



SYNDICAT AUTONOME TOUT RATP

19 boulevard de Sébastopol 75001 Paris

tél.:01.42.33.60.48 / fax.:01.42.33.17.63

<http://www.sat-ratp.fr>

DÉPISTAGE DES STUPÉFIANTS C'EST PARTI DEBUT AVRIL !!! Avril 2019

Le dépistage des drogues au travail

Après avoir autorisé, sous conditions, le contrôle de l'alcoolémie des salariés sur leur lieu de travail, le problème s'est déplacé sur la consommation de stupéfiants. Le dépistage de la drogue, contrairement à un simple éthylotest, **implique un prélèvement (urine ou salive) sur le salarié**, ce qui en soi peut constituer une atteinte à l'intégrité du corps humain, mais aussi à la vie privée. Néanmoins, un test salivaire n'est pas si éloigné d'un test d'alcoolémie.

Depuis la forte progression ces dernières années de l'usage de stupéfiants, le Conseil d'État a fini par valider le test de dépistage salivaire de drogue, par l'employeur au travers d'une décision du 5 décembre 2016.

Se pose alors la question en cas de dépistage positif en raison de drogues consommées par le salarié dans le cadre de sa vie personnelle. **Le Conseil d'État considère que les actes relevant de la vie personnelle du salarié peuvent être sanctionnés par l'employeur lorsqu'ils constituent un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail.**

INFORMATION : LE DÉPISTAGE ARRIVE DEBUT AVRIL À LA RATP

Les tests de dépistage aux stupéfiants commenceront début avril 2019.

Un test durera en moyenne 10 mn, il sera effectué par une personne habilitée faisant parti de l'encadrement, au vu de la durée, il sera impossible pour les centres bus de faire passer le test à tous les agents (offre de transport oblige), il se pourrait donc que seulement un agent sur cinq passera le test les jours de contrôle.



Pour plus d'information, il existe l'association Amitier Présence RATP depuis 1974

Elle a pour but d'accueillir et d'accompagner les Personnes rencontrant des difficultés à cause d'un
Produit addictif

Elle a aussi un rôle d'information au travers de
séances de sensibilisation au sein de l'entreprise

-L'anonymat est garantie !!!

Adresse : 76 rue de L'Aqueduc 75010 PARIS

Coordonnées : 01 58 78 52 55

CANNABIS

Durée de présence dans les urines :

- Usage occasionnel de 3 à 5 jours
- Usage régulier de 30 à 70 jours

Durée de présence dans le sang :

- Dans le sang 2 à 8 heures (THC)
- THC-COOH jusqu'à 72 heures
- Usage intensif et quotidien jusqu'à 1 mois après l'arrêt de la consommation

Durée de présence dans la salive :

- Usage occasionnel de 6 à 8 heures
- Usage intensif et quotidien jusqu'à 24H, voir jusqu'à 8 jours

AMPHETAMINES (DONT METHAMTAMINE ET ECSTASY)

Durée de présence dans les urines :

Usage occasionnel de 2 à 4 jours

Durée de présence dans le sang :

2 à 4 jours

COCAINE ET CRACK

Durée de présence dans les urines :

- Usage occasionnel de 2 à 4 jours
- Usage intensif et quotidien pendant plusieurs mois

Durée de présence dans le sang :

Quelques heures, moins de 24H

HEROINE, CODEINE ET AUTRES OPIACES

Durée de présence dans les urines :

1 à 2 jours

Durée de présence dans le sang :

Quelques heures, moins de 24H

Durée de présence dans la salive :

Quelques heures, moins de 12H

METHADONE

Durée de présence dans les urines :

3 à 7 jours

BUPRENORPHINE

Durée de présence dans les urines :

1 à 2 jours

Durée de présence dans le sang :

Quelques heures

LSD

Durée de présence dans les urines :

Usage occasionnel de 1 à 2 jours

Durée de présence dans le sang :

Quelques heures

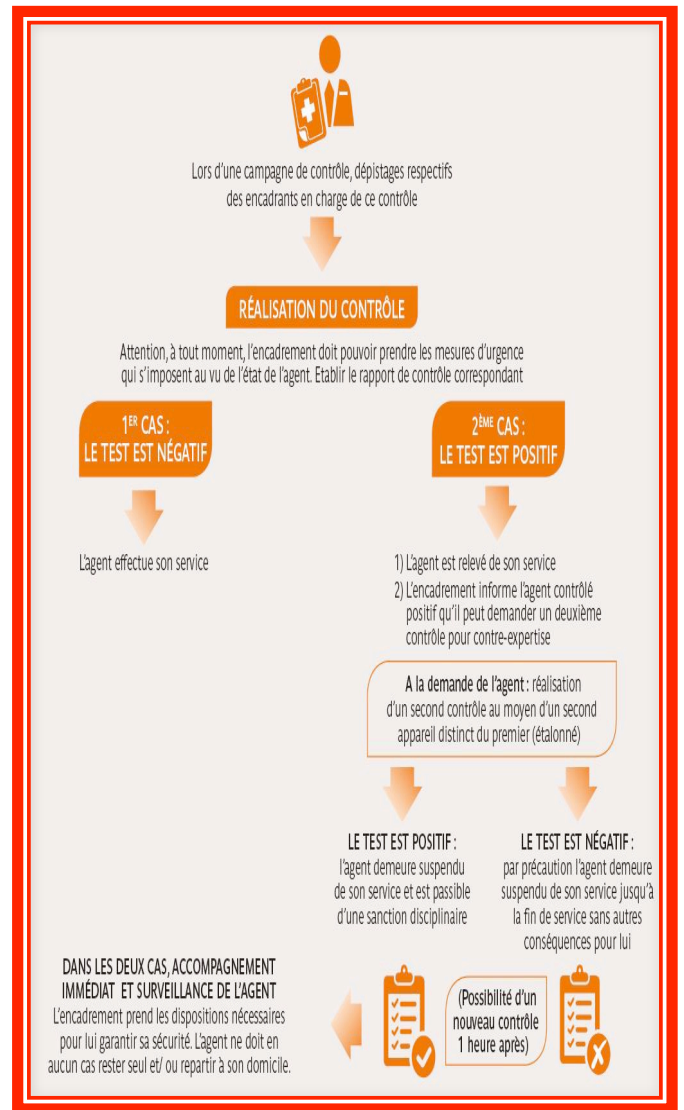
GHB ET GBL

Durée de présence dans les urines :

Quelques heures, moins de 12 H

Durée de présence dans le sang :

Quelques heures



Règle de pointage :

Entre le moment où le salarié est retiré de son service par sa hiérarchie et le moment où il est éventuellement pris en charge à l'extérieur de l'entreprise (service d'urgence, médecins, famille...), le salarié est pointé travaillant. Dès lors que le salarié n'est plus à la disposition de l'entreprise (pris en charge par des services extérieurs, rattachement à domicile, ...), le salarié est pointer en absence autorisée sans solde (**code 811**).

Une chose est sûre, en cas de test positif confirmé c'est l'entretien disciplinaire assuré !!!

Alors si tu tiens à ton métier n'oublies pas que, Celui qui conduit, c'est celui qui ne se drogue pas !!!

Le SAT-RATP 3ème force syndicale à BUS, L'allié incontournable des agents !!!

Pensez à souscrire une protection juridique

Pour finir, la note de département règlementant le dépistage salivaire



Note de département

BUS | N° 2018-112

Décision du 13 décembre 2018

Mise en place d'une procédure de dépistage salivaire de stupéfiants

Le département BUS a défini avec l'entreprise un processus sécurisé de dépistage des stupéfiants, par le biais de tests salivaires.

La présente note a vocation à exposer les principes régissant la procédure ainsi que les étapes qui la constituent.

Principes régissant la procédure de dépistage salivaire des stupéfiants :

Cette procédure ne s'applique qu'aux salariés conduisant un véhicule, une machine dangereuse, manipulant des produits ou des outils dangereux, ou exerçant en tout état de cause une « fonction de sécurité » dont la liste est fixée en annexe du règlement intérieur.

Le dépistage salivaire déclenché par l'employeur recherche 4 familles de produits stupéfiants définies par le code de Santé Publique (Cannabis, Cocaïne, Opiacés et Amphétamines).

Le test de dépistage salivaire est effectué par un membre de l'encadrement dûment formé à cet effet et en présence d'un autre salarié membre de l'encadrement ou exerçant une mission d'encadrement.

L'encadrant et toutes les personnes intervenant dans la réalisation du dépistage ou assistant à celui-ci sont tenus au devoir de confidentialité.

Le dépistage, qui ne doit pas être discriminatoire, est :

- soit aléatoire sur un groupe de salariés,
- soit à destination d'un salarié présentant un comportement anormal susceptible d'entraîner un risque pour lui et/ou pour les tiers dans l'exercice de son métier.

Le dépistage salivaire comprend deux étapes (un test à lecture rapide et, en cas de positivité, une analyse du test en laboratoire).

Le refus de l'une des étapes équivaut à un refus du test de dépistage salivaire.

Le dépistage est confidentiel, il s'effectue dans un local, à l'abri des regards.

NOTE DE DÉPARTEMENT N° 2018-112

1 / 3



Les frais relatifs aux tests, à l'analyse du test par un laboratoire agréé et à l'analyse du prélèvement spécifique de contre-expertise sont à la charge de l'employeur.

