



Les consommations occasionnelles ou répétées de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...) peuvent mettre en danger la **santé** et la **sécurité** des salariés et être à l'origine d'accidents du travail.

L'**addiction** correspond au désir puissant et permanent de continuer la consommation d'un produit malgré toutes les complications engendrées (santé, famille, relations sociales, travail...).

Les personnes souffrantes de ces addictions disposent aujourd'hui de moyens efficaces pour **arrêter**. Certains y parviennent seuls, d'autres ont besoin d'être accompagnés par un professionnel de santé. Pour cela, plusieurs numéros de téléphone et sites d'informations sont disponibles pour les personnes souhaitant se faire accompagner dans leur démarche de lutte contre les addictions :



Numéros de téléphone et sites internet d'information :

Ecoute alcool 0 811 91 30 30

Alcool info service : 0890 980 930 - www.alcool-info-service.fr

Drogues info service 0 800 23 13 13 - www.drogues-info-service.fr

Ecoute cannabis 0 811 91 20 20

Tabac info service 3989

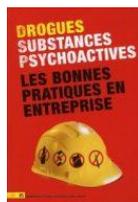
Mission interministérielle de lutte contre la drogue et les conduites addictives - www.drogues.gouv.fr

Des **dépistages alcool et stupéfiants** peuvent être réalisés, par la société selon les modalités du règlement intérieur. Ces dépistages auront pour but d'assurer la **santé** et la **sécurité** des salariés de l'entreprise sur leur lieu de travail et **d'accompagner et d'orienter** les salariés concernés par une addiction.

Pour en savoir plus :



Intitulé : Alcool, Cannabis, Drogues / durée : 2:23 mi / Réf. SeRJ002 / Source : Non Connue



Intitulé : Drogues Substances Psychoactives : les bonnes pratiques en entreprise / Réf. SeRJA001 / Format A4 / Source : IPS



Intitulé : Et vous, où en êtes-vous avec votre consommation d'alcool ? / Format : Dépliant / Réf. SeRJD006 / Source : Ministère chargé de la Santé



Intitulé : Arrêt du tabac : Besoin d'aide / Format : Dépliant / Réf. SaTD005 / Source : Ministère chargé de la Santé

CONDUITE A TENIR EN CAS DE TROUBLES DU COMLPORTEMENT D'UN COLLABORATEUR SUR LE LIEU DU TRAVAIL

Les troubles du comportement sont une alerte qui doit inciter l'entourage professionnel à agir. Ces signes peuvent varier selon les personnes et leurs situations :

- Troubles de la paroles
- Gestes imprécis
- Propos incohérents
- Troubles de l'équilibre
- Désorientation, démarche hésitante
- Agitation, anxiété, panique
- Agressivité, irritabilité
- Incidence sur le travail : Retards, absentéisme, conflits, isolement, ...
- Dégradation de l'état général

Il s'agit pour vous d'observer de manière objective des signes susceptibles de mettre en péril la sécurité d'un salarié ou d'un tiers. Sans jugement de valeur sur la personne, vous devez adoptez la conduite suivante :

- **Eloignez le salarié** de son poste de travail et le mettre en sécurité (local, ...).
Ne pas le laissez seul.
Ne pas prendre l'initiative de le raccompagner chez lui.
- **Prévenez** un Sauveteur Secouriste au Travail et votre Responsable de chantier qui assureront la prise en charge.
Dans le cas d'un salarié d'une autre société, prévenez son encadrement ou les collègues présents.
- Le Responsable de chantier COTE **alerte et détermine** avec le Chargé d'affaire la **procédure à suivre** :
 - Evacuation à l'infirmerie pour les sites en disposant.
 - Appel du SAMU (15) pour solliciter un avis médical et suivre les consignes données pour les chantiers / sites ne disposant pas d'infirmerie.
 - Retour accompagnée au domicile OU chez le médecin traitant.

Le Service QHSE et/ou le Service RH sont immédiatement informés afin de fournir leur appui à l'encadrement.
- **Un dépistage** pourra être envisagé et réalisé selon les modalités du règlement intérieur.

A la suite du retrait du salarié de son poste de travail, le collaborateur sera reçu en entretien par son hiérarchique et le Service RH. Cet entretien donne lieu à

- un descriptif des faits qui ont déclenché la procédure d'urgence
- un rappel du cadre légal et règlementaire (règlement intérieur, ...)
- une orientation vers le service de santé au travail dans le cadre d'une visite occasionnelle à la demande de l'employeur
- une information sur les structures d'aide extérieures à l'entreprise

Travailler avec des partenaires soumis au secret professionnel est le meilleur levier pour aider un collaborateur et prévenir l'aggravation de la situation.