



ATTENTION, LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR A CHANGÉ !

L'ALCOOL ET LES DROGUES SONT STRICTEMENT INTERDITS SUR LES CHANTIERS. LES CONSOMMATEURS AUSSI.

Bouygues Construction



← Chez Bouygues Entreprises France-Europe, le règlement intérieur prévoit la possibilité de réaliser des tests inopinés d'alcool et de drogue à l'ensemble des collaborateurs (voir encadré page 32).

# Attention addictions !

Les risques liés aux conduites addictives sont courants. Allant d'un déficit d'image jusqu'à la mort, ils sont à prendre au sérieux. La première chose à faire est d'engager une démarche de prévention.

**E**n 2011, le chantier de l'EPR de Flamanville a été entaché d'une mort, celle d'un ouvrier, causée par un grutier présentant un fort taux de cannabis dans le sang. Des exemples de ce type sont malheureusement fréquents. Selon l'Anpaa (Association

nationale de prévention en alcoologie et en addictologie), 15 à 20 % des accidents du travail seraient dus à la consommation de substances psycho-actives. Et ce risque ne concerne pas que le BTP : le baromètre 2010 de l'Inpes révèle que tous les secteurs d'activités sont touchés par les problèmes d'addictions. Citons par exemple la société Suisscortage Nice dont un directeur d'agence revenait de ses pauses déjeuner en état d'ébriété, faisant courir un risque d'image à son entreprise. Ou encore la compagnie Air Tahiti Nui dont un steward, consommant des drogues dures lors des escales, ne pouvait plus assurer la sécurité des passagers. Les risques liés à la consommation de substances psycho-actives sont courants et nombreux. Cette

consommation peut causer des décès mais aussi une qualité de travail moindre. Ce risque est donc à prendre au sérieux, d'autant plus que la loi s'en mêle : la responsabilité civile et même pénale de l'entreprise peut être engagée si un accident survient. Et le gouvernement, à travers le plan 2013-2017 de la MILDT (Mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie) incite les entreprises à engager des plans de prévention face à ce risque.

## Un risque comme un autre

Le problème majeur de ce risque est qu'il est rarement pris en compte. « Il faudrait le traiter comme n'importe quel autre risque. Mais ce n'est pas le cas », déplore Philippe Perez, fondateur d'Aden Consulting, cabinet en

On nous alerte quand un salarié ne va pas bien, mais il y a rarement anticipation.



**Dr Nathalie Hubault**  
médecin du travail  
au service de santé  
au travail AMSN

## BOUYGUES CONSTRUCTION FAIT DÉCROCHER 50 SALARIÉS

En 2008, Bouygues Entreprises France-Europe, qui regroupe les filiales de bâtiment de Bouygues Construction implantées en France et dans les pays européens limitrophes, fait un amer constat : 100 % des cinq derniers accidents mortels sur ses chantiers étaient liés à un sujet d'addiction, à la drogue ou à l'alcool. « *L'Inpes est venu ajouter à ce constat que 25 à 30 % des intérimaires sur les chantiers dans le secteur en France étaient sous l'emprise de substances addictives, rapporte Fabrice Léoni, directeur Prévention Santé Sécurité des filiales Bouygues Entreprises France-Europe et Bouygues Travaux Publics. Nous avons décidé de relever nos manches.* » L'entreprise commence par faire intervenir un addictologue qui s'adresse à toutes les populations, ouvriers comme cadres.

Puis le règlement intérieur est refondu afin notamment d'inscrire la possibilité de réaliser des tests d'alcool et de drogue à l'ensemble des collaborateurs.

En accord avec les partenaires sociaux et les membres du CHSCT, des tests sont effectués sur les chantiers mais également dans les agences et au siège de manière inopinée. Les salariés détectés positifs sont redirigés vers le médecin du travail qui se prononce ensuite sur son aptitude ou non à reprendre le travail. « *Le salarié n'est jamais renvoyé et il est payé jusqu'à ce que le médecin le déclare apte. Nous traitons l'addiction comme une maladie* », insiste Fabrice Léoni. À destination des intérimaires, un accord a été signé en 2011 avec trois grandes entreprises de travail temporaire pour assurer la sécurité des travailleurs intérimaires, accord qui inclut la lutte contre les addictions : les salariés intérimaires sont informés de la politique de Bouygues Construction sur ce sujet et sont soumis aux tests comme les autres.

