

ZOOM SUR



Pratiques addictives
Agir sur les facteurs liés au travail



© Julia Wauters / INRS / 2022

Présentes en milieu professionnel comme ailleurs, les pratiques addictives peuvent être favorisées par certaines conditions de travail. Pour construire une démarche de prévention collective, associée à la prise en charge des cas individuels, l'implication de l'ensemble des acteurs est essentielle. L'instauration d'un climat de confiance également.

Les consommations d'alcool, de tabac, de médicaments psychotropes et de cannabis - pour les plus courantes - existent dans tous les secteurs d'activité et toutes les catégories professionnelles. Occasionnelles ou répétées, elles peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé et la sécurité des personnes. D'après une enquête de l'INRS menée fin 2021 auprès des professionnels des services de santé au travail, les médecins du travail évaluent à 8,6 % les salariés en difficulté avec l'alcool et à 7 % ceux qui le sont avec le cannabis, en augmentation de 2 points depuis la précédente enquête en 2009.[...]

 [Lire la suite](#)

Travail par forte chaleur Quelles mesures prendre ?



Après quelques jours de fortes chaleurs en juin, la France connaît à la mi-juillet un épisode caniculaire intense, avec des températures dépassant localement les 40°C. Face à cette situation qui tend à se répéter, la préservation de la santé au travail par fortes chaleurs doit, plus que jamais, être une préoccupation des employeurs. La température, l'hygrométrie, mais aussi la tâche à effectuer et l'aménagement des locaux sont des facteurs à prendre en compte dans l'organisation du travail. Lors de périodes de canicule, il est indispensable de vérifier quotidiennement les conditions météorologiques et notamment le niveau de vigilance « canicule », pour prendre les mesures adaptées aux tâches et aux situations de travail. Certaines mesures techniques et organisationnelles peuvent contribuer à la réduction des risques comme : aménager les horaires de travail en favorisant les heures les moins chaudes de la journée ; limiter le temps d'exposition du salarié à la chaleur en effectuant des rotations de personnel si possible ; augmenter la fréquence des pauses de récupération dans des lieux frais ; limiter ou reporter le travail physique.

► [Consulter l'offre de l'INRS sur le travail par forte chaleur](#)

Évaluation des risques chimiques L'outil Seirich évolue



L'outil Seirich pour évaluer les risques chimiques en entreprise évolue. Une nouvelle procédure d'import de fichiers Excel offre notamment des possibilités de mise à jour des informations, concernant les produits et les substances. Les informations réglementaires concernant les produits étiquetés et les agents chimiques émis ont été retravaillées et rendues immédiatement visibles sur un même écran. De plus, toutes les émissions en entreprises n'étant pas prévues dans le logiciel, la possibilité est laissée aux utilisateurs experts de niveau 3 de créer leurs propres listes d'agents chimiques émis, sous réserve de savoir en évaluer les émissions. Autre nouveauté : les utilisateurs de niveaux 2 et 3 peuvent désormais renseigner pour une tâche l'utilisation de bras aspirants. Enfin, une refonte de la liste des agents chimiques émis relatifs aux fumées de soudage a eu lieu, avec l'ajout de nouvelles techniques de soudage et la possibilité de tenir compte du métal d'apport. Toutes les précisions concernant cette version 3.3.0 du logiciel sont données dans une vidéo.

▶ Voir la vidéo explicative

▶ L'outil Seirich

Sondage

Les salariés en quête de plus de sens au travail



Quatre actifs sur dix envisageraient de changer d'emploi si cela leur permettait de trouver plus de sens au travail. C'est ce qu'indique un sondage Opinion Way pour l'Anact réalisé par questionnaire auprès d'un échantillon de plus de 1 000 actifs et publié fin juin 2022 à l'occasion de la Semaine pour la qualité de vie au travail. Pour les personnes interrogées, trois dimensions contribuent à donner du sens au travail : le sentiment d'utilité d'un métier ; la concordance entre valeurs personnelles et professionnelles ; et la capacité du travail à contribuer au développement de chacun et notamment à s'exprimer, progresser, évoluer. Un certain nombre d'actifs évoquent un décalage entre ce qu'ils attendraient d'un travail « *qui a du sens* » et leur travail actuel. 32 % mentionnent notamment un manque de reconnaissance, 32 % aspirent à des pratiques managériales plus en accord avec leurs valeurs et 24 % à un travail réalisé dans de meilleures conditions.

