

Addictions : Comment agir ?

ETAPE 1 : Faire un état des lieux dans l'entreprise

- Répertorier les accidents ou incidents survenus dans l'entreprise en relation avec une consommation d'alcool ou de drogues
- Faire un bilan de « l'état social » de l'entreprise (outils de gestion des ressources humaines)
- Evaluer des situations individuelles ou des groupes (vous pouvez confier cet état des lieux aux services de santé au travail ou à un organisme extérieur comme l'ANPAA)
- Evaluer les postes à risques (DU ERP)
- Prendre en compte la culture de l'entreprise (spécificités des activités, métiers et de la production).

ETAPE 2 : Mettre en place un comité de pilotage

Composition :

- Direction
- Représentants du personnel : CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) ou des délégués du personnel dans les **petites entreprises, service de santé au travail,**
- Membres de l'encadrement – salariés.

Rôle :

- Détermine les objectifs et définit la conduite à tenir en cas de dépistage ou de contrôle en cas de mise en danger, de prise en charge, de retrait de poste, de suivi
- Elabore les principes du projet,
- Propose les actions à mettre en place,
- Evalue les résultats obtenus à partir des indicateurs mis en place.

ETAPE 3 : Présenter le projet pour avis

Le projet est présenté au chef d'entreprise qui le valide, pour un débat au CHSCT ou avec les DP (délégués du personnel).

ETAPE 4 : Former et informer sur le risque « Alcool » et « Drogue »

Formation du comité de pilotage sur :

- Les addictions : alcool, médicaments, drogues...
- Les conséquences de la consommation d'alcool, de drogue...
- La réglementation dans l'entreprise
- La prise en charge des situations à risque.

Information de l'ensemble des salariés sur les risques « Alcool » et « Drogue » :

- Mise en place au sein de l'entreprise de campagne de prévention, de réunions de sensibilisation...

ETAPE 5 : Préciser les démarches à adopter en cas de problème individuel (au besoin dans un livret guide)

- Définir les conditions du retrait ou du maintien au poste (urgences)
- Définir la gestion des orientations individuelles en rapport avec des consommations occasionnelles ou répétées
- Lister les relais externes qui assurent prise en charge et suivi
- Rappeler les obligations et les responsabilités de chacun.

ETAPE 6 : Mettre en place des indicateurs d'alerte et de suivi

(Il s'agit d'une négociation délicate à organiser avec les services de santé au travail, l'appui de la CRAM-TS et les IRP)

- Définir les signaux d'alerte permettant de mettre en évidence une situation à risque
- Evaluer les actions de sensibilisations : nombre de jours d'arrêt de travail, nombre d'AT, nombre de salariés ayant participé à des actions de sensibilisations
- Donner des outils pour permettre à chacun de déceler une situation nécessitant d'intervenir
- Faciliter l'évaluation ou l'impact de la démarche mise en œuvre.