Autre action menée : des salariés volontaires et formés par l'Anpaa (Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie) détectent et orientent les salariés en situation d'addiction. Une politique générale qui a porté ses fruits : en 2012, quasiment 50 collaborateurs sont sortis de l'addiction.

addictologie d'entreprise. Première étape : l'inscrire au document unique. Cela permet de l'analyser, d'en comprendre les causes, les conséquences et surtout de commencer à mettre en face les moyens de prévention. « *Il ne faut pas s'arrêter au diagnostic. Tout doit être codifié : le rôle de chacun, que faire d'une personne sous l'emprise de substances psychoactives, la gestion post-crise...* », décrit le Dr Nathalie Hubault, médecin du travail au service de santé au travail AMSN. Et comme le document unique est révisé chaque année, cela permet de reparler de ce risque de manière régulière. Dans la foulée, ne pas oublier d'inscrire les mesures prises dans le règlement intérieur.

L'inscription au document unique permet aussi de définir les rôles de chacun. Les équipes de santé au travail, tout d'abord, ne doivent pas être uniquement contactées en cas de

crise, pour traiter des cas individuels. « *On nous alerte quand un salarié ne va pas bien, mais il y a rarement anticipation*, déplore le Dr Nathalie Hubault. *Nous préférons que des démarches collectives soient mises en place.* » D'ailleurs, depuis la nouvelle loi du 20 juillet 2011 relative à la réforme des services de santé au travail, un rôle d'accompagnement est attribué à ces derniers. Ainsi, médecins et psychologues du travail peuvent aider à mettre en place un groupe de travail sur ce sujet, faire des interventions auprès des salariés...

Inscrire l'addiction au document unique permet d'analyser ce risque, de mettre en place des mesures de prévention et d'y revenir chaque année.

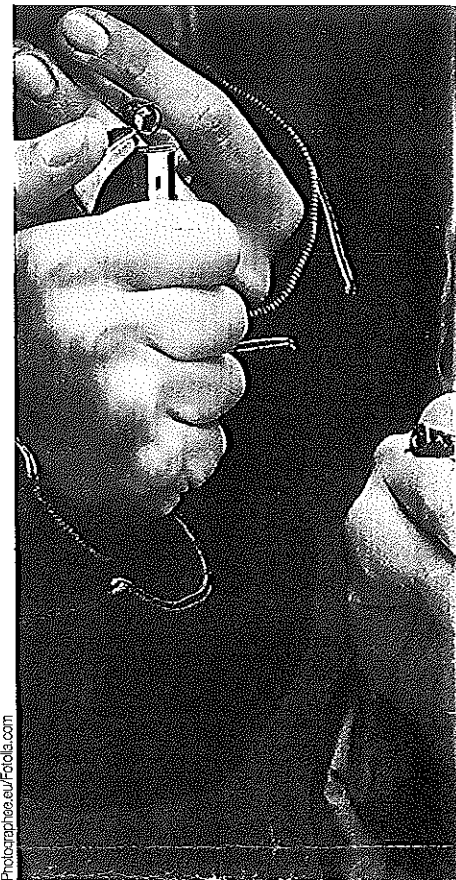
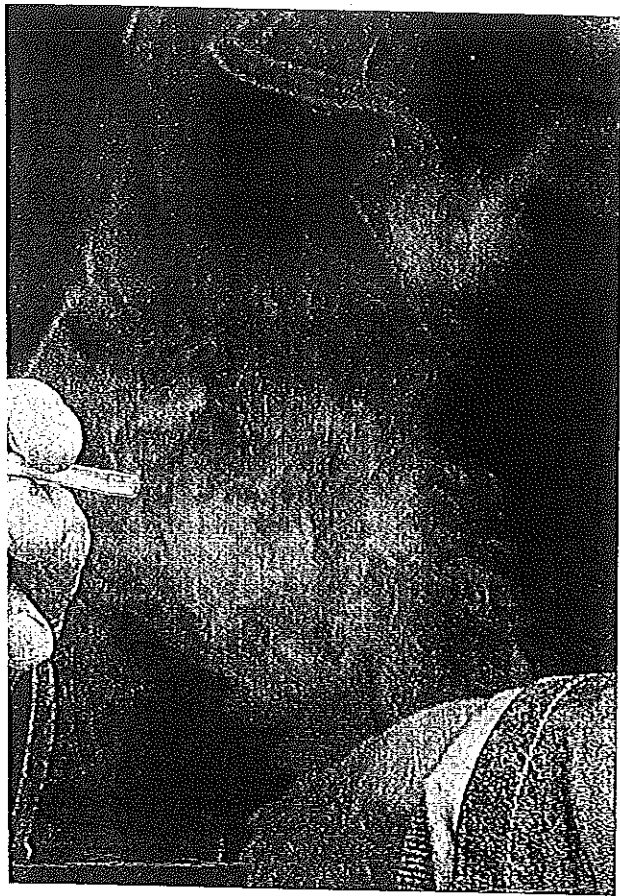