▶ En savoir plus

Au banc d'essai

Les détecteurs individuels de sécurité « quatre-gaz » à bas coût



Une note technique publiée dans la revue Hygiène & Sécurité du travail n°267 revient sur l'évaluation des performances métrologiques et des fonctionnalités de plusieurs détecteurs individuels de sécurité « quatre-gaz » (oxygène, gaz inflammables, monoxyde de carbone et sulfure d'hydrogène) à bas coût. Pouvant facilement être acquis pour une centaine d'euros, ces détecteurs doivent permettre d'alerter les opérateurs travaillant en espaces clos ou confinés ou en milieu industriel en cas de détection d'atmosphère dangereuse. Sept appareils accessibles via des sites de commerce en ligne ont été testés. Si les performances métrologiques, après calibrage, sont satisfaisantes, l'étude démontre que certains de ces détecteurs à bas coût peuvent être source de déclenchements intempestifs d'alarmes, de sous-estimation du risque et qu'ils nécessitent un calibrage avant d'être opérationnels. Par ailleurs, il n'existe pas, à ce jour, de réseau de distribution permettant de

conseiller l'acheteur sur ce type de matériel et les vérifications périodiques qui s'imposent. Leur maintenance préventive et curative peut en outre s'avérer complexe.

► [Consulter l'étude dans la revue Hygiène & Sécurité du travail](#)

JURIDIQUE

Vagues de chaleur

Dans une instruction du 31 mai 2022, le ministère chargé du Travail complète les dispositions de l'instruction du 7 mai 2021 relative à la gestion sanitaire des vagues de chaleur en France métropolitaine. Il rappelle notamment les obligations des employeurs, le rôle des services de prévention et de santé au travail et la nature des outils mis à disposition des entreprises afin de limiter les effets d'un épisode de canicule sur les travailleurs : nécessaire évaluation des risques liés au travail à la chaleur, adaptations dans l'organisation du travail, mise à disposition de boissons, interdiction d'affecter les jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé, obligation de protéger les travailleurs des conditions climatiques délétères, consignes destinées aux employeurs lorsqu'un département passe en vigilance rouge.

Stationnement sécurisé des vélos

Un décret du 25 juin 2022 modifie certaines dispositions du Code de la construction relatives à l'aménagement d'installations nécessaires au stationnement sécurisé des vélos dans les parcs de stationnement des bâtiments tertiaires. Concernant les immeubles à usage de bureaux existants et constitués principalement de locaux à usage professionnel, l'obligation d'aménagement d'infrastructures permettant le stationnement sécurisé des vélos s'applique désormais à tout propriétaire d'un bâtiment dont le parc de stationnement comprend au moins 10 places destinées aux travailleurs (contre 20 places précédemment). Les conditions de sécurisation des emplacements dédiés aux vélos sont décrites. Un arrêté viendra fixer la surface par emplacement et le nombre minimal d'emplacements destinés au stationnement sécurisé des vélos en fonction de l'effectif total des travailleurs accueillis simultanément dans le bâtiment. Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 26 décembre 2022.

[RETROUVEZ TOUTES LES ACTUALITÉS JURIDIQUES](#) ►

SUR LE WEB

Prospective

Les enjeux de prévention associés aux transformations de la filière construction



Le 10 juin dernier, l'INRS organisait une matinée prospective consacrée aux enjeux de santé et sécurité au travail dans les bâtiments de demain. Y ont été notamment abordées les évolutions du secteur (numérisation, transition environnementale, industrialisation...) et leurs conséquences en prévention. Les interventions des experts sont disponibles en replay.

La grande distribution se mobilise



L'Assurance maladie-risques professionnels fait témoigner des professionnels de la grande distribution ayant bénéficié du programme de prévention TMS Pros. Ils évoquent en particulier une baisse sensible du nombre d'accidents du travail, une meilleure structuration de l'organisation de la prévention et une appropriation du programme par les salariés. Celle-ci se traduit par une dynamique collective au sein des magasins, avec des effets bénéfiques sur le partage de pratiques, le choix d'équipements de travail adaptés, une évolution des process et de l'organisation du travail allant dans le sens d'une amélioration des conditions de travail.

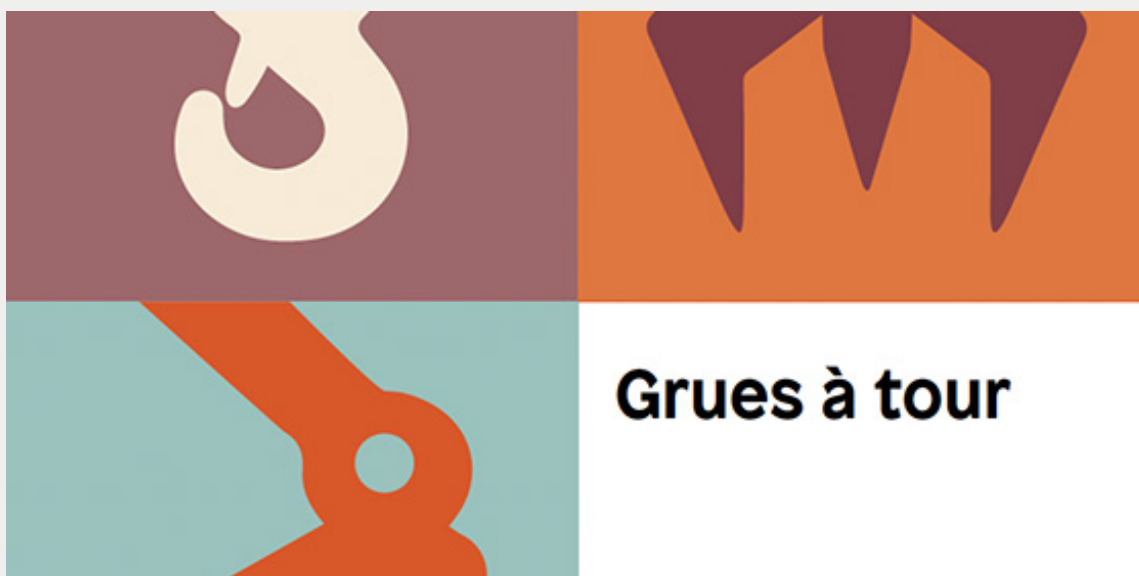
EN QUESTION

À quelle périodicité le document unique d'évaluation des risques professionnels doit-il être mis à jour et faut-il en conserver les différentes versions ?

C'est dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) que sont formalisés les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés, qui est une obligation légale imposée à l'employeur. Un décret du 18 mars 2022, pris en application de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, a apporté diverses modifications le concernant. Avant le 31 mars 2022, toutes les entreprises devaient mettre à jour le DUERP *a minima* une fois par an. Cette obligation de mise à jour annuelle reste valable pour les entreprises de plus de 11 salariés, mais les TPE de moins de 11 salariés en sont désormais exonérées. En revanche, quel que soit l'effectif de l'entreprise, une obligation de mise à jour demeure dès lors qu'une décision d'aménagement important modifie les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur, c'est-à-dire s'il a connaissance d'une information susceptible d'avoir un impact sur l'évaluation d'un risque ou d'en créer un nouveau.

