Sur les bases de ce savoir se construit une discussion, une dramatisation, et s'ouvre la possibilité de parler des dépendances. « *Nous nous rendons compte que chaque personne, de l'ouvrier au directeur, peut un jour rencontrer des difficultés et succomber à une addiction* », témoigne-t-elle. « *Il est essentiel de mettre en place une politique d'information et de prévention pour l'ensemble du personnel, sans exclure la direction ni stigmatiser une catégorie de salariés* », insiste Guillaume le Réveillé qui a suivi la formation. Autre porte d'entrée : savoir recréer du lien, de la convivialité, sur d'autres valeurs que celles, viriles et traditionnelles, du verre de l'amitié. « *L'entreprise Bonhomme a su initier une culture qui met en avant la sécurité, la prévention, l'humain, le dialogue* », précise Véronique Bouis. Pour la spécialiste, c'est l'implication de la direction depuis le début du projet jusque dans la réalisation des tests de dépistage, qui a permis la réussite de l'opé- >>>

Expérimentation de substances psychoactives suivant l'âge et le sexe parmi les personnes de 18 à 64 ans (en %)

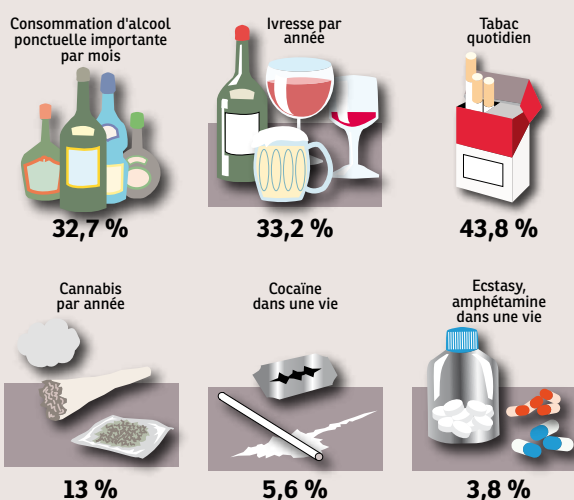
| | Ensemble | 18-25 ans | 26-44 ans | 45-64 ans | Hommes | Femmes |
|--------------------|----------|-----------|-----------|-----------|--------|--------|
| Alcool | 94,9 | 91,8 | 94,1 | 96,7 | 96,5 | 93,3 |
| Tabac | 78,3 | 76,3 | 79,6 | 77,9 | 82,7 | 74,2 |
| Cannabis | 32,8 | 47,3 | 44,2 | 16,7 | 40,5 | 25,4 |
| Poppers | 5,3 | 10,8 | 7,2 | 1,5 | 7,2 | 3,4 |
| Cocaïne | 3,8 | 6,0 | 5,4 | 1,5 | 5,5 | 2,2 |
| Ch. hallucinogènes | 3,2 | 4,9 | 4,6 | 1,2 | 4,9 | 1,6 |
| Ecstasy | 2,7 | 4,2 | 4,4 | 0,4 | 4,0 | 1,4 |
| Colles et solvants | 1,9 | 2,7 | 2,6 | 0,9 | 2,7 | 0,9 |
| LSD | 1,8 | 2,1 | 2,3 | 1,1 | 2,7 | 93,3 |
| Amphétamines | 1,7 | 2,1 | 2,1 | 1,3 | 2,2 | 1,3 |
| Héroïne | 1,2 | 1,4 | 1,8 | 0,7 | 1,9 | 0,6 |

Lecture : 94,9 % des 18-64 ans déclarent avoir déjà bu de l'alcool au cours de leur vie

Source : Baromètre santé 2010, INPES, exploitation OFDT

© Placide

Usage de substances psychoactives dans la construction



Source: baromètre santé 2010, INPES

© Placide

À RETENIR

Le partenariat OPPBTP-ANPAA

L'OPPBTP connaît bien les salariés du BTP, l'ANPAA¹ est spécialisée dans la problématique des addictions. C'est donc tout naturellement que s'est mis en place un partenariat dont quatre entreprises du BTP de la Drôme et de l'Ardèche ont déjà profité. L'opération débute avec un temps d'écoute par les conseillers de l'OPPBTP pour faire émerger les représentations associées à l'alcool et à la drogue et se poursuit par deux jours de formation par l'ANPAA pour les encadrants et une demi-journée pour les opérateurs. Au-delà, pour les quelques salariés qui veulent poursuivre la démarche, il est possible d'envisager un suivi personnalisé en orientant vers des consultations spécialisées.

¹ www.anpaa.asso.fr

Visite médicale ?

Le règlement intérieur peut prévoir le recours au médecin du travail en cas de suspicion d'usage de stupéfiants. Ce dernier reste néanmoins totalement libre de décider s'il effectue ou non un test de dépistage sur le salarié « Toute demande par l'employeur d'une visite médicale doit être motivée par écrit avec une description précise de circonstances et du comportement observé » (Recommandation R10 SFA-SFMT 2013), précise le Dr Phan Chan Thé.

AVIS D'EXPERT

DR

DR CLAUDINE VIGNERON
MÉDECIN DU TRAVAIL,
APST BTP

Parle-t-on plus librement des addictions dans le monde du travail ?

Cela reste un sujet tabou, aussi bien dans l'entreprise que chez les médecins de ville et les médecins du travail. Or, un rendez-vous chez le médecin du travail pourrait initier une prise en charge médicale au lieu de rejeter le salarié lorsqu'il devient ingérable. Du côté des médecins, rares sont ceux qui connaissent bien les addictions. J'organise des formations pour les médecins, pour les infirmières afin qu'ils puissent mieux aborder le

problème. Pour ma part, je pose systématiquement la question des consommations en visite de routine.

Comment lever le tabou ?

En rappelant que notre action est utile. Trop de médecins pensent qu'ils ne peuvent rien faire. Or l'expérience montre qu'une « intervention brève », c'est-à-dire le seul fait de demander à un patient : « Avez-vous déjà pensé à diminuer votre consommation ? » est déjà une action efficace pour certains. Elle peut amener à

une vraie prise de conscience et conduire à une demande d'accompagnement.

L'actualité autour du baclofène vous aide-t-elle à sensibiliser les salariés ?

Ce médicament, autorisé pour l'alcoolodépendance, semble agir sur plus de la moitié des patients et fait l'objet d'études à plus grande échelle. Il renforce les moyens de traitement des médecins addictologues. Qui plus est, le baclofène ouvre la perspective d'une simple diminution des consommations là où les stratégies classiques exigent un arrêt. C'est une approche différente et très intéressante.

Trop de médecins pensent qu'ils ne peuvent rien faire. Or l'expérience montre qu'une intervention brève est déjà une action efficace pour certains.

>>> ration. Aujourd'hui la PME s'est créé une réputation autour de ce thème. « Dans le réseau, chez les intérimaires, tout le monde sait que la prévention des addictions est au cœur de la stratégie de l'entreprise, que des tests de dépistages se réalisent régulièrement. »

Vie privée, une frontière poreuse...

Quid du respect de la vie privée ? Pour le Dr Georges Jacob, médecin du travail, formateur en alcoologie, la question relève du bien-fondé. « Dans l'entreprise chacun a une légitimité. La mienne, en tant que médecin, est de parler au salarié de sa santé, de sa santé au travail, et de sa consommation pour tenir face à l'effort (dopage). La légitimité de la hiérarchie est celle que lui procure le respect du contrat de travail. » En d'autres termes, il est parfaitement possible d'aborder la question des erreurs, des malfaçons, des retards et s'interroger sur l'origine de ces défauts, en relation avec le service médical. « Parler des addictions va faire apparaître dans l'entreprise des enseignements très riches sur la perception

par le personnel de la frontière vie privée-vie professionnelle, en particulier entre les plus jeunes et les "anciens". En parler permet donc de contribuer à améliorer le lien social au sein du personnel », ajoute Joël Finiel, ingénieur de prévention à l'OPPBTB. La discrétion est également un autre moyen de respecter la vie privée. « Les salariés peuvent demander que le test soit fait en dehors de la présence de leurs pairs », rappelle Gwendoline Perrin. Enfin, la lutte contre la précarité est l'un des moyens les plus efficaces de combattre les addictions insiste de Dr Georges Jacob, qui rappelle que ces dernières sont environ deux fois plus fréquentes chez les intérimaires que chez les salariés intégrés. Car finalement, si le travail peut être un facteur d'addiction en raison des stress qu'il induit, il est surtout un facteur protecteur : la consommation de substances psychoactives est nettement supérieure chez les chômeurs que chez les travailleurs en activité. ■

¹Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie.

