

Drogues illicites et risques professionnels



MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE,
DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA VILLE

DIRECTION GÉNÉRALE
DU TRAVAIL

PRÉFECTURE
DE LA RÉGION
NORD - PAS-DE-CALAIS

PRÉFECTURE
DE LA RÉGION
PAYS DE LA LOIRE

DIRECTION RÉGIONALE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

DIRECTION RÉGIONALE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE

Synthèse du forum

tenu au C.H.U. d'Angers
le 2 juillet 2009

Programme du jeudi 2 juillet 2009	
<p>LE FORUM d'Angers, organisé par la DRTEFP des Pays de la Loire en partenariat avec son homologue du Nord-Pas-de-Calais, mettra particulièrement en débat trois questions :</p> <ul style="list-style-type: none">• celles relatives à la connaissance du phénomène et de ses effets,• celles relatives à l'état du droit, de la réglementation et des responsabilités des divers acteurs,• celles relatives aux politiques de prévention à promouvoir. <p>La question éthique, quant à elle, parcourra l'ensemble des débats.</p> <p>L'OBJECTIF de ce forum est, à partir de connaissances partagées, d'inviter l'ensemble des acteurs à nourrir le débat public, à se positionner et être forces de propositions. L'organisation dans le temps donnera une place prépondérante aux échanges, à partir de courts exposés introductifs.</p>	<p>Matin 9 h 00-13 h 00 Accueil : 8 h 30 Ouverture : 9 h 30</p> <p>Exposés introductifs : De la sécurité à la santé au travail Dimension éthique</p> <p>1^{re} partie conduites addictives en milieu professionnel Affiner la connaissance du phénomène Troubles induits par les drogues illicites Transformations du monde du travail : formes collectives et individuelles d'adaptation</p> <p>2^e partie droit du travail, jurisprudence, pratiques, règlements intérieurs, responsabilités État du droit et responsabilités des divers acteurs Tests de dépistage : quelle utilisation en milieu de travail ? (pause déjeuner 13 h - 14 h 15)</p>
	<p>Après-midi 14 h 15-17 h 30</p> <p>3^e partie prévention en milieu professionnel</p> <p>Exposé introductif : Quelques passages obligés dans une démarche de prévention</p> <p>Table ronde 1 : Quelques exemples d'entreprises qui ont mis en place une politique de prévention</p> <p>Table ronde 2 : Modalités d'implication, points de vue et prises de position des partenaires sociaux</p> <p>Côture du forum : Préparation du forum suivant.</p>

UN sujet délicat, un sujet qui met mal à l'aise le monde du travail, un sujet longtemps caché par des parades viriles ou professionnelles, des dénis sur l'impact de ces substances, des craintes de mélange entre dimensions personnelles et collectives.

Mais la parole se libère, les médias en parlent, les risques sont abordés plus clairement, ajoutés à l'augmentation radicale récente des consommations des jeunes, tous ces éléments en viennent à introduire cette question de santé publique dans toutes les entreprises et auprès de tous les acteurs. Pour elles, il s'agit autant de questions de risques professionnels que de performance.

Comment inciter et aider à mieux prendre en compte cette question ? Tout autant que les différents aspects médicaux, techniques, réglementaires sur lesquels il faut peut-être agir, les nécessaires coordinations entre acteurs ont été souvent relevées à Angers ce 2 juillet par les intervenants. Si certains secteurs d'activité ou entreprises sont parvenus à mettre sur pied de réelles actions, la difficulté des partenaires sociaux dans la table ronde conclusive à se saisir du sujet au fond illustre bien la situation actuelle.

Entre liberté et sécurité

Bien sûr, avant de se poser la question de l'action, il fallait prendre le temps de cerner l'ampleur du phénomène et de ses différentes dimensions techniques, sanitaires, sécuritaires ou réglementaires. Le danger d'une première matinée de travail aurait été la juxtaposition de ces approches qui, jamais épuisées dans leurs spécificités, peuvent occuper chacun des spécialistes dans leur recherche. Mais l'objectif a bien été une interpellation réciproque pour entraîner leur articulation et non la seule compréhension, par discipline, du phénomène. Outre le souci constant de l'animation, deux interventions ont contribué à ce lien : le philosophe et le politique.