Notons également que l'employeur a désormais l'obligation de conserver le DUERP au moins 40 ans, dans ses versions successives, au sein de l'entreprise. À cette fin, une obligation de dépôt dématérialisé du DUERP sur un portail numérique, déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, sera applicable à compter du 1^{er} juillet 2023 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés. Pour les autres entreprises, cette obligation sera applicable à des dates qui seront fixées par décret, en fonction de l'effectif, et au plus tard à compter du 1^{er} juillet 2024. Jusqu'à la mise en place du portail numérique, l'employeur doit, depuis le 31 mars 2022, conserver les versions successives du DUERP au sein de l'entreprise, sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

Brochure
Grues à tour (ED 6338 – nouvelle édition)



L'utilisation des grues à tour fait l'objet de règles précises touchant à la fois aux vérifications, aux conditions d'utilisation, à la maintenance du matériel et à la formation du personnel. Cette brochure aborde les règles à appliquer sur ces différents aspects.

Brochure
Transport routier de marchandises. Guide pour l'évaluation des risques professionnels (ED 6095 - nouvelle édition)



Ce guide a pour objectif d'accompagner les chefs d'entreprise de transport routier de marchandises (TRM) dans une démarche d'évaluation des risques professionnels encourus par les conducteurs. Ils y trouveront notamment un tableau reprenant pour chaque phase de l'activité : la description des différentes tâches effectuées ; la cotation des risques retenue pour permettre d'établir un plan d'actions ; des exemples de bonnes pratiques.

Brochure
Faits et chiffres 2021 (ED 4491 – nouveauté)



Le nouveau rapport Faits et chiffres propose, à travers une sélection d'actions menées en 2021, de mieux cerner le rôle de l'INRS et son engagement auprès des entreprises et leurs salariés. À découvrir dans cette édition : les faits marquants sur les grandes thématiques socles de prévention des risques professionnels (risques chimiques, risques physiques et mécaniques, risques liés à l'organisation et aux situations de travail, risques biologiques), un focus sur trois actions phares et un retour sur les principaux rendez-vous de l'année 2021.



AGENDA

Du 27 au 29 septembre, à Lyon

Préventica

Organisateur : Communica organisation

Le 6 octobre 2022, à 11h

Webinaire – Évaluation des expositions aux aérosols semi-volatils

Organisateur : INRS

Le 20 octobre 2022, à Paris

7^e conférence européenne d'Euroshnet – L'intelligence artificielle rencontre la sécurité et la santé au travail.

Organisateur : INRS-Eurogip

Les 20 et 21 octobre 2022, à Roubaix

Colloque Aderest 2022 (Association pour le développement des études et recherches épidémiologiques en santé au travail)

Organisateur : ISTNF

Les 8 et 9 novembre 2022, à Lyon

13^e rencontres des personnes compétentes en radioprotection (PCR)

Organisateur : Société française de radioprotection (SFRP)

Du 8 au 10 novembre 2022, à Monastir, Tunisie

4^e congrès francophone sur les TMS

Organisateur : groupe de recherche francophone sur les TMS

Le 22 novembre 2022, à Paris

Journée technique - Batteries lithium : tous utilisateurs, tous acteurs de la prévention

Organisateur : INRS

Le 24 novembre 2022, à 11h

Webinaire – Industrie du futur : quel impact sur la prévention des risques professionnels ?

Organisateur : INRS

8 décembre 2022, à Paris

Journée technique - Aérosols semi-volatils : mesurer, connaître et réduire les expositions

Organisateur : INRS

[CONSULTER L'AGENDA COMPLET ►](#)

ZOOM SUR



Pratiques addictives Agir sur les facteurs liés au travail



© Julia Wauters / INRS / 2022

Présentes en milieu professionnel comme ailleurs, les pratiques addictives peuvent être favorisées par certaines conditions de travail. Pour construire une démarche de prévention collective, associée à la prise en charge des cas individuels, l'implication de l'ensemble des acteurs est essentielle. L'instauration d'un climat de confiance également.

