



GUIDE SYNDICAL

- SPECIAL -

DROIT DE RETRAIT



CGT Éduc'action — 263 rue de Paris, case 549, 93515 Montreuil Cedex — ☎ 01.55.82.76.55

✉ usen@ferc.cgt.fr — 🌐 www.cgteduc.fr — 📺 CGT-Éducation — 🐦 CGT-Éduc'action

À l'occasion de la crise sanitaire, la question des droits des personnels en matière de santé et de sécurité au travail s'est faite encore plus pressante, à tous les niveaux. Au moment de la réouverture des établissements, l'exercice du droit de retrait a particulièrement préoccupé les agent·es et les militant·es. Ce sujet a fait l'objet de nombreux échanges au sein de la CGT Éduc'action sur la liste de diffusion. Il est apparu qu'il fallait clarifier l'exercice de ce droit, pour l'ensemble des camarades et plus largement des personnels. Nous avons édité un 4 pages

susceptible d'être diffusé aux collègues, mais il était nécessaire de proposer un outil syndical à l'attention des militant·es. Il a pour but d'outiller, tant sur le plan juridique que sur la construction des stratégies syndicales afin de donner davantage de marge de manœuvre aux militant·es notamment dans l'anticipation.

Ce 8 pages émane du collectif « *conditions de travail* » de l'UNSEN, collectif qui s'est entouré, pour cette écriture, de militant·es particulièrement expert·es et aguerri·es sur cette question du droit de retrait. En effet, en matière de droit de retrait, nous observons actuellement de grandes disparités entre les académies, non pas quant au droit qui est évidemment partout le même, mais quant à son cadre d'application -ou plus exactement l'interprétation singulière des DSDEN et rectorats...-. Il est apparu dès les premières sessions de travail du groupe que des décisions arbitraires relatives au droit de retrait étaient fréquentes : retenues sur salaire abusives, injonctions à reprendre le travail sans rédaction de conclusions par l'administration quant à la situation en cause. Inversement, là où nous sