

Le droit de retrait

Face à des situations de travail explosives et une hiérarchie sourde, le mal-être des personnels éclate et peut conduire à utiliser le droit de retrait. Il n'est pourtant pas fait pour ça ! Il répond à un Danger Grave et Imminent (DGI).

■ Définir le danger grave et imminent

Danger : il doit avoir pour conséquence de risquer « de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou une incapacité permanente ou temporaire prolongée ».

Grave : les conséquences sont définitives ou importantes et longues à effacer.

Imminent : le danger n'est pas encore réalisé mais susceptible de l'être dans un bref délai.

Face à ce type de situation, j'enclenche la procédure d'alerte.

■ La procédure d'alerte

J'alerte immédiatement mon ou ma supérieur-e hiérarchique oralement puis par écrit via le RDGI¹. L'employeur déclenche une enquête, saisit le CHSCT² qui doit se réunir au plus vite et arrête les mesures à prendre et les faits inscrits dans le RDGI. Cette situation de DGI peut me conduire à me retirer de mon poste de travail : c'est le droit de retrait.

■ Exercer son droit de retrait

La loi exige d'avoir « un motif raisonnable de penser » que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour ma vie ou ma santé. Ce droit est individuel : il permet de quitter son poste de travail mais

pas son lieu de travail, nécessite de mettre en sécurité les personnes dont on a la charge et d'informer, par oral et par écrit, sa ou son supérieur-e hiérarchique direct-e en indiquant les lieu, heure, nature du danger, le motif du retrait et le lieu de repli. Lorsque je juge que le danger est passé, je réintègre mon poste de travail. L'employeur doit alors agir dans les plus brefs délais !

Un droit très encadré

■ Remarques sur la procédure

- Pour que la hiérarchie ne conteste pas les notions de danger, gravité et imminence, il faut des ÉCRITS avec des FAITS, précis, datés et circonstanciés.

- La jurisprudence est très exigeante concernant le danger grave et imminent : pour autant, avec un rapport de force favorable sur le lieu de travail, il est envisageable d'utiliser cette procédure. Le plus grand risque est de voir le temps de retrait requalifié en temps de grève, avec la retenue sur le traitement correspondante.

- Le DGI peut résulter de la non-prise en compte de signalements antérieurs : signaler chaque problème, par écrit dans le RSST³, permet la traçabilité des événements qui ont alerté l'employeur.

- Si le DGI persiste, déposez une nouvelle alerte pour « mise en danger de la vie d'autrui, non-respect des obligations de l'employeur », portez plainte et demandez la protection fonctionnelle de la ou du fonctionnaire.

N'hésitez pas à mettre en œuvre ces procédures et rappeler à notre administration sa responsabilité en matière de maintien de la santé physique et mentale de ses personnels.

Pour plus de précisions sur ces procédures, contactez le collectif CDT : conditionsdetravail@cgteduc.fr

Christel CLÉMENT

LE COLLECTIF CONDITIONS DE TRAVAIL



1 Registre des Dangers Graves et Imminents

2 Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

3 Registre Santé, Sécurité au Travail

textes de référence : loi 2013-316 du 16 avril 2013 (art. 8) ; décrets 82-453 du 28 mai 1982 (art. 5-5 à 5-7), 2014-324 du 11 mars 2014 ; circulaire du 25 mars 1993