JANVIER 2019

PRÉVENTION & GESTION DES RISQUES ADDICTIFS

GUIDE PRATIQUE POUR LES SALARIÉS

nous, on dit cap !
adapei
var-méditerranée

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

ÉDITO

L'Adapei var-méditerranée a engagé depuis plusieurs années un chantier important sur la prévention des risques psycho-sociaux, qui dans la continuité et de par notre volonté de porter un regard positif sur l'acte de travail, s'est transformé en une démarche pérenne autour de la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Nous avons fait le choix, en nous appuyant sur un comité de pilotage QVT, composé de membres de la direction, de salariés représentatifs de nos différentes filières métier, et de représentants du personnel, de mener un projet sur la prévention des conduites addictives en milieu professionnel, riche d'un double objectif :

- Promouvoir la santé et le bien-être au travail des salariés,
- Réduire l'absentéisme ainsi que les coûts directs et indirects liés aux addictions.

Le comité de pilotage QVT a ainsi pu émettre des préconisations en lien avec le sujet des risques addicitifs, que nous avons pris en compte pour l'élaboration de ce guide.

En effet, les addictions représentent un véritable enjeu de santé publique : la consommation d'alcool, drogues, médicaments, psychotropes, mais également les pratiques liées aux jeux, à l'utilisation d'internet, du téléphone portable, etc. concernent un grand nombre de personnes au sein de la population en général, mais également dans le milieu professionnel, et ce, quels que soient les secteurs d'activité. Ces consommations, occasionnelles ou régulières, génèrent des risques pour la santé et la sécurité des salariés.

Selon un baromètre de santé 2010 publié par l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé, 16 % des actifs occupés déclaraient consommer de l'alcool sur le lieu de travail en dehors des repas et des pots entre collègues. Près de 17 % des salariés auraient également recours à des médicaments psychotropes (somnifères, antidépresseurs, anxiolytiques).

Les conséquences de ces consommations ne sont pas sans risque : elles altèrent les capacités de raisonnement, le champ de vision, la perception du risque et peuvent être à l'origine d'accident du travail ou de trajet.
Les conduites addictives représentent donc un danger pour le travailleur, ses collègues, et surtout pour le public que nous accueillons.

La réduction des risques inhérents à ces pratiques passe par conséquent par l'élaboration d'une démarche de prévention collective, associée à la prise en charge par la médecine du travail et/ou en externe des cas individuels.
La démarche associative est construite dans un esprit de concertation, d'accompagnement et de soutien. Elle a fait l'objet d'un accompagnement par une consultante spécialisée dans la prévention des addictions en milieu professionnel (Nathalie Baud, cabinet Perspectives et Ressources).

La vulnérabilité du public accueilli, l'obligation de sécurité de nos salariés ainsi qu'une volonté forte de promouvoir la qualité de vie au travail ont été les moteurs des travaux menés pendant plusieurs mois par le comité de pilotage QVT, dont les préconisations nourrissent la présente démarche.

Alexandre Muller
Directeur des ressources humaines

UNE DÉMARCHE EN 5 PHASES

Juin 2017

1

Formation-action du comité QVT.
Mise en place de la démarche et réalisation d'un pré diagnostic.
Elaboration d'un questionnaire à destination des directions d'établissements et de la médecine du travail.

Septembre / octobre 2017

2

Diagnostic des risques addictifs : entretiens collectifs médecine du travail / directions d'établissements.
Restitution des résultats au comité QVT avec définition d'un plan d'action.

Novembre 2017 à février 2018

3

Constitution de 3 groupes de travail avec restitution au comité QVT du travail produit par chaque groupe.
Finalisation des supports et outils créés.

Octobre à décembre 2018

4

Formation des managers et des préventeurs internes (personnes ressources volontaires).

1ère participation à l'opération nationale « Mois sans tabac »

2019

5

Suivi des actions : bilans, baromètre QVT, actions de communication sur différentes thématiques...

ÉTAT DES LIEUX / DIAGNOSTIC

ADDICTIONS : DE QUOI PARLE-T-ON ?