M. Vergely a démonté quelques chimères ou erreurs de notre société autour des notions de liberté, de sens et de la relation entre l'individuel et le collectif. Il estime que dans cette lutte entre liberté et sécurité, entre société hédoniste et société sécuritaire, entre provocation libertaire et obsession sécuritaire, nous tournons en rond dans une utopie où certains vont jusqu'à rechercher le « bon usage des drogues », mais en sécurité. Plus que le « faire ce que je veux » qui est tyrannique, la liberté est le respect du vivant qui est en soi, alors l'autre n'est plus un obstacle, mais une chance. En insistant sur la notion de la durée et du temps pour construire une vie qu'il faut apprendre aux plus jeunes, il nous invite à prendre de la distance avec nos réflexes. Enfin sur le « apprendre à vivre et à vivre ensemble », on a laissé les individus seuls dans la société pour consommer... On a eu peur de parler vrai, tout autant sur les ravages des drogues ou l'alcool, que de dire à chacun qu'il a de la valeur et mérite la vie.

Il en appelle à avoir le courage de dire ce que l'on veut, ce que l'on dit, ce que l'on est.

L'autre interpellation était plus politique, elle rappelait, outre la nécessité des coordinations entre spécialistes, l'urgence de faire face à cette situation nouvelle d'une génération arrivant sur le marché du travail avec des expériences et des habitudes de consommation qui posent déjà problème aux entreprises. L'ampleur et la nouveauté du phénomène font que cette question de santé publique ne peut être ignorée par l'employeur et le syndicaliste. Là est l'urgence d'agir chacun à son niveau de responsabilité. La présence des plus hauts représentants de l'État, préfet, procureur, directeur du travail, autour du président de la MILDT, confirmait bien cette dimension.

L'ampleur du phénomène a été rappelée : en ce qui concerne le cannabis, 1,2 million d'utilisateurs réguliers (10 fois par mois), 550 000 consommateurs quotidiens, 42 % de la tranche d'âge des 17 ans l'ont expérimenté. Le constat de l'échec des politiques de prévention vers les jeunes a été fait. **Le milieu de travail est un lieu** qui est concerné directement par l'arrivée de ces jeunes, **un lieu où il est possible de toucher ces populations, un lieu où il faut agir sans mélanger les responsabilités.**

« Pas de sujet tabou, mais il faut sortir du seul débat de spécialistes. C'est une réalité que l'on doit affronter dans un débat

d'adultes » a-t-il été redit plusieurs fois. Le ton était donné, mais les apports des spécialistes étaient indispensables pour comprendre le problème et ouvrir le sujet.

Si deux tiers des chefs d'entreprise considèrent les questions de toxicomanie comme de plus en plus préoccupantes dans l'entreprise, c'est à l'alcool qu'ils ont été le plus confrontés, bien avant le cannabis et autres drogues. Ils s'avouent démunis pour agir, ce qui n'étonne pas. Pour autant, près de la moitié disent avoir intégré ces questions dans leur plan d'évaluation des risques professionnels et /ou dans un règlement intérieur. Il est notable que si les addictions anciennes (alcool) ont fait l'objet de plan d'action dans 30 % des entreprises, moins de 5 % l'ont fait pour le cannabis. Le secteur des transports, étant donné les risques induits encourus, est régulièrement le plus cité dans les réalisations.

Mais tous les secteurs sont concernés par les transformations du monde du travail qui sollicitent fortement les salariés, nous rappelle la sociologie : bouleversement des repères, nouvelles formes de valorisation du travail, aptitude à changer de poste... et perte de sens entraînant des vulnérabilités. Certaines drogues faciliteraient l'acceptation de telles situations et permettraient un « sas » entre la sphère familiale et celle du travail. Erreur nous disent les spécialistes ; après des années de tergiversation, la réalité des effets se dit.

Quatre modèles nous sont proposés pour appréhender les salariés concernés :

- L'« employé problème », qui transporte ses difficultés et ses produits sur le milieu de travail. Des portraits-type ont été élaborés. L'entreprise essaie d'éviter de le recruter...
- Un problème dans le « lien employé / travail ». Insatisfaction, capacité... génèrent un stress ;
- La « culture problème ». Dans certains secteurs d'activité, l'usage est quasiment un rite d'appartenance ;
- Le « travail problème ».