Photo: praptee.eu/Fotolia.com

### À chacun son rôle dans la prévention

Mais ils ne doivent pas être les seuls acteurs. Tout le monde a un rôle à jouer face à ce risque. Les dirigeants, tout d'abord, doivent porter ce projet de prévention, afin qu'il soit pris au sérieux. « *La direction doit être exemplaire sur ce sujet* », souligne Marc Elie, dirigeant de la société Elicole spécialisée dans la prévention des risques drogue et alcool en entreprise. Finis donc les déjeuners professionnels arrosés desquels les dirigeants rentrent un peu gais. Finis également les pots en entreprise où l'alcool coule à flot et leur préférer les petits-déjeuners avec croissants.

Les managers ont évidemment un rôle à jouer, avant tout dans la détection des comportements à risque. « *L'encadrement doit s'inquiéter de la qualité de travail des salariés,*



Il est important de regarder le lien dans les deux sens : l'impact des addictions sur le travail mais aussi l'impact du travail sur les addictions.

Thierry Bonnaire, président de l'association Alcool, addictions et travail

Ce rôle de détection concerne en fait l'ensemble des salariés. À la SNCF, par exemple, l'encadrement mais aussi les collègues sont largement mis à contribution pour détecter le plus tôt possible les personnes en difficulté avant que ne se pose la question de la dépendance. L'idée est de faire prendre conscience à tous les collaborateurs que leur silence pour protéger la personne en situation d'addiction la dessert finalement. Pour briser l'omerta, la direction doit être claire sur les

conséquences : des sanctions seront peut-être prises mais aucun licenciement n'aura lieu. « Il faut que la parole puisse se libérer et que ce qui pouvait être considéré comme de la dénonciation se transforme en devoir d'alerte », note Thierry Bonnaire. Attention également à ce que ces initiatives de détection ne se transforment pas en chasse aux sorcières. Il faut bien inscrire ce devoir d'alerte dans une démarche de prévention bienveillante.

Au-delà de ce devoir d'alerte, chaque cadre et chaque salarié doit savoir quelle est la conduite à tenir en cas de situation de crise. Si un salarié titube en arrivant à son poste, que

◀ 15 à 20 % des accidents du travail seraient dus à la consommation de substances psycho-actives et tous les secteurs d'activités sont concernés.

des retards... Les managers doivent signifier ces dysfonctionnements à la personne pour qu'elle prenne conscience que son comportement est anormal », souligne Thierry Bonnaire, président de l'association Alcool, addictions et travail. Mais dans ces cas-là aucun jugement ne doit être émis : Philippe Hache de l'INRS conseille de prendre rendez-vous avec la personne vis-à-vis de laquelle il y a un doute pour l'informer qu'elle va être orientée vers le médecin du travail. « Mais il ne faut en aucun cas être intrusif dans ses problèmes de santé ou de vie privée. Ce n'est pas le rôle de l'encadrement mais du médecin du travail », insiste-t-il, soulignant également que cet entretien et les informations transmises au médecin du travail doivent rester factuels : accidents ou erreurs à répétition, malaises, retards ou absences fréquents...