En 1990, le psychiatre Aviel Goodman proposait la définition suivante de l'addiction : « processus dans lequel est réalisé un comportement qui peut avoir pour fonction de procurer du plaisir et de soulager un malaise intérieur, et qui se caractérise par l'échec répété de son contrôle et sa persistance en dépit des conséquences négatives ». Cette définition réunissant les notions de dépendance, plaisir et répétition, est aujourd'hui encore la plus communément admise lorsque l'on parle d'addictions..

FAMILLES DE SUBSTANCES ADDICTIVES			
Opiacés	**Hallucinogènes**	**Calmants**	**Excitants**
Morphine Héroïne Méthadone Codéine	Cannabis LSD Champignon Hallucinogène Poppers	Alcool Hypnotique Neuroleptique Anxiolytique	Cocaïne Crack Amphétamine Ecstasy GHB Nicotine Caféine

De la consommation à la dépendance, les degrés sont multiples :

- Le non-usage ;
- L'usage occasionnel, modéré : consommation de substances psychoactives ou pratique de conduites n'entrainant ni complication ni dommage ;
- L'usage nocif : consommation de substances psychoactives ou pratique de conduites susceptibles d'induire des dommages dans les domaines somatiques, psychoaffectifs ou sociaux, soit pour le sujet lui-même soit pour son environnement ;
- L'usage avec dépendance

MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION DES SITUATIONS D'ADDICTION

Les membres du COPIL, accompagnés par une consultante, ont élaboré un questionnaire (Annexe n°1) visant à réaliser un état des lieux des situations addictives connues au sein de l'association.

Ce dernier a été envoyé simultanément aux directions d'établissement et aux médecins du travail. Le recueil des données et l'analyse des résultats ont été portés à la connaissance d'un panel représentatif des répondants pour échanges et analyse.

TYPOLOGIE DES SITUATIONS RENCONTRÉES AU SEIN DE NOS ÉTABLISSEMENTS

En synthèse, les réponses au questionnaire ne font pas apparaitre de problématiques majeures en terme de conduites addictives chez les professionnels de l'Adapei var-méditerranée.
De manière isolée, quelques situations spécifiques, essentiellement en lien avec l'alcool ont pu être rencontrées. Elles ont été gérées au sein des directions concernées, et également avec le support du médecin du travail qui constitue un acteur central en matière de prévention et de gestion des conduites addictives. Des acteurs externes ont ponctuellement pu constituer des relais tels que les services d'addictologie hospitaliers. Le CHSCT a parfois été aussi un espace de partage et d'échanges sur le sujet.

Les réponses au questionnaire indiquent qu'au cours des 12 derniers mois, aucun accident du travail directement lié à une conduite addictive n'a eu lieu au sein de l'association. Quelques incidents ainsi que des phénomènes, à la marge, d'absentéisme pouvant avoir un lien avec des addictions ont pu être évoqués.

Le tabac est par ailleurs régulièrement cité notamment du fait des impacts organisationnels que peuvent avoir les pauses cigarettes au sein des équipes.

Enfin, nous observons différentes pratiques des « pots de l'amitié » en fonction des établissements et du public accueilli. L'alcool est, par endroit, strictement interdit, et ailleurs ponctuellement autorisé, sous réserve de consommation avec modération. Certaines activités de nos établissements (cave, restauration...) tout comme des occasions particulières (fêtes d'établissement...) sont identifiées comme pouvant favoriser la consommation d'alcool.

AXES RETENUS & PLAN D'ACTION

INTÉGRATION DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES ADDICTIONS AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR : UNE VOLONTÉ FORTE D'INSCRIRE LE PROJET AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS ASSOCIATIVES

Le règlement intérieur, au-delà des obligations légales et réglementaires dont il fait état, est le témoin de notre politique et culture associative.
Afin de donner corps à la démarche, le règlement intérieur rappellera, dans un article dédié, la responsabilité du salarié, à qui il « incombe de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé, ainsi que celle de autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail » (article L. 4122-1 du Code du travail).

Les articles ci-dessous seront, après les consultations légalement prévues, intégrés au règlement intérieur associatif selon les propositions suivantes :

1 Le comportement inadapté du salarié

La Direction interdit l'accès ou le maintien dans les locaux de travail de salariés, occupés à l'exécution de certains travaux dangereux tels que la conduite de véhicules ou la pratique de soins et manipulations sur les personnes accueillies, et présentant des signes d'ivresse manifeste, ou n'ayant pas la pleine maîtrise de leur comportement (article R4228-21 du Code du Travail).

