



● Accompagnement de SISTEL dans la prévention des addictions



Accompagnement individuel

- Au cours de toute **consultation médico-professionnelle** : lors de ces visites, le médecin du travail ou l'infirmier(e) en santé au travail peut sensibiliser les salariés de façon individuelle sur les dangers des addictions en milieu de travail mais également évoquer l'influence des addictions sur l'aptitude.
- **Visite à la demande de l'employeur** suite à un trouble du comportement avec possibilité d'orientation vers des soins spécialisés et évaluation de l'aptitude.
- **Visite de reprise ou de pré-reprise** (à la demande du salarié) afin de favoriser le retour et le maintien dans l'emploi.
- **Entretien avec l'assistance sociale** complémentaire de la prise en charge médicale : chaque salarié peut bénéficier d'un suivi individualisé au travers des différents membres de SISTEL. Un transfert d'information personnelle est possible au sein de SISTEL afin d'assurer un meilleur suivi du salarié, toujours dans le respect du secret médical.



Accompagnement à la mise en place d'une démarche de prévention des addictions en entreprise

- Etat des lieux dans l'entreprise
- Repérage des situations et des postes à risques dans le travail
- Identification des postes à risques
- Conseils sur le règlement intérieur et notes de service
- Information sur les contrôles de dépistage
- Conduite à tenir en cas de comportement anormal d'un salarié
- Entretien managérial
- Notion d'exemplarité de l'entreprise
- Encadrement des « pots »
- Sensibilisation des salariés
- Importance des différents canaux de remontée d'information
- Personnes ressources (internes et externes)
- Etablissement du lien avec le Document Unique et le Plan d'action associé



Sensibilisation collective des salariés au travers d'ateliers portant sur trois thématiques

- Les risques juridiques
- Les effets sur la santé et sur le travail
- Les bons comportements et les bonnes pratiques

Attention : le déplacement du médecin du travail ne peut être envisagé, même dans un contexte d'urgence.

En présence d'un salarié présentant un comportement anormal nécessitant une prise en charge spécifique ou urgente, le médecin du travail ne pourra pas intervenir dans l'immédiateté. Dans ce cas, appeler le 15.

En revanche, le salarié pourra être revu par le médecin du travail à sa demande ou à celle de l'employeur en respectant les modalités prévues dans la fiche « Conseils à l'employeur confronté à un salarié présentant un comportement anormal ou inhabituel et incapable de tenir son poste ».

Il ne relève pas des prérogatives du médecin du travail de SISTEL de réaliser des tests salivaires ou des éthylotests.

