

# **Le positionnement de l'AST BTP13 sur la thématique « Drogues au Travail »**

**Société de Médecine du travail**

**25 septembre 2012**

Dr E. Rebeschini, Médecin du Travail  
Service de Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux Publics  
des Bouches du Rhône



# SOMMAIRE

- Point de départ :
  - ❖ Pratiques très diverses des MdT,
  - ❖ Survenue d'un AT mortel (cannabis +) dans un grand groupe du BTP => Mise en œuvre d'un « Plan d'action Anti-drogues » très interventionniste, décliné dans toutes les filiales du groupe.
- Nécessité d'un référentiel commun aux MdT, théorique et pratique
- Nécessité d'un positionnement cohérent et univoque du SST

# Nos pratiques de MdT

- Diversité des sensibilités des MdT sur ce sujet :

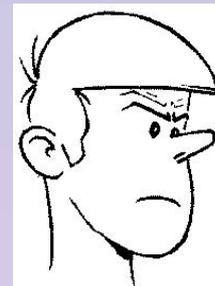
- ❖ De « Peu ou pas concernés »,  
D'autres pour qui « chaque semaine, un cas»



- ❖ Posons-nous systématiquement la question des consommations de psychotropes?



- ❖ Comment l'abordons-nous ?



# Diversité des représentations et des jugements



# Différents clichés...



# FAITES LE JOINT PAS LA GUERRE !

NE PAS JETER SUR LA VOIE PUBLIQUE



Marche Mondiale pour le Cannabis  
**3 mai à Bastille à 14h**

200 villes dans le monde - [www.globalmarijuanamarch.org](http://www.globalmarijuanamarch.org)

# Plan d'action « Anti-drogues » des entreprises



- **Début 2011** : un accident mortel sur un chantier, le conducteur d'engin : positif au cannabis,  
  
=> Le grand groupe de la construction concerné se lance alors dans la « Lutte contre les addictions », déclinée dans toutes ses filiales
- **Objectif** : « Eradiquer les consommations de ‘stup’ sur les chantiers »
- **Amalgames et confusion** :
  - ❖ Psychotropes résumés aux drogues illicites uniquement
  - ❖ Consommation = Addiction,



# Plan d'action « Anti-drogues » des entreprises

- Formation / sensibilisation des salariés,
  - Centré sur le **test de dépistage salivaire spécial**  
« 6 drogues illicites : THC, COC, OPI, AMP, MET, MTD »,  
⇒ à visée « pédagogique », puis répressive,
  - 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)
- ⇒ Test positif = sanction disciplinaire ⇒ licenciement  
⇒ peu de place laissée à la prévention et prise en charge sanitaire



# Plan d'action « Anti-drogues » des entreprises



- Le médecin du travail n'a pas été associé à l'élaboration de ce plan d'action, pas plus qu'à la formation des salariés (prestataire privé),
- En revanche, l'entreprise a **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  
=> ?! .....

# Plan d'action « Anti-drogues » des entreprises



- Pourquoi n'avons-nous pas été associés?
  - ❖ DRH : «Autant de positionnements sur le sujet que de médecins du travail... »
  - ❖ Réponses vraisemblablement insatisfaisantes 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

## Introduction



- Situer le niveau de consommation dans le secteur BTP
- Sans sous-évaluer le problème, ni le sur-évaluer...
- Etonnement face aux taux de positivités dans les filiales de cette majeure du BTP :  
25 à 30% ... ?!

	Baromètre Santé INPES	Résultats tests salivaires 6 drogues
	Secteur BTP	Filiales d'une Majeure du BTP
Alcool (quotidien)	13%	?
Cannabis (usage ds l'année)	13%	25 à 30 % !!!
Autres drogues (expérimentateur)	5,60%	

# Lettre de positionnement

## Ce qui est attendu des Entreprises



- Une réflexion collective sur les conditions de travail au sein de l'entreprise.
- 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, basé sur l'observation, de comportements inadaptés susceptibles de mettre en danger le salarié à son poste ou les tiers
- L'élaboration d'un « protocole de gestion de crise » formalisant la CAT sur chantier



# Lettre de positionnement

## Le rôle du Médecin du Travail



- Déterminer l'aptitude des salariés à leur poste, en fonction de l'état de santé global du salarié,
- Selon toutes modalités à sa convenance, dans le respect du secret médical.
- Il reste libre de ses prescriptions d'examens complémentaires (article R 4624-25 du code du travail).
- Orienter 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** → **indicateurs** et non preuves formelles de conso<sup>o</sup> (faux positifs).  
La positivité ne peut être affirmée que par une méthode de référence en laboratoire.
- Résultat du test couvert par le **secret médical** et doit être **interprété par le médecin du travail** qui statuera sur l'aptitude du salarié à son poste en fonction de son état de santé global.



# Lettre de positionnement

## Problématiques liées aux tests salivaires

- Pour l'alcool, « les contrôles ne sauraient être systématiques et généralisés » (Circulaire du 9 Juillet 1990).



- Les alcootests ont pour finalité exclusive de faire cesser immédiatement une situation dangereuse sur le lieu de travail

⇒ Restrictions réglementaires pour l'alcool qui ne peuvent que s'appliquer également aux autres drogues, en toute logique...

- 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



- Datée du 3 septembre 2012
- En réponse à un courrier de MdT de la CFE-CGC
- « 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 ».

Le 14 septembre 2012

Objet :

**« Alcool et Drogues en milieu professionnel  
et Service de Santé au Travail »**

La consommation de produits psychotropes (alcool, drogues illicites, 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 engendrée (rapport INPES 2012).

L'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Article L 4121-1 du Code du Travail), assortie d'une obligation de résultats, a abouti au développement de protocoles de prévention, parfois très interventionnistes, allant parfois au-delà de ce que la réglementation prévoit, notamment concernant la pratique de tests salivaires de dépistage par du personnel non-médical.

Le rôle des Services de Santé au Travail dans la prévention des consommations de psychotropes au travail se doit d'être éclairci, et quelques notions peuvent-être rappelées.

**Ce qui est attendu des entreprises en matière de prévention des consommations de drogues et alcool au travail :**

- **Une réflexion collective sur les conditions de travail et la santé des salariés au sein de l'entreprise.** En effet, certains facteurs de risques sont identifiés comme générateurs potentiels de consommation de psychotropes : Pénibilité physique du poste, charge de travail excessive, horaires décalés, ambiance ou relations de travail dégradées, etc....
- **L'affirmation dans le Règlement Intérieur de:**
  - 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 sécurité pour lesquels cette interdiction est intangible.
- **La formation / information des salariés** quant-aux risques d'une consommation en contexte professionnel, ceci en collaboration étroite avec les services de santé au travail dont l'une des missions apparues dans la nouvelle loi de 07/2011 est de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires, afin de prévenir la consommation d'alcool, et de drogues sur les lieux de travail (Art L 4622-2).
- **Le repérage, basé sur 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 ...),
- **L'élaboration d'un « protocole de gestion de crise »** formalisant la conduite à tenir en pareil cas. Ce protocole doit prévoir 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.