Les consommations d'alcool, de tabac, de médicaments psychotropes et de cannabis - pour les plus courantes - existent dans tous les secteurs d'activité et toutes les catégories professionnelles. Occasionnelles ou répétées, elles peuvent avoir des conséquences importantes sur la santé et la sécurité des personnes. D'après une enquête de l'INRS menée fin 2021 auprès des professionnels des services de santé au travail, les médecins du travail évaluent à 8,6 % les salariés en difficulté avec l'alcool et à 7 % ceux qui le sont avec le cannabis, en augmentation de 2 points depuis la précédente enquête en 2009. Les données issues de la cohorte épidémiologique Constances montrent que toutes les catégories socioprofessionnelles sont concernées par le cannabis, quel que soit l'âge et le genre. Les ouvriers et les employés sont pour leur part les plus concernés par le tabagisme.

Enfin, la consommation de médicaments anxiolytiques est observée majoritairement chez les femmes.

Tous concernés

L'origine des pratiques addictives peut être recherchée aussi bien dans la sphère privée que professionnelle. Si avoir un emploi a globalement un effet protecteur vis-à-vis des pratiques addictives, certaines conditions de travail et pratiques professionnelles peuvent en favoriser la survenue. On peut par exemple citer les pots ou repas d'affaires avec boissons alcoolisées, des facteurs culturels (par exemple dans le BTP) ou liés au métier (dans la fabrication, la vente ou la distribution d'alcool notamment), le travail en contact avec du public, les horaires atypiques (nuit, week-end, horaires fragmentés...), la charge de travail (horaires de plus de 48h par semaine), le travail isolé, le port de charges lourdes, le travail au froid ou à la chaleur, etc. Par ailleurs, la perception et l'impact des risques liés aux pratiques addictives est variable d'une entreprise à l'autre et le poids du tabou souvent présent. L'addiction est une maladie qui souffre de représentations négatives. Les patients ont peur et parfois honte d'en parler. Culturellement, il peut y avoir un paradoxe : si la consommation d'alcool dans un cadre festif est souvent associée à la normalité, trop consommer peut devenir un problème.

Quelle prévention initier ?

La réussite d'une démarche de prévention nécessite l'appropriation du sujet par la direction et l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, en s'appuyant notamment sur le Comité social et économique (CSE). Son élaboration doit se faire dans un esprit de concertation, d'accompagnement et de soutien, plutôt que dans une logique de répression ou de sanction. Elle peut passer par la constitution d'un groupe de travail pluridisciplinaire piloté par l'employeur, ou son représentant. Un socle commun de représentations doit se mettre en place, si possible, en dehors d'une situation dégradée ou d'une urgence à traiter. Pour cela, il faut qu'un climat de confiance soit instauré à tous les niveaux. Le service de prévention et de santé au travail a pour mission de conseiller l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires pour prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail. Il est un interlocuteur de référence, en particulier pour les TPE, souvent dépourvues face à ces questions. Il est une ressource en matière de prévention des risques liés aux pratiques addictives et d'apport de connaissances pour corriger les fausses croyances.

Dans le cadre de la concertation entre les acteurs de l'entreprise, les risques liés aux pratiques addictives doivent être évalués et inscrits dans le document unique d'évaluation des risques. La démarche de prévention consiste, en premier lieu, à agir sur les facteurs de risques dont on a identifié qu'ils peuvent être impliqués dans les consommations de substances psychoactives : risques psychosociaux, certaines organisations du travail, contraintes physiques, etc. L'entreprise doit également encadrer la consommation d'alcool. Conformément à l'article R.4228-20 du Code du travail, aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Dans le règlement intérieur peuvent figurer des mesures d'interdiction totale ou partielle de l'alcool, si l'employeur évalue qu'il y a des risques pour la santé physique ou mentale et la sécurité des travailleurs. Le règlement intérieur peut apporter des précisions sur l'encadrement des pots d'entreprise, la liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool ou de drogues peut être pratiqué, les modalités de réalisation des tests de dépistage, le rappel du Code de la route ou encore l'interdiction de pénétrer dans les locaux de travail sous l'emprise de stupéfiants. Concernant le tabac, il peut être rappelé l'interdiction de fumer dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public et constituant des lieux de travail.