## TEST OU PAS TEST ?

S'il est possible de pratiquer des alcootests sur ses salariés - à la condition que cette pratique soit inscrite dans le règlement intérieur, qu'elle concerne des postes à risque et qu'une contre-expertise puisse être exigée - la question concernant les tests salivaires de dépistage de drogues n'est pas vraiment encore tranchée. Certains arguent qu'un médecin doit les pratiquer, d'autres que l'employeur peut très bien les proposer aux salariés comme un alcootest. La question semble être laissée au bon vouloir des inspecteurs du travail. Face à ce vide juridique, Me Patrick Lannoy, avocat spécialiste en droit du travail, conseille de l'inscrire au règlement intérieur au même titre que l'alcootest, mais de s'entourer quand même d'un réseau de médecins. « Je ne conseille pas de faire faire le test par un médecin du travail mais d'envoyer auprès de lui les salariés positifs. Séparer les deux permet de conserver la confiance », estime-t-il.

Bien indiquer dans le règlement intérieur quand on pense réaliser des tests de dépistage (de manière aléatoire ou quand il y a un doute) et surtout quelles seraient les conséquences d'un test positif. L'idée est de les inscrire dans une démarche de prévention et non de sanction. « Le test est utile, ne serait-ce que pour dire qu'un dépistage va être fait. Cela permet de poser la question des addictions », observe Philippe Perez d'Aden Consulting, cabinet en addictologie d'entreprise. Les dépistages à l'embauche peuvent être réalisés par le médecin du travail mais c'est lui seul qui décide de pratiquer ou non un tel test. Il se prononce ensuite sur l'aptitude ou non du salarié, sans préciser quels examens ont eu lieu.



## QUAND LE TRAVAIL REND ACCRO

Parfois l'addiction se porte sur le travail lui-même. « Une personne addict au travail a un besoin interne de travailler », définit Philippe Hache de l'INRS. Il s'agit de personnes qui se noient dans le travail en débutant plusieurs dossiers sans en boucler un seul, en pinaillant sur des détails... « Ce sont souvent des personnes déjà noyées, mal organisées », observe Carole Miquiels, psychologue du travail, citant le cas d'un cadre qui ne faisait que répondre à ses e-mails toute la journée, travaillant sur ses projets le soir.

Et si la personne accro au travail souffre, ses équipes également. « Les équipes de telles personnes peuvent subir une réelle pression d'autant plus que certains de ces "workaholics" sont sans cesse insatisfaits et n'arrivent pas à communiquer avec leurs équipes », décrit Philippe Hache. Pour éviter cela, le travail doit être correctement organisé : les tâches doivent être bien définies, les horaires également. Il ne faut pas hésiter à renvoyer chez lui un employé qui a tendance à rester tous les soirs très tard. Et sans travail à la maison !

Enfin, les appareils mobiles, à cause desquels il est impossible de décrocher de son travail, doivent être supprimés. Renault a signé un accord qui rend impossible l'accès aux messageries et intranet en dehors des horaires de bureau. Siemens et Total l'envisagent.

faire ? Vers qui dois-je l'orienter ? Dois-je appeler les secours ? Le renvoyer chez lui ? Le document unique doit mentionner la procédure exacte à suivre. « L'idée est de ne pas se retrouver démunis face à de telles situations », rappelle le Dr Nathalie Hubault.

