

## Drogue/Alcool : dépistages en vue... mais attention au respect des salariés !

- Lors des derniers CSE locaux, nous avons pu voir arriver des évolutions de nos Règlements Intérieurs afin de valider la pratique d'alcootests ou de tests pour le dépistage de drogues.
- Soumis à une obligation de sécurité par le Conseil d'Etat, les employeurs sont incités à pratiquer des opérations de dépistage. Attention cependant aux conditions d'application... Respecter la Loi, oui, mais sans oublier les libertés individuelles de tous les salariés !

### La loi, bien sûr ! Le respect des salariés aussi...?

Pour **FO**, il est bien sûr important de rappeler que nous ne nous opposerons jamais à la Loi, l'objectif est de pouvoir l'appliquer intelligemment et d'accompagner les salariés dans sa bonne application au travail.

Rappelons que le test d'alcoolémie ne peut concerner que les salariés qui, par la **nature de leur travail, sont susceptibles d'exposer les personnes ou les biens à un danger** : conducteurs d'engins, travailleurs conduisant des véhicules, manipulant des machines ou des produits dangereux...

En ce qui concerne le test salivaire pour dépister la consommation régulière/récente de drogue, le Conseil d'Etat précise qu'il ne peut concerner que des **postes hypersensibles** pour lesquels l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié et les tiers.

Enfin, ces tests de dépistage ne peuvent pas **s'appliquer systématiquement pour l'ensemble du personnel**, sauf si on constate un salarié dans un état pouvant amener à un danger...

**Dans tous les cas, FO est contre des tests pratiqués de façon aléatoire, ou encore à l'embauche, et demande vivement que pour éviter toute discrimination, ces tests ne soient pas réalisés par le manager, les RH, mais uniquement par les équipes de la santé au travail (infirmières/médecins).**

### Prévenir plutôt que sanctionner !

Ces premiers Règlements Intérieurs sont à l'opposé du discours social de Schneider Electric (Accords QVTC, Handicap, ...) défendant le **respect mutuel** et la **prise en compte des situations** de chacun.

Le sujet alcool / drogue / dépendance dans l'entreprise est un sujet important qui devrait s'inscrire avant tout dans la **promotion de la santé** au travail des salariés en difficulté, de la **prévention**, de la **préservation des conditions** de travail...

Il faut défendre le respect et l'accompagnement des salariés plutôt que la sanction et le licenciement !

A côté de ça, on nous parle en urgence et de façon brouillon de :

*« tests obligatoires, aléatoires, à l'embauche, sur dénonciation... réalisés par le manager, un RH, la médecine du travail, un responsable SERE... avec des sanctions graves si test positif ou si refus... »*  
sans même avoir pris le temps de la discussion, de la concertation, de la prise en compte de la vie privée...

Une volonté d'**améliorer la sécurité**, et une **porte ouverte à l'exclusion et aux sanctions ciblées** !

**FO rappelle l'importance de définir la liste précise des postes de travail concernés, ainsi que les conditions de ces contrôles dans le respect des salariés (non aléatoires, réalisés par des professionnels de santé), tout en soutenant la prévention et l'accompagnement.**



**Plus responsable** : Pour préserver la biodiversité et compenser notre empreinte carbone, **FO** s'engage à replanter 1 arbre pour chaque nouvelle publication de tracts / envoi d'emails.

