4 GESTION DE L'URGENCE



L'état d'ébriété est une situation de **MALAISE** lié à l'intoxication par une substance psychoactive :
→ Risque d'accident
→ Risque de perte de connaissance et d'arrêt cardio-respiratoire



Peu importe l'origine du malaise, on applique la procédure **SAUVETEUR-SECOURISTE DU TRAVAIL** (SST) :

PROTÉGER - extraire le salarié de toute situation dangereuse

ALERTER - appeler le SAMU et décrire la situation sans émettre de diagnostic

SECOURIR - garder le salarié sur place, sous surveillance, appliquer les consignes du SAMU

PRISE EN CHARGE INDIVIDUELLE



En cas de suspicion de pratiques addictives, ou après un état d'ébriété au travail, il faut **ouvrir le dialogue** avec le salarié

☐ Convoquer le salarié à un **entretien** avec l'employeur :

- ✓ **Exprimer ses inquiétudes** pour la santé du salarié
- ✓ **Rappeler les obligations professionnelles** du salarié en conformité avec le contrat de travail
- ✓ Transmettre les **coordonnées des structures d'accompagnement**
- ✓ **Informer** le salarié qu'une visite sera demandée auprès du médecin du travail

☐ Demander une **visite « à la demande de l'employeur » auprès du médecin du travail** pour le salarié, et préciser le motif



5



1 ÉVALUATION DES RISQUES



☐ **Identifier** et **évaluer** dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) les **FACTEURS DE RISQUES** qui pourraient contribuer à déclencher, maintenir ou aggraver des pratiques addictives dans le cadre du travail


Conditions de travail éprouvantes : pénibilité physique, conditions météorologiques, exigence émotionnelle…


Organisation : visibilité sur les plannings, imprévus, grands déplacements, charge mentale…


Ambiance de travail : intégration dans les équipes, compétences du management, relation client et coactivité…


Habitudes de l'entreprise : repas au restaurant, pots de départ…

☐ Identifier des **pistes d'amélioration** et les intégrer au **PLAN D'ACTIONS**

☐ Identifier les éventuels **POSTES DE SÛRETÉ ET DE SÉCURITÉ** : postes de travail où une défaillance humaine, ou un simple défaut de vigilance, peuvent entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui – exemples :


Conduite de véhicules et d'engins


Utilisation de machines dangereuses


Travail en hauteur


Manipulation de produits chimiques dangereux


INRS ED 6505 - Pratiques addictives en milieu de travail, comprendre et prévenir

2 PRÉVENTION COLLECTIVE



☐ Définir et communiquer les **RÈGLES INTERNES** relatives à la consommation d'alcool, et les intégrer au **règlement intérieur** (obligatoire à partir de 50 salariés) ou dans une **note de service**



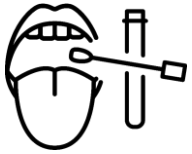
☐ Réaliser des **actions d'INFORMATION et de SENSIBILISATION**

Dépasser les tabous : **alerter ≠ dénoncer -** il s'agit d'une démarche de prévention (pas de répression)

Rappeler la possibilité de demander une visite auprès du médecin du travail, et de se faire accompagner gratuitement et anonymement dans un CSAPA* (transmettre les coordonnées)

*Centres de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie

DÉPISTAGES



Seuls les travailleurs affectés à un **POSTE DE SÛRETÉ ET DE SÉCURITÉ** listé dans le règlement intérieur ou une note de service peuvent être soumis à un test de dépistage (éthylotest ou test salivaire multi-drogues)

☐ Une **PROCÉDURE INTERNE** doit prévoir :


Les modalités de **communication du résultat** au chef d'entreprise

La possibilité d'être **accompagné** par une tierce personne

Qui peut réaliser le test




Les modalités de recours à une **contre-expertise** en laboratoire d'analyses biologiques en cas de test positif

Le dépistage doit avoir pour seul objectif de faire cesser une situation dangereuse ; un test positif ne peut pas motiver à lui seul une procédure disciplinaire comme un licenciement

3