La consommation devient un mécanisme de défense face à une réalité de travail « déshumanisante ».

Alors, « pathologie d'importation, d'acquisition professionnelle ou d'adaptation » ? nous proposait une autre intervenante. **Selon le modèle et les acteurs, l'individu serait seul en cause et répréhensible ou alors l'organisation du travail ou la culture. Il faut sortir de la cause unique pour essayer de comprendre, c'est à dire chercher les causes pour agir sur elles.**

Freins juridiques et difficultés techniques

Mais les risques liés aux substances psycho actives n'apparaissent pas encore assez cernés de façon très précise. Si les raisons en sont techniques (mesures difficiles, poly-consommation, multiplicité des effets, rémanence, approche clinique vs le ressenti du consommateur...), elles se croisent également avec les questions de recherche de preuve et d'imputabilité, mais aussi de liberté individuelle qui seront bien développées par deux intervenants juristes.

Par exemple, en rappelant que la notion de dose dépendance,

opératoire pour l'alcool, n'était pas pertinente pour d'autres substances et au premier chef pour le cannabis, M. Parquet nous dit que seule une clinique des conduites et des comportements permet d'améliorer nos connaissances et de mener une réelle politique. Il insiste pour dire qu'il nous faut sortir de la culture de la preuve, qui ici ne peut enclencher une imputabilité certaine, distinguant ainsi dépistage et détection. Mais cette approche par les comportements est-elle acceptable dans la mentalité française ? Ainsi, l'article L. 4228-21 vise un comportement, l'ivresse, mais la jurisprudence exige qu'il soit étayé par une preuve d'une consommation ou de présence de substances illicites.

Outre ces difficultés à cerner les effets et faire le lien avec l'acte de consommation (datation), les intervenants ont souligné à quel point se colportent des images fausses sur ces substances dont le consommateur affirme des effets soit stimulants, soit relaxants, pas toujours fondés : ainsi l'effet relaxant d'un joint le soir après le travail en ignorant les atteintes de cette pratique au sommeil profond, seul réparateur. Questions d'information, **mais surtout questions de courage politique**, nous disait un intervenant.

Les dimensions juridiques sont apparues comme un thème qui faisait un lien concret et opératoire entre les questions de santé portées par le monde de la médecine d'une part, et celui de l'entreprise, qui parle plus de sécurité. Mais cette approche de la sécurité se mue rapidement en débat sur la responsabilité, celle de l'employeur qui depuis quelques années est systématiquement retenue, sauf à prouver celle, unique et exclusive, du salarié. C'est dans ce cadre que doit s'exercer le pouvoir de répression de l'employeur et son devoir de prévention de risques professionnels.

Si, bien sûr, il revient à l'employeur de qualifier la « faute », en l'absence de flagrant délit ou de preuve irréfutable, on constate qu'il préfère sanctionner pour d'autres raisons, en invoquant par exemple l'insuffisance professionnelle et parfois en concertation avec les représentants du personnel. De même le dépistage systématique, qui est possible pour l'alcool sur un poste à risques, est délicat pour les autres substances en l'absence de technique simple d'analyse¹. **Frein juridique se conjugue alors souvent avec difficulté technique.**

Mais les règles pour sanctionner un comportement fautif en cas de consommation d'alcool et donc d'usage de l'éthylotest (inscription au règlement intérieur, possibilité pour le salarié de contester et dépistage non systématique, *i.e.* pour des tâches ou postes limités dangereux ou à risque) sont-elles efficaces et peut-on les étendre aux autres substances si la question de la fiabilité du test est levée ?

Les limites de la sanction sont d'autant plus difficiles que l'obligation de prévention est bien présente, surtout quand la prévalence de la consommation est connue. Les CHSCT ont ainsi de la réticence à aborder le sujet. Quant au médecin, il a de la difficulté à se situer face à la sanction d'une dépendance/maladie alors que face au malade il doit soigner. Même chose pour le

¹ Les progrès techniques font évoluer cependant peu à peu cette donnée, ainsi les tests salivaires permettent de s'affranchir de gestes médicaux.