Les étapes de la procédure :

Un rapport de dépistage est complété au fur et à mesure des étapes de la procédure.

Le salarié qui refuse de soumettre au dépistage salivaire n'est pas autorisé à assurer son service et s'expose à une mesure disciplinaire.

Le salarié réalise le test salivaire sous le contrôle d'un encadrant formé qui valide le résultat en présence du salarié.

En cas de résultat négatif, le salarié reprend son travail ; le rapport de dépistage ainsi que le test utilisé sont détruits.

En cas de résultat positif, il est proposé au salarié de réaliser un second test à lecture immédiate. Si le résultat de ce second test est négatif, il l'emporte sur le résultat du premier test. Le rapport de dépistage et les deux tests utilisés sont détruits.

Si le résultat de ce second test est positif, le premier test réalisé est envoyé pour analyse à un laboratoire agréé choisi par l'employeur, accompagné d'une fiche de suivi.

Il est proposé au salarié de demander la réalisation d'une contre-expertise qui doit être effectuée immédiatement sur la base d'un prélèvement spécifique (test de contre-expertise) qui sera analysé par un laboratoire agréé de son choix, sur une liste proposée par l'employeur, dans l'hypothèse d'un résultat positif à l'analyse du premier test.

Le prélèvement est instantanément réalisé par le salarié sous le contrôle d'un encadrant formé et envoyé par l'employeur, pour conservation, au laboratoire chargé de l'analyse du premier test de dépistage, accompagné d'une fiche de suivi.

Il est adressé au laboratoire choisi par le salarié pour analyse en cas de résultat positif à l'analyse du premier test.

Dans l'attente du résultat de l'analyse du test de dépistage salivaire, ou, le cas échéant, du test de contre-expertise, le salarié est relevé de son poste et l'encadrement prend les mesures nécessaires pour garantir sa sécurité et celle des tiers. Il ne peut pas être affecté à des activités liées à des fonctions de sécurité.

L'employeur, avisé par le laboratoire du résultat de l'analyse du premier test doit en informer le salarié dans les plus brefs délais au cours d'un entretien, ou, à défaut, par courrier recommandé. Il lui remet une copie du résultat.

Si le résultat de l'analyse du premier test est négatif, le salarié peut reprendre son poste de travail. Le rapport de dépistage est détruit.

Si le résultat de l'analyse du premier test est positif, le médecin du travail en est informé.

Dans cette hypothèse, si le salarié n'avait pas demandé de contre-expertise, l'employeur est susceptible d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié qui devra avoir été déclaré apte pour reprendre son poste.

NOTE DE DÉPARTEMENT N° 2018-112

2 / 3

Si le résultat de l'analyse du premier test est positif et que le salarié avait demandé une contre-expertise, le laboratoire agréé désigné par l'employeur transmet immédiatement le test de contre-expertise au laboratoire choisi par le salarié qui communiquera à ce dernier le résultat de son analyse.

Il appartient au salarié d'informer son encadrement du résultat de la contre-expertise dans un délai de 8 jours calendaires à compter de l'entretien managérial au cours duquel le résultat de l'analyse du premier test a été communiqué au salarié, ou de la première présentation du courrier adressé au salarié.

Si le résultat de l'analyse du test de contre-expertise est négatif, une visite médicale à la demande de l'employeur est organisée à l'issue de laquelle le salarié, s'il est déclaré apte, reprend son service.

Si le résultat de l'analyse du test de contre-expertise est positif, le salarié reste relevé de son poste et de toutes fonctions de sécurité, une visite médicale à la demande de l'employeur est organisée dans les plus brefs délais et une procédure disciplinaire est susceptible d'être engagée.

A défaut de communication du résultat de l'analyse du test de contre-expertise dans le délai imparti, le résultat positif de l'analyse du premier test sera le seul retenu.

Accès et conservation des données :

Un tableau de suivi annuel des dépistages salivaires de stupéfiants est tenu à jour au sein de chaque unité. Il mentionne les dates, heure, lieu et identité des personnes réalisant le test ainsi que des salariés faisant l'objet d'un dépistage.

Ces données sont conservées par le RRH de l'unité.

Le rapport de dépistage, complété à chaque étape de la procédure, est conservé dans le dossier administratif du salarié, dans l'attente du résultat de l'analyse du premier test, puis, le cas échéant du, test de contre-expertise. Il demeure classé au dossier, accompagné du résultat de l'analyse du ou des tests dès lors qu'un résultat positif a été constaté.

Le salarié dispose d'un droit d'accès à ces informations conformément à la réglementation en vigueur.



Patrice LOVISA
Directeur du département BUS

Le SAT-RATP 3ème force syndicale à BUS, L'allié incontournable des agents !!!

Pensez à souscrire une protection juridique