Face à un risque grave présenté par une personne en état d'ivresse ou sous l'emprise de substances psychoactives, le salarié a une obligation pénale et professionnelle d'assistance et de signalement. Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent (article 5-1 du décret du 10 juin 1985 modifié précité).

Le protocole présenté dans les pages suivantes de ce document servira de référence pour la gestion des situations en lien avec l'alcool.

Le droit d'alerte caractérisé par un danger grave et imminent, peut être mis en œuvre par le salarié ainsi que par le représentant du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), en alertant immédiatement l'employeur (articles L4131-1 et L4231-2 du Code du Travail).

2 La consommation d'alcool sur le lieu de travail

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement en état d'ivresse (Article R4228-21 du Code du Travail).

Il est interdit d'introduire ou de consommer des boissons alcoolisées dans les locaux de travail.

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail (article R4228-20 du Code du Travail).

Une consommation de ces boissons, en quantité modérée, ne peut intervenir qu'au cours de repas ou d'apéritifs autorisés par la Direction. Les pots organisés à l'initiative des salariés doivent faire l'objet d'une autorisation du directeur d'établissement qui engage sa responsabilité. Un formulaire disponible dans les établissements est à compléter pour l'occasion. Il est rappelé que l'organisation de pots sans alcool est à favoriser.

3 La consommation de substances illicites sur le lieu de travail

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement sous l'emprise de substances illicites.
Il est également interdit d'introduire ou de consommer de la drogue dans les locaux de travail.

Des tests salivaires pourront être pratiqués, par un professionnel habilité, de manière aléatoire dès lors que des impératifs de sécurité le justifient (CEDH, 7 novembre 2002, n° 58341/00) et qu'ils ne constituent pas une atteinte excessive à la vie privée des salariés (article L1121-1 du Code du Travail).
Le salarié aura la possibilité d'être assisté et, en cas de test positif, une contre-expertise médicale pourra être réalisée à la charge de l'employeur.

4 Les moyens de prévention

L'employeur ou son représentant peut faire procéder à un contrôle d'alcoolémie dès lors qu'il s'agit de vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié qui travaille avec une machine dangereuse ou conduit des véhicules automobiles, et notamment transporte des personnes, de sorte que son éventuel état d'ébriété expose les personnes ou les biens à un danger.

De même, ce salarié peut demander à subir volontairement ce contrôle afin de prouver qu'il n'est pas sous l'emprise de l'alcool.
Ce contrôle est effectué en présence d'au moins un témoin, dans des conditions permettant de respecter la dignité de la personne.
Dans l'hypothèse où le test d'alcoolémie est positif, la personne contrôlée a la possibilité de demander de faire un nouveau test ou une contre-expertise médicale.

Les établissements organisant des événements ont la possibilité de mettre en place un dispositif de prévention du risque lié à la consommation d'alcool ou de substances illicites. Pour les événements à plus grande échelle, ils peuvent se mettre en lien avec le réseau de partenaires externes pour organiser une prévention collective.

En cas d'observation de comportement inhabituel en lien avec une addiction, les salariés pourront s'appuyer sur un mode opératoire défini par l'association afin d'alerter sur la situation.

5 Accompagnement et relais

Un réseau d'acteurs internes et externes à l'association sera identifié et communiqué afin de faciliter l'accès à l'information et l'accompagnement du salarié en situation d'addiction.

MISE EN PLACE DE RELAIS INTERNES ET EXTERNES AFIN D'ORIENTER VERS DES SOLUTIONS ADAPTÉES

Les relais internes

Les relais internes à notre association constituent des acteurs clés en matière de communication, de sensibilisation et potentiellement d'alerte en présence de risques addictifs avérés.

Un relais interne est une personne salariée de l'association, sensibilisée aux problèmes addictifs rencontrés potentiellement par un collègue, qui accueille sa parole avec bienveillance et en toute confidentialité, sans toutefois en assurer l'accompagnement thérapeutique.