RH, qui face à une diminution de capacité professionnelle, voudrait compenser, accompagner ...

On le voit bien, la validité et la simplicité des tests permettant de dire la présence de substances est souhaitable mais leur rémanence rend difficile la lecture du moment de la prise, la régularité de celle-ci et l'impact sur le comportement.

Cette culture de la preuve, déjà soulignée plus haut, semble bien enfermer les acteurs.

Un éclairage sur la diversité des règles et de la jurisprudence dans différents pays européens permet de se poser la question d'une évolution souhaitable du droit en France. Peut-on s'inspirer de ce qui se fait en Italie (double décret du ministère de la santé et du ministère du travail qui détermine les catégories de travailleurs qui doivent se soumettre à des tests de dépistage) et en Belgique où ce sont les partenaires sociaux qui ont adopté en janvier 2009 un code de bonne conduite ?

Agir en milieu de travail

Pour autant la consommation en milieu de travail étant clairement identifiée, le lien avec les postes à forte contrainte avéré et les risques évalués dans certains cas, quelle démarche mettre en place dans l'entreprise. Le Dr Durand nous en a donné les grandes lignes au nom de l'INRS avant que plusieurs entreprises ne nous fassent partager leur expérience :

- Mettre un comité de pilotage représentatif de l'entreprise ;
- Faire un constat préalable partagé entre les acteurs (problèmes et pistes, pratiques internes, représentation vis à vis des substances...) ;
- Formaliser un document de référence différent du règlement intérieur qui définit la politique de l'entreprise, le mode de repérage des cas et des situations, les questions de contrôle, de prise en charge, de démarches à adopter en cas de problème individuel, de conditions de retrait du poste, *etc.* ;
- Définir le rôle et obligation de chacun, ex. celui de l'encadrement de proximité, du CHSCT, *etc.* ;
- Identifier des indicateurs de suivi et d'action ;
- Lister et travailler avec les relais externes spécialisés.

Les témoignages des entreprises, par touches successives, nous ont montré, outre la volonté et la nécessité d'agir, de réelles actions. Mais même si pour ceux qui sont, pour une part, exemplaires dans l'action, il n'est pas facile d'aborder ces sujets au cours d'un forum pas plus qu'avec les salariés en interne. Là encore, le secteur des transports montre des réalisations prudentes parce que pas à pas, mais riches d'enseignements : comment identifier des consommations, se centrer sur des postes à forte contrainte, évaluer les risques dans certaines situations, impliquer peu à peu les représentants, puis tous les salariés ? (...)

Les raisons de s'attaquer à ce sujet sont multiples, mais se rejoignent : gestion de risque « avec 500 salariés, statistiquement

il y a des consommateurs, on ne peut se permettre un accident qui blesserait des clients (entreprise de transport)», « c'est un des éléments d'une politique de sécurité (zéro accident) et de santé qui débouche sur un engagement exigeant : zéro alcool », pour ce transporteur maritime, « outre les risques individuels et collectifs, il y a une question d'image, avec la pollution, entre autres ».

Dépistage systématique à l'embauche, affiches, journée de sensibilisation avec les partenaires locaux, dépistage préventif volontaire, puis obligatoire sur certains postes, intégration de ce sujet dans d'autres formations (ex. : risques routiers, montage d'échafaudages...) pour en devenir un critère de choix des formateurs ; insertion dans les temps d'info / échange réguliers des équipes pour en faire un sujet comme un autre ; mise en place de visites médicales renforcées pour certains postes où on ne peut imposer l'éthylotest... La liste des exemples est longue avec des recommandations aussi simples que le choix du vocabulaire : si on utilise le terme « ivresse », on stigmatise, mais en parlant de la difficulté ou de l'incapacité à tenir son poste, *i.e.* le rapport à l'exécution de la tâche, on ouvre à d'autres causes et on permet le dialogue.

On le voit, entre démarche volontaire, donc acceptée, seule chance de succès, et obligation, il y a une vraie méthodologie de conduite de projet où l'on différencie la responsabilité et l'action de l'entreprise (direction, encadrement, CHSCT...) d'une part, et la coordination avec les services extérieurs.