Aide en ligne

Drogues info service, 0800 23 13 13 (ou 01 70 23 13 13 à partir d'un portable) ; 7 jours sur 7, de 8 heures à 2 heures du matin. Écoute cannabis, 0811 91 20 20 (7 jours sur 7 de 8 h 00 à 20 h 00), Écoute alcool 0811 91 30 30. Ces trois lignes sont gérées par le groupement d'intérêt public Addictions drogues alcool info service (Adalis)

Cannabis verdict

Le THC, molécule active du cannabis, s'accumule dans l'organisme et peut être relarguée des semaines plus tard. Pour savoir si le salarié n'est plus sous son emprise avant d'effectuer une tâche à risque, la société Elicole propose aux entreprises des autotests urinaires. www.cannabis-verdict.com

REPORTAGE

Des tests aujourd'hui systématiquement négatifs



Dans le cadre du plan d'action national du groupe Vinci, sa filiale **Chanzy Pardoux**, a développé une stratégie efficace et reconnue de prévention des addictions.

Marcher sur un tapis en contournant les obstacles, cela semble facile. Mais une fois qu'on a chaussé des lunettes qui simulent l'ébriété, se déplacer ou simplement garder son équilibre devient nettement plus délicat. « *J'ai vu des jeunes incapables de faire un pas* », confie Taoufik Mellouki, animateur prévention chez Chanzy Pardoux. Cette entreprise mosellane, filiale de Vinci construction, est spécialisée dans la restauration de monuments historiques. Des missions qui conduisent les compagnons à travailler à quelque 80 mètres de hauteur. Pas question dans ces conditions de tolérer le moindre risque. En mai 2010, Vinci, a fait appel à Marc Elie, un ancien dealer, devenu depuis, zélateur de la lutte contre les drogues. Les responsables sécurité de la région Est et leur direction ont bénéficié de la formation. « *Nous nous sommes rendu compte à quel point les drogues modifiaient le comportement, la vision et la perception de l'environnement* », témoignent Taoufik Mellouki et son directeur Marc Vandevelde, revenus convaincus. Marc Elie est donc venu sensibiliser les salariés de Metz et des autres filiales alsaciennes. À Strasbourg, les enfants adolescents des salariés ont même été invités...

Une action de fond qui porte ses fruits

En parallèle Chanzy Pardoux a modifié son règlement intérieur qui interdit désormais d'être en état d'ébriété ou sous l'emprise de substances illicites sur le lieu de travail. Le règlement a introduit un protocole de dépistage. Les tests sont aléatoires, réalisés en présence d'un ou deux témoins. Si un test est positif, le préventeur ignore s'il s'agit d'une drogue ou d'un traitement médical. Mais il retire le salarié de son poste et lui fait rencontrer le jour même le Dr Hoscheid, médecin du travail. « *Au départ, beaucoup de personnes ont été détectées positives, notamment parmi les jeunes* », constate l'animateur prévention. *Actuellement tous les tests me reviennent négatifs.* » En l'espace de trois ans l'entreprise s'est créé une image forte dans le domaine de la prévention des addictions. « *Nous recevons chaque année une quarantaine d'apprentis compagnons qui font leur tour de France* ». Nombre d'entre eux sont consommateurs quand ils arrivent chez Chanzy. Ils en ressortent abstinents. Chaque nouvel embauché, dès sa prise de poste reçoit une formation de cinq jours (le socle de sécurité). La dernière journée est consacrée à l'alcool et aux drogues. Impossible de dire... qu'on ne savait pas! ■



Au cours d'un atelier, les salariés ont simulé l'ébriété grâce à des lunettes spéciales.