



Alcool ... Drogues... Médicaments...

## Conditions et modalités du repérage clinique

Quels sont les acteurs du repérage ?  
Conduites à tenir en fonction des résultats du repérage

Anne-Laurence THOMAS-DESESSARTS, Médecin du travail Yvelines Santé Travail

Journées de la SFA • 20, 21 et 22 mars 2013

# Acteurs et conduites à tenir en fonction des résultats

---

## Introduction

Le repérage d'une situation à risque ou pathogène comme le mésusage de SPA devrait engendrer une action de celui qui la repère (action légitimée par sa fonction et par le cadre dans lequel il agit à un moment donné) :

— Cadre sanitaire

— Cadre réglementaire

— Cadre sécuritaire

En dehors de ces situations, il existe un cadre relationnel où l'acteur du repérage parle en tant qu'individu, indépendamment de son statut d'appartenance à l'entreprise

# Acteurs et conduites à tenir en fonction des résultats

## Repérage dans le cadre sanitaire

- **Acteurs** : intervenants médico-sociaux en santé au travail (médecin, infirmier, assistant social, psychologue) ou référent alcool de l'entreprise sous condition d'avoir acquis la compétence
  
- **Conduite à tenir** :
  - **Evaluation clinique de la consommation de SPA proposée à tous les salariés** :
    - ▶▶ Information du niveau de risque
    - ▶▶ Intervention brève sur le mode motivationnel visant à réduire la consommation / remise d'une documentation
  - *L'évaluation ne doit pas être guidée par le caractère licite ou illicite de la substance consommée*
  
  - **Evaluation pouvant être confiée par le médecin du travail à un infirmier en santé au travail (protocole) formé aux techniques de repérage précoce avec intervention brève.**
    - *Ces formations devraient être intégrées au cursus de formation initiale et continue*

# Acteurs et conduites à tenir en fonction des résultats

## Repérage dans le cadre réglementaire / 1

- **Acteurs** : employeur ou son représentant, médecin du travail
- **Conduite à tenir s'il s'agit de l'employeur ou son représentant :**

- ▶▶ Faire respecter le code du travail et le règlement intérieur
- ▶▶ Informer le salarié sur ses responsabilités

*“le salarié est tenu de prendre soin de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail”*  
(Article L 4122-1 du Code du travail)

# Acteurs et conduites à tenir en fonction des résultats

## Repérage dans le cadre réglementaire / 2

■ **Acteurs** : employeur ou son représentant, médecin du travail

■ **Conduite à tenir s'il s'agit du médecin du travail :**

▶ Décision d'aptitude proportionnelle au risque que la consommation induit en milieu de travail, pour le salarié ou son entourage, guidée par la connaissance du poste de travail et prise en toute indépendance

▶ Respect du secret médical et du principe des libertés individuelles

▶ Prise en compte du rôle intégrateur du travail



***Quelle qu'elle soit, la décision d'aptitude a pour objet de protéger la santé et la sécurité du salarié et de son entourage dans le cadre du travail, et de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'insertion professionnelle.***

***Certains mésusages sont sans répercussion sur l'environnement du travail et ne doivent donc pas avoir d'incidence sur la décision d'aptitude.***

# Acteurs et conduites à tenir en fonction des résultats

## Repérage dans le cadre sécuritaire / 1

- **Acteurs** : du monde professionnel et toute personne présente sur le lieu de travail
  - **Conduite à tenir s'il s'agit de l'employeur ou son représentant** :
    - ▶▶ Danger immédiat : prise en charge par le médecin du travail si présent dans l'entreprise, sinon, application du protocole sur les troubles du comportement
    - ▶▶ Danger potentiel : demande de visite occasionnelle auprès du médecin du travail
- ▶ *Toute demande par l'employeur d'une visite médicale auprès du médecin du travail, d'un salarié qu'il suspecte de troubles liés à la consommation de SPA, doit être motivée par écrit avec une description précise des circonstances de survenue et du comportement observé.*



***Ne pas banaliser... ne pas stigmatiser***

# Acteurs et conduites à tenir en fonction des résultats

## Repérage dans le cadre sécuritaire / 2

- **Acteurs** : du monde professionnel et toute personne présente sur le lieu de travail
  
- **Conduite à tenir s'il s'agit :**
  - **Du médecin du travail :**
    - ▶▶ Evaluation de la dangerosité de la situation et des risques pour la santé: connaissance du poste de travail avec recherche des facteurs favorisants .
    - ▶▶ Orientation vers des soins le cas échéant
    - ▶▶ Décision d'aptitude
  
  - **Des autres intervenants médico-sociaux en santé au travail :**
    - ▶▶ Evaluation
    - ▶▶ Orientation vers le médecin du travail
    - ▶▶ Absence du médecin du travail ▶ orientation suivant protocole
  
- ▶ *Dans tous les cas, le salarié doit être revu à terme, par le médecin du travail*

# Acteurs et conduites à tenir en fonction des résultats

## Repérage dans le cadre sécuritaire / 3

- **Acteurs** : du monde professionnel et toute personne présente sur le lieu de travail
- **Conduite à tenir s'il s'agit des salariés de l'entreprise :**
  - ▶▶ Informer la hiérarchie
  - ▶▶ Si hiérarchie injoignable appliquer le protocole sur la gestion sur gestion des troubles du comportement.
  - ▶▶ Le cas échéant : droit d'alerte ou droit de retrait (*danger grave et imminent*)



# Acteurs et conduites à tenir en fonction des résultats

## Repérage dans le cadre relationnel

■ **Acteurs** : Collègues de travail

■ **Conduite à tenir** :

- ▶▶ Appliquer des règles de discrétion et de non-jugement
- ▶▶ Evoquer uniquement les dysfonctionnements ayant une répercussion sur le travail, le collectif de travail ou les relations humaines
- ▶▶ Inciter la personne à se faire aider (*médecin traitant, centre spécialisé ou association*) et la soutenir dans ses démarches

# Acteurs et conduites à tenir en fonction des résultats

## Conduite à tenir au niveau collectif

“Les Services de santé au travail... conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de...  
prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail”  
(Loi du 20 juillet 2011 • Article L 4622-2 du Code du travail)

- L'évaluation du mésusage de SPA fait partie de l'évaluation des risques psychosociaux de l'entreprise et figure dans le document unique d'évaluation des risques
- Elle comporte 3 axes qui doivent être pris en compte par les mesures de prévention, dans un esprit d'impartialité, de cohérence, de crédibilité et de recherche d'efficacité :
  - ▶▶ Quels risques pour la santé et la sécurité de l'entreprise ?
  - ▶▶ Quelle politique est menée par l'entreprise sur le sujet ?
  - ▶▶ Quel rôle jouent les conditions de travail dans cette consommation ?

# Acteurs et conduites à tenir en fonction des résultats

## Conduite à tenir au niveau collectif

L'employeur doit prendre en compte les risques liés aux usages des SPA dans le document d'évaluation des risques:

- Etat des lieux \*
- Analyse les interactions entre travail et consommation .
- Aide du service de santé au travail ou d'un organisme extérieur.
- Plan d'action:
  - sensibilisation / formation des salariés /des encadrants
  - rédaction d'un règlement intérieur en lien avec les risques de l'entreprise
  - conduite à tenir face à un trouble du comportement ...

*\*exemples:*

*Guide pratique "Alcool sur les lieux de travail" MSA Côtes Normandes : <http://www.msa-cotesnormandes.fr>*

*Voir aussi le blog de Damien Duquesne*

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**