### La question de la réorganisation du travail

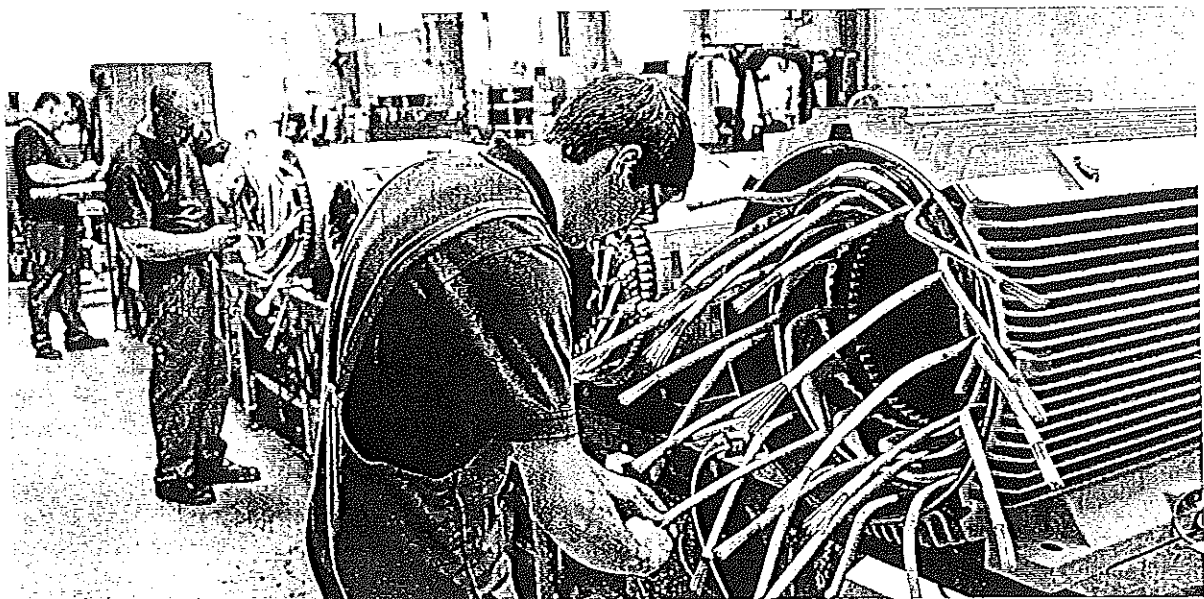
Mais libérer la parole sur ce sujet, à la limite de la vie privée, n'est pas aisé. Des informations via des affiches renvoyant vers un numéro vert ou la distribution de fascicules peuvent

permettre d'aborder le sujet en douceur. Une aide peut être demandée à des intervenants extérieurs. Associations ou consultants spécialisés dans la lutte contre les addictions, addictologues, gendarmes, contrôleurs Carsat... Ils apportent un point de vue extérieur et permettent de briser des tabous existant parfois à l'intérieur de l'entreprise. Le dialogue s'engage souvent plus facilement qu'avec une personne de l'interne. Et les résultats sont au rendez-vous. Marc Elie (Elicole) rapporte que l'une des entreprises

dans laquelle il intervient régulièrement affiche un taux de personnes positives au cannabis de moins de 2 %, contre 20 % auparavant. Pour ne pas parler frontalement d'addictions, certains intervenants extérieurs anglent leur formation sur le stress au travail. « Cela permet d'aborder le sujet de manière indirecte, ce qui peut être moins délicat », pense le Dr Philippe Rodet, fondateur de la société Bien-être et entreprise.

D'autant plus que stress au travail et conduites addictives sont souvent liées. « Il est important de regarder le lien dans les deux sens : l'impact des addictions sur le travail mais aussi l'impact du travail sur les addictions », note Thierry Bonnaire. Qui n'a jamais pris un petit verre pour se remettre d'une dure journée de travail ? « Il est nécessaire d'interroger les conditions de travail », souligne le Dr Nathalie Hubault. La charge de travail est-elle bien adaptée ? Le management est-il assez souple ? Les gens bénéficient-ils d'un soutien suffisant ? Ou au contraire d'assez d'autonomie ? Une porte d'entrée qui peut être intéressante. « Il n'existe pas un modèle de prévention. Ce qui est important c'est d'aborder le sujet, de quelque manière qui soit », conclut Philippe Perez (Aden). ■

Ève Mennesson



La consommation de produits psycho-actifs a un impact sur la qualité du travail. ►