

« Alcool – Drogues et Travail »

Le positionnement commun des SST-BTP

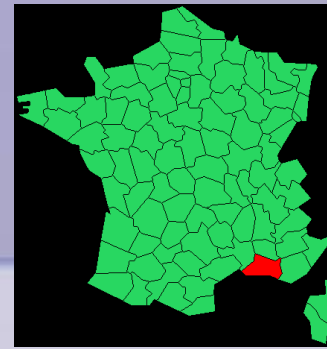
Congrès Santé-Travail du BTP

Lille - Mai 2013

Dr E. Rebeschini, Médecin du Travail – AST BTP 13

Dr F. Arque, Médecin du Travail – SRAS

GENESE



■ Point de départ local :

Survenue d'un AT mortel, Cannabis +, dans un grand groupe du Bâtiment,

⇒ « Plan d'action Anti-drogues » unilatéral, très interventionniste, décliné dans toutes les filiales Sud du groupe.

■ Dans notre service, 21 médecins :

❖ Plusieurs en charge de différentes entités de ce groupe,

❖ Constat d'une grande disparité entre confrères :

- De sensibilité à la question des consommations de psychotropes
- De pratiques +++



GENESE

- **Identification de nos besoins :**

- ❖ Nécessité d' un référentiel commun aux MdT,
- ❖ Nécessité d' un positionnement cohérent et univoque du SST

=> Lettre de positionnement commun aux Mdt du service

- **Transposition à l' échelle nationale via le GNMST-BTP**



Plan d'action « Anti-drogues » de la majeure du BTP



- **Début 2011** : Accident mortel sur un chantier, le conducteur d'engin : positif au cannabis,

=> La majeure de la construction concernée se lance subitement dans une « Lutte contre les addictions »,

- **Objectif** : « Eradiquer les consommations de 'stup' sur les chantiers »
- **Amalgames et confusion** :
 - ❖ Consommation = Addiction,
 - ❖ Psychotropes résumés ici aux drogues illicites uniquement



Plan d'action « Anti-drogues »

=> Prestataire Privé

- Centré sur un test de dépistage salivaire « spécial »
« 6 drogues illicites : THC, COC, OPI, AMP, MET, MTD »,
 - ⇒ Fabricant ? / Fiabilité ?
 - ⇒ à visée « pédagogique » et « statistique »,
 - ⇒ au décours de sessions de Formation à tout le personnel = 2000 salariés,
 - ⇒ 25 à 30% de positifs !
 - ⇒ puis répressive, à l'occasion de « descentes » sur chantier



- Tests salivaires administrés :
 - ❖ à **tous les salariés** (tous les postes ont été classifiés « de sécurité »),
 - ❖ à la faveur de contrôles **aléatoires** sur chantier (hors contexte de danger),
 - ❖ par du **personnel non-habilité** à le faire (les encadrants)

Plan d'action « Anti-drogues »



- L'entreprise a également **modifié son règlement intérieur**, mentionnant que : « le Médecin du travail réalisera des contrôles systématiques de stupéfiants à l'embauche et en visites périodiques pour les postes de sécurité (NB: soit tous les postes de l'entreprise) »
- **Prise en charge sanitaire ? Suivi du salarié 'positif' ?**
=> confié au même prestataire privé que celui chargé de la formation
=> ?!
- Et le médecin du travail dans tout ça ??...

Plan d'action « Anti-drogues »



- Pourquoi n'avons-nous pas été associés?
 - ❖ Réponse du DRH : «Autant de positionnements sur le sujet que de médecins du travail... »
 - ❖ Réponse des MdT vraisemblablement insatisfaisante ou manquant de pragmatisme au regard des employeurs... (qui ont leurs buts, qui ne sont pas les nôtres)
 - ❖ De fait, ils ont pris leurs dispositions...

=> Message reçu !



Action de notre SST



- Formation de tous les MdT du Service (auprès AMPTA)
Pour une homogénéisation des connaissances et des pratiques

- Identification d'un réseau partenaire : CSAPA



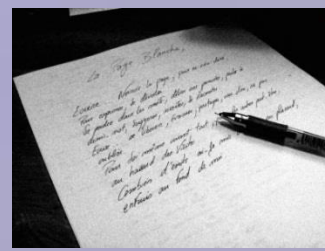
Centres de Soins d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie

- Elaboration d'une lettre de positionnement commun
des MdT du Service



Lettre de positionnement « locale »

Objectifs



- Situer le niveau de consommation dans le secteur BTP, Sans sous-évaluer le problème, ni le sur-évaluer...
- Clarifier les rôles de chacun :
 - ❖ Employeur
 - ❖ SST
- Énoncer les limites de l'utilisation des tests salivaires

Lettre de positionnement

- Rôle des Entreprises -



- Une réflexion collective sur les conditions de travail
- L'affirmation dans le règlement intérieur de :
 - ❖ «L'interdiction de se présenter dans l'entreprise en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogues »,
 - ❖ La définition précise des postes de sûreté et sécurité pour lesquels cette interdiction est intangible.
- La formation / information des salariés
- Le repérage d'un salarié sous emprise, basé sur l'observation de comportements inadaptés
- L'élaboration d'un « protocole de gestion de crise » formalisant la CAT sur chantier



Lettre de positionnement

- Rôle du Médecin du Travail -



- Détermine l'aptitude des salariés à leur poste, en fonction de leur état de santé global,
- Dans le respect du secret médical,
- Libre de ses prescriptions d'examens complémentaires (article R 4624-25 du code du travail).