Son rôle se décline en 3 phases :

- Assurer une écoute active et se rendre disponible
- Susciter « le déclic » et encourager l'accompagnement
- Relayer l'information vers la médecine du travail, la direction de l'établissement…

Tout un chacun peut devenir relais, volontairement ou de circonstance.
Certaines personnes sont des relais internes de par leur fonction dans l'établissement : psychologues, infirmiers/ères, assistant(e)s sociales, délégué(e)s du personnel, élus CHSCT, managers, membres du comité QVT…

Les relais externes

Une cartographie des relais externes a été réalisée dans l'optique de recenser des structures adaptées, à proximité des lieux de vie ou de travail de nos salariés.

Leur rôle est d'apporter un accompagnement et/ou un suivi spécifique en fonction des situations rencontrées. Les prises en charge concernent tous types d'addictions; elles sont gratuites et confidentielles.

La cartographie des relais externes (Annexe n°2) est affichée dans l'ensemble des établissements et des communications seront organisées régulièrement.

Les relais externes constituent également des ressources qualitatives afin de mener des actions de sensibilisation telles que la déclinaison du mois sans tabac au sein de l'association.

L'IMPLICATION ET LA FORMATION DES ÉQUIPES DE DIRECTION

Les managers jouent un rôle majeur dans la mise en œuvre de la démarche associative. Ces derniers ont par conséquence suivi une formation afin de développer leurs compétences dans le cadre de mises en situation et de se familiariser avec les bonnes pratiques. Il est en effet indispensable qu'ils soient avisés de leurs rôles ainsi que des contours et limites de leurs missions.

L'IDENTIFICATION DES SITUATIONS À RISQUE

Deux types de situation à risque peuvent être identifiés :

Un ou plusieurs salariés(s) s'inquiète(nt) pour un collègue dont le comportement est inhabituel

Les salariés ont un rôle central et doivent être attentifs et réagir lorsqu'un dysfonctionnement professionnel apparait. Le comportement inhabituel d'un collègue peut se manifester par un ou plusieurs de ces éléments : baisse de la concentration, absentéisme et/ou retards, somnolence, plaintes de collègues ou de résidents, variation de l'humeur, isolement au travail, négligence physique ou vestimentaire, diminution de la motivation…

Sans s'avancer sur les causes du comportement ni porter de jugement, le salarié « inquiet », dans une démarche bienveillante, partagera ses observations avec son encadrement de proximité (chef de service, directeur adjoint, directeur de territoire, etc.). Le rôle de chacun est d'alerter lorsqu'une personne est en danger. L'alerte ne doit pas être perçue comme une délation mais comme un moyen d'éviter un accident ou l'aggravation de la santé du salarié.

En fonction des faits décrits, la direction pourra prévoir un entretien avec le salarié dont le comportement est décrit comme inhabituel. L'entretien, dont la confidentialité sera garantie, aura pour objectif de décrire et objectiver les faits observés, les conséquences sur le travail, et de préciser que le rôle du manager n'est pas de poser un diagnostic. Le manager est responsable de la santé et de la sécurité des salariés, et ne peut ignorer la situation. Les documents de prévention, telle que la cartographie des relais externes, pourront être remis à cette occasion remis au salarié.

La médecine du travail constitue ensuite un relais essentiel vers lequel le manager réorientera systématiquement le salarié.

Un trouble du comportement en lien avec une conduite addictive est identifié

La priorité est portée sur le retrait du salarié de son poste de travail afin de garantir sa sécurité, celle des autres salariés ainsi que des résidents. En fonction de l'urgence de la situation, les secours sont à contacter, le secouriste du travail, si présent sur les lieux, peut être alerté et la hiérarchie (ou cadre d'astreinte) est prévenue. Le salarié doit être pris en charge rapidement et son retour au domicile pourra être organisé.

Une mise en contact systématique avec la médecine du travail est à organiser et un entretien sera programmé lors de son retour au travail. Comme décrit précédemment, les faits observés ainsi que leurs conséquences sur le travail seront décrits et la situation sera suivie par la direction, de concert avec le pôle ressources humaines.

En cas de constatation d'un état d'ébriété présumé, le protocole décrit ci-après s'applique.