Alors, malgré les difficultés à aborder le sujet, les partenaires sociaux ne pouvaient que reconnaître l'enjeu en insistant sur la nécessité de comprendre le phénomène avant d'agir, de faire le lien avec les conditions de travail, en demandant à être épaulés dans cette tâche lourde et **en insistant sur des apports et des démarches qui apportent des solutions plus qu'elles n'apportent préjudices, dénonciation et exclusion...**

L'entreprise se trouve-t-elle ainsi chargée d'une mission de santé publique qui la dépasserait ?

La conclusion permettait de resituer les enjeux des uns et autres, face à un tel problème. En même temps que la parole s'est libérée sur un tel sujet dans les médias et l'entreprise, la situation s'est aggravée pour les jeunes. Il y a urgence à agir... ensemble : avoir un discours commun, analyser, soigner, gérer cette crise.

Manifestement une part de cette jeune population arrive au travail avec des vulnérabilités importantes que traduisent ces consommations. Les milieux de travail agissent pour révéler ces difficultés, soit en les accentuant, soit en contribuant à les régler avec des conditions de travail intégrantes, valorisantes, reconnaissantes. Là est la responsabilité de l'entreprise (dirigeants, encadrements et représentants des salariés). C'est aussi un enjeu de performance autour de salariés volontaires, impliqués... parce que reconnus.

Là aussi les pistes sont nombreuses pour les acteurs de l'entreprise :

- Au-delà des approches individuelles culpabilisantes, re-

gardons collectivement à quoi « servent » ces consommations dans le milieu de travail ;

- intéressons-nous à l'entourage des consommateurs ;
- formons les futurs responsables à la prévention des risques ;
- aidons les représentants des salariés à être dans une attitude de proposition et de solution ;
- au-delà la question du dépistage, de la sélection à l'entrée de l'entreprise, c'est la question de l'organisation et des conditions de travail permettant de trouver du sens dans le travail et de la valorisation personnelle ;
- la coordination entre les acteurs concernés est possible et indispensable pour répondre à ces enjeux individuels, certes mais aussi de l'entreprise...

L'enjeu de l'intégration d'une jeunesse en difficulté

L'arrivée d'une population jeune et poly-consommatrice oblige l'entreprise à se poser la question de son attitude face à la consommation de substances psycho-actives d'une autre façon. Jusqu'à présent, pour elle, c'était principalement un problème de sécurité, donc de prévention et de sanction avec toutes les questions juridiques, médicales, etc. Le consommateur était hors norme. Si pour les directions d'entreprise la cause de ces pratiques est personnelle, d'autres voix dénoncent les conditions de travail, mais, dans les deux cas, on raisonne sur une cause quasi unique et donc dans un affrontement quasi politique. Les entreprises auront besoin d'embaucher et donc l'intégration de ces jeunes comme futurs salariés est inéluctable, sauf à les laisser vivre au chômage ou dans d'autres formes d'assistanat. Le scénario à venir oblige donc l'entreprise à se poser la question : dans quelles conditions... de travail, puisqu'il s'agit de cela dans l'entreprise, ces salariés trouveront-ils sens et épanouissement qui leur permettront d'être performants ?

Bien sûr, il y aura toujours des règles à construire, à respecter et faire respecter, des tests à passer, des preuves à apporter, mais en prenant cette voie entrouverte par le philosophe sur la question du sens, celle du psychiatre qui incitait à travailler sur les comportements, la réponse sera sans doute plus facile. Mais la question majeure pour les partenaires sociaux employeurs et salariés est de savoir comment dépasser la seule logique de sécurité, où se mêle déjà difficilement devoir de prévention et pouvoir de répression, par une logique d'optimisation de la valeur travail, des personnes au travail et donc des conditions dans lesquelles le travail est réalisé. Un travail qui respecte, qui intègre, qui valorise l'humain. Au-delà d'un seul humanisme, cette orientation vise autant une performance économique. On peut alors se demander quelles règles juridiques, quelles démarches médicales, mais aussi quels choix de vie et de société favorisent une telle orientation dans l'entreprise. Le récent accord belge est de ce point de vue un exemple intéressant. ■