Par ailleurs, la conduite à tenir face à un trouble du comportement doit être connue des salariés et en particulier de l'encadrement de proximité : alerte de l'employeur et des secours, retrait du salarié de toute activité dangereuse, prise d'un avis médical urgent. La prise en charge se poursuit lors du retour du salarié dans l'entreprise avec notamment un examen du travailleur par le médecin du travail à la demande de l'employeur. Enfin, des moyens de formation et d'information appropriés sur les risques doivent être donnés à tous.

Un travailleur en difficulté avec sa consommation de substances psychoactives peut solliciter une visite auprès du médecin du travail. En dehors de l'entreprise, le médecin traitant, les consultations spécialisées les plus proches, des sites internet et numéros verts (Addict'aide, Alcool info service, Drogues info service, Tabac info service...) peuvent constituer une aide, et fournir un environnement garantissant confidentialité et absence de jugement.

Effets sur la santé

L'alcool peut entraîner une perte de vigilance et augmenter le risque d'accident. Sa consommation chronique peut s'accompagner de dépression, dépendance, pathologies cardiovasculaires, cirrhose, cancers... Il est à l'origine de 41 000 morts par an dans la population générale.

Le tabagisme, impliqué dans la survenue de nombreuses pathologies et notamment de cancers (poumon, sphère ORL, vessie...), fait chaque année 75 000 morts dans la population générale. En outre, la nicotine, contenue dans le tabac et certains e-liquides, peut créer une forte dépendance.

Le cannabis, la cocaïne, ou encore l'héroïne comportent également des effets secondaires pouvant altérer la vigilance et les capacités de raisonnement. Suivant la substance et son mode d'administration, des dépressions, des pathologies cardio-pulmonaires, des pathologies infectieuses ou encore des cancers peuvent survenir.

Enfin, des addictions sans substance psychoactive (workaholisme, technodépendance) existent. Le workaholisme ou dépendance au travail peut être à l'origine de stress, d'épuisement professionnel pour le travailleur et générer une pression professionnelle sur les collaborateurs.

	Dossier Lire le dossier dans Travail & Sécurité
	Dossier Lire le dossier Addictions sur le site de l'INRS
	Dossier Revoir le Webinaire INRS « Travail et pratiques addictives : comprendre et prévenir les risques »
	Dossier Le site d'Addictions France

Se désabonner

La Lettre d'information est éditée par le département Information communication de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS). Directeur de la publication : Stéphane Pimbert, directeur général de l'INRS. Rédacteur en chef : Grégory Brasseur. Mise en page et diffusion : Key Performance Group. Copyright INRS. Tous droits réservés. Les données recueillies par le biais de ce formulaire sont destinées à vous adresser par mail la lettre d'information de l'INRS. Les données à caractère personnel que vous communiquez sont destinées uniquement au personnel habilité de l'INRS qui est responsable du traitement. L'INRS s'engage à ne pas transmettre ni vendre ces données à un tiers. En application de la législation en vigueur vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de suppression et de portabilité de vos données personnelles. Pour l'exercer, adressez-vous à l'INRS par mail : donnees.personnelles@inrs.fr. Pour plus d'informations, consultez la politique de confidentialité et d'utilisation des données personnelles de l'INRS : <https://www.inrs.fr/footer/politique-confidentialite.html>