Trouble(s) du comportement d'un salarié pouvant être associé(s) à une conduite addictive

Analyser la situation et mesurer l'incidence sur la sécurité de l'intéressé, des résidents, des collègues

↓

Retirer la personne de la situation de travail
(la personne qui porte secours ne doit pas mettre en péril sa propre santé ou sa sécurité, ni celle d'autres personnes)

↓

Alerter la hiérarchie

↓

- Recours à l'éthylotest autorisé (art. 15 du RI)
  - Test accepté
    - Test négatif → Le trouble du comportement n'est pas lié à l'alcool
    - Test positif → Prise en charge du salarié
  - Test refusé → Présomption d'état d'ivresse (sanctions envisageables)
- Recours à l'éthylotest non autorisé → Prise en charge du salarié

Prise en charge du salarié :
soit par un service d'urgence (15, 18), soit par un membre de la famille ou un proche, soit la personne est isolée et surveillée sur son lieu de travail.

↓

Fiche d'évènement indésirable
avec recueil des témoignages des personnes ayant assisté à l'évènement

Retour au travail

Entretien avec le salarié, avec pour objectifs de :

- Favoriser la prise de conscience d'une consommation d'alcool perturbante dans le cadre du travail
- Orienter le salarié vers les personnes et les organismes susceptibles de l'aider et de l'informer

↓

Suivi et accompagnement (les suites se feront en concertation avec la direction et le service RH et seront adaptées à la situation) :

- Orientation vers la médecine du travail et/ou services de soins spécialisés en addictologie
- Suites disciplinaires ou non
- Entretien de suivi de situation à 1 ou 2 mois

SUIVI DE LA DÉMARCHE

Un bilan des actions mises en œuvre sera réalisé, notamment au travers du baromètre social qui sera renouvelé au cours de l'année 2019 et nous collecterons un retour d'expérience de la formation délivrée aux managers de l'association.

Les initiatives QVT locales (au sein des territoires / établissements) sont largement encouragées : elles doivent être le reflet des besoins et des identités des salariés de nos différents établissements.

Les préventeurs internes

PÔLE ENFANCE
Sarah Defolie, psychologue
David Lacherest, éducateur spécialisé
04 94 66 78 76

SIÈGE/EHPAD LA MARQUISANNE
Coralie Robin, conseillère qualité
04 94 20 42 91

TERRITOIRE CENTRE
Géraldine Lemaire, infirmière
FO Saint-Martin : 04 94 33 11 13

Marie Verfaillie, éducatrice spécialisée
MAS Les Acacias: 04 94 33 14 50

TERRITOIRE OUEST
Sophie Benoît, aide médico-psychologique
Foyer Ensoleillado : 04 94 12 81 12

Bertrand Mouilleron, psychologue
ESAT Les Palmiers: 04 94 15 39 39

TERRITOIRE EST
Emilie Corvasce, CESF
ESAT les Romarins : 04 94 67 17 11

Joëlle Gerbotto, animatrice de formation
Muriel Guerrero, secrétaire
Le Bercail : 04 94 19 54 00

Bérénice Aubert
Responsable des ressources humaines
04 94 20 42 91 - b.aubert@adapei83.fr

ANNEXE 1

QUESTIONNAIRE DIAGNOSTIC DES RISQUES ADDICTIFS

À destination des directions d'établissements

Y a-t-il eu au sein de votre (vos) établissement(s) en lien avec les addictions ces 12 derniers mois, une problématique supposée ou clairement identifié :
- Liée à la consommation de cannabis ? de médicament ?
- Liée aux jeux sur internet ?
- Liée à la consommation de tabac ?

Y a-t-il eu au sein de vos établissements :
- un constat de situations d'alcoolisation aiguë (un état d'ivresse) ?
- un constat de situations d'alcoolisation chronique (plusieurs états d'ivresse pour une même personne) ?

Y a-t-il eu au sein de vos établissements :
- Un ou des accidents de travail en lien avec l'alcoolisation ?
- des incidents en lien avec l'alcoolisation ?
- de l'absentéisme en lien avec l'alcoolisation ?
- le problème de l'alcoolisation a-t-il déjà été évoqué en CHSCT ou au sein des directions de l'association ?

Est-ce qu'il existe des pratiques de « pots de l'amitié » au sein de votre (vos) établissement(s) ?

Des boissons alcoolisées sont-elles consommées dans les services ?