- Oriente le salarié pour une prise en charge sanitaire adaptée.
- Formation / information



Lettre de positionnement

Problématiques liées aux tests salivaires

- Salive = liquide biologique, son prélèvement doit être réalisé par les personnels habilités à le faire (police-gendarmerie et/ou personnel médical).
- Limites de fiabilité importantes,
- Résultat du test couvert par le secret médical et doit être interprété par le médecin du travail
- Usage restreint aux postes de sécurité,
- et pour faire cesser une situation de danger imminent



Lettre de positionnement « locale »

Conclusion

- Les médecins du travail n'ont pas pour mission d'effectuer des tests salivaires de contrôle pour le compte des entreprises,
- la relation de confiance avec le salarié en dépend.
- Le Service de santé au travail exerce une médecine de **prévention** (Nouvelle loi de 07/2012, prévention primaire).



Avis du CNOM



- Positionnement corroboré par un avis du CNOM (3 sept 2012) :
- « en aucun cas les obligations du MdT ne peuvent résulter du règlement intérieur d'une entreprise. Elles relèvent du Code du Travail et du Code de déontologie médicale ».
- « Le dépistage de consommation de stupéfiants ne parait pas faire partie des missions du médecin du travail ».

Transposition de cette lettre au « national »

- Ce travail, initié par l'ASTBTP 13, a ensuite été repris et transformé au sein du GNMBTP afin de le rendre pertinent dans un contexte plus général,
- En tenant compte des recommandations et publications ultérieures, telles que :
 - ❖ le guide de la MIDLT de 2012,
 - ❖ la boîte à outils du SST-BTP 21,
 - ❖ des textes de consensus

Positionnement des SST-BTP via le GNMSTBTP

Alcool et drogues en milieu de travail Une prévention collectivement partagée

Dr E. Rebeschini

Dr F. Arqué

Prévention collectivement partagée

Rôle et responsabilité de l'entreprise

- Réflexion collective sur l'organisation et les conditions de travail en entreprise
- DU => Plan d'action :
 - ❖ Formation, information des salariés,
 - ❖ Mise en place d'une démarche de prévention collective,
 - ❖ Règlement intérieur,
 - ❖ Protocole de gestion de crise,
 - ❖ Devoir d'alerte

Prévention collectivement partagée

Devoirs et responsabilités du salarié

- Obligation de sécurité (Code du Travail)
- Exécution du contrat avec loyauté (Code Civil)
- Interférences vie personnelle/professionnelle (cour de cassation)

Prévention collectivement partagée

Rôle du service de Santé au travail

⇒ Il découle de nos nouvelles missions de prévention des consommations d'alcool et drogues sur les lieux de travail

Prévention collectivement partagée

Problématique des tests de dépistage d'alcool et de drogues en entreprise

Dr E. Rebeschini

Dr F. Arqué



Alcool et Drogues en milieu de Travail

Une prévention collectivement partagée

La consommation de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...) en milieu professionnel, et dans le secteur « BTP » plus particulièrement, est une réalité qui peut générer des risques pour le salarié ou autrui, notamment accidentels, du fait de l'altération des capacités... (rapport INPES 2012).

- La responsabilité de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Article L 4121-1 du Code du Travail) est assortie d'une obligation de résultats devant l'inciter à mettre en place des actions de prévention.
- Le salarié quant à lui a aussi une obligation de sécurité vis à vis à de lui-même et des autres (art L4122-1 du Code du Travail)
- Depuis la loi du 20/07/2011, le Service de Santé au Travail a également une mission clairement définie en matière de prévention de consommation d'alcool et de drogues sur les lieux de travail (art. L4622-2 du Code du Travail).

Rôle et responsabilités de l'entreprise :

1- Une réflexion collective sur l'organisation et les conditions de travail en entreprise.

Certains facteurs de risques sont identifiés comme générateurs potentiels de consommation de substances psychoactives : pénibilité physique du poste, charge de travail excessive, horaires décalés, ambiance ou relations de travail dégradées, etc....

2- Le Document Unique doit intégrer cette réflexion et permettre l'élaboration d'un Plan d'Action comprenant notamment :

- La formation / information des salariés quant aux risques et conséquences (santé, responsabilité) d'une consommation en milieu professionnel
- La mise en place d'une démarche de prévention collective :
Elle doit s'inscrire dans la démarche globale de prévention de l'entreprise en partant d'un état des lieux préalable ; cette action associe les ressources internes et externes à l'entreprise (réseaux référents).
- L'affirmation dans le Règlement Intérieur :
 - 1 / L'interdiction de se présenter dans l'entreprise en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogues,
 - 2 / la définition précise des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels cette interdiction est intangible avec la possibilité de tests de dépistage rapide, sous conditions très strictes, ayant pour objectif de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse.
- L'élaboration d'un « protocole de gestion de crise » formalisant la conduite à tenir en pareil cas, prévoyant notamment le retrait du salarié de son poste, l'accompagnement ou le retour du salarié à son domicile (ne doit jamais être laissé seul), une éventuelle prise en charge immédiate par l'appel aux services de secours, le signalement de la situation à la hiérarchie, et l'envoi ultérieur du salarié en visite médicale auprès du médecin du travail, en précisant les circonstances.
- Devoir d'alerte et d'action suite à l'observation de comportements inadaptés susceptibles de mettre en danger le salarié à son poste ou les tiers (problème de vigilance, de coordination des gestes, altercation, agressivité ...),

Alcool et Drogues en milieu de Travail
Une prévention collectivement partagée

Le responsable de salubrité professionnelle (Alcool, drogues, médicaments), le médecin professionnel, et dans le cas contraire, le médecin généraliste ou un autre médecin du travail, ont pour mission de veiller à ce que les salariés soient correctement informés, au-delà de l'information des experts (Lettre GNMSTBTP 2012).

Il est la responsabilité de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Articles L4211 à L4213 du Code de Travail) et surtout d'assurer l'évaluation des risques de l'activité de son entreprise.

Le salarié a pour sa part une obligation de sécurité vis à vis de lui-même et des autres (art L4212 du Code de Travail).

Depuis le 14/03/2011, la loi de Santé au Travail a introduit une nouvelle dimension éthique au Code de prévention de consommation d'alcool et de drogues sur les lieux de travail (art L42122 du Code de Travail).

Éthique et responsabilité de l'entreprise

1. Une éthique collective en l'organisation et les conditions de travail au sein de l'entreprise. Concerne l'ensemble de règles, normes, valeurs, principes de comportement de l'organisation professionnelle, possibilité d'apporter du poids, charge de travail excessive, horaires décalés, situations de travail dégradées, etc.
2. Le Directeur d'entreprise doit toujours être informé et permettre l'admission d'un Plan d'Action de Prévention de l'Alcoolisme (PAPA) par l'entreprise, quel que soit son statut et son caractère (public, associatif, etc.).
3. Le responsable de salubrité professionnelle doit être informé de l'existence d'un PAPA.
4. Le responsable de salubrité professionnelle doit être informé de l'existence d'un PAPA.
5. Le responsable de salubrité professionnelle doit être informé de l'existence d'un PAPA.
6. Le responsable de salubrité professionnelle doit être informé de l'existence d'un PAPA.
7. Le responsable de salubrité professionnelle doit être informé de l'existence d'un PAPA.
8. Le responsable de salubrité professionnelle doit être informé de l'existence d'un PAPA.
9. Le responsable de salubrité professionnelle doit être informé de l'existence d'un PAPA.
10. Le responsable de salubrité professionnelle doit être informé de l'existence d'un PAPA.

Lettre téléchargeable sur le site du GNMSTBTP:

www.gnmstbtp.org

Dr E. Rebeschini
 Dr F. Arqué



Alcool et Drogues en milieu de Travail

Une prévention collectivement partagée

La reconnaissance de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...) à un milieu professionnel, et leur présence dans les entreprises, ont une incidence sur la santé des salariés et sur leur performance, et de ce fait sur l'efficacité des équipes. (rapport DRETS 2012)

Il y a la responsabilité de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Articles L4211, L4212 du Code du Travail) et surtout d'assurer l'évaluation des risques (Article L4213 du Code du Travail)

Il y a la responsabilité de l'employé de respecter les règles de sécurité et de protéger la santé physique et mentale des autres (Article L4213 du Code du Travail)

Il y a la responsabilité de l'entreprise de garantir la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des autres (Article L4213 du Code du Travail)

Il y a la responsabilité de l'État de garantir la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des autres (Article L4213 du Code du Travail)

Il y a la responsabilité de la société de garantir la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des autres (Article L4213 du Code du Travail)

Il y a la responsabilité de la collectivité de garantir la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des autres (Article L4213 du Code du Travail)

Il y a la responsabilité de l'individu de garantir la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des autres (Article L4213 du Code du Travail)

Il y a la responsabilité de tous de garantir la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des autres (Article L4213 du Code du Travail)

Merci de votre attention

Dr E. Rebeschini
Dr F. Arqué