Existe-t-il au sein des établissements des contextes de travail qui pourraient favoriser la consommation d'alcool ?

Existe-t-il un protocole de gestion des situations d'ivresse au sein de votre (vos) établissement ?

Les « pots de l'amitié » au sein de votre (vos) établissement(s) :
- sont-ils soumis à autorisation ?
- la nature des boissons consommées est-elle réglementée ?

Y a-t-il déjà eu une tentative de mise en place d'une politique « alcool » au sein de de votre (vos) établissement(s) ?

Existe-t-il au sein de votre (vos) établissement(s) des mesures d'accompagnement des personnes en difficulté avec l'alcool ?

À destination des médecins du travail

Avez-vous reçu un ou des salariés de l'association qui vous ont faits part d'une problématique en lien avec les addictions au court de ces 12 derniers mois ?
- Liée à la consommation de cannabis ? de médicaments ?
- Liée aux jeux sur internet ?
- Liée à la consommation de tabac ?

Avez-vous été interpellé par un établissement pour :
- un constat de situations d'alcoolisation aiguë (un état d'ivresse) ?
- un constat de situations d'alcoolisation chronique (plusieurs états d'ivresse pour une même personne) ?

Avez-vous eu connaissance :
- d'accidents de travail en lien avec l'alcoolisation ?
- d'incidents en lien avec l'alcoolisation ?
- d'absentéisme en lien avec l'alcoolisation ?

Avez-vous proposé des mesures d'accompagnement aux salariés en difficulté avec l'alcool ?

ANNEXE 2

ADDICTIONS, OÙ TROUVER DE L'AIDE ?

Toutes ces structures vous accueillent **gratuitement** et **garantissent la confidentialité** pour tous types d'addiction

BRIGNOLES

CSAPA
Soins, accompagnement et prévention en addictologie
Adresse : 12, Bd Saint-Louis
Tél. 04 94 69 22 38

DRAGUIGNAN

CSAPA LE MALMONT - CH DE LA DRACENIE
Soins, accompagnement et prévention en addictologie
Adresse : Bd Joseph Collomp
Tél. 04 94 60 51 88

TOULON

CSAPA ANPAA 83
Prévention en alcoologie et addictions
Adresse : 8, rue Francis de Pressencé
Tél. 04 94 92 53 46

CHITS
Service tabacologie et addictologie
Consultation à l'hôpital Sainte-Musse
Adresse : 54, Henri Sainte-Claire Deville
Tél. 04 94 14 57 56

LA SEYNE-SUR-MER

AVASTOFA
Prévention, soutien et soins aux toxicomanes
Adresse : 73, Bd de Stalingrad
Tél. 04 94 62 87 76

CHITS
Service tabacologie et addictologie
Adresse : 21, avenue Jules Renard
Tél. 04 94 11 30 20

HYÈRES

CSAPA EQUINOXE
Soins, accompagnement et prévention en addictologie
Adresse : 1, rue Ponatowski
Tél. 04 94 01 46 90

CH HENRI GUÉRIN
Unité d'addictologie
Adresse : 50, avenue Gambetta
Tél. 04 94 65 10 06

BARJOLS

ALCOOL ASSISTANCE LA CROIX D'OR DU VAR
Adresse : 10 bis, rue du Réal
Tél. 04 94 78 73 17

LE REVEST-LES-EAUX

CENTRE DE SOINS LES COLLINES DU REVEST
Service d'addictologie
Adresse : 1251, route du Général de Gaulle
Tél. 04 94 18 10 00

FREJUS

CENTRE SPÉCIAL DE SOINS AUX TOXICOMANIES
Ecoute, soins et accompagnement
Adresse : 414, avenue du château de Gallieni
Tél. 04 94 51 85 60

Tabac Info Service : 3839

Alcool Info Service : 0 980 980 930

Ecoute alcool : 0 811 91 30 30

Alcooliques anonymes : 01 43 25 75 00

SOS joueurs : 0810 600 115

Ecoute cannabis : 0 811 912 020

Drogues info service : 0800 23 13 13

SOS dépression : 0892 70 12 38

Ecoute famille : 01 42 63 03 03

L'Impérial B - Parc Valgora - 199, Rue Ambroise Paré
83160 La Valette du Var

04 94 20 42 91
siege@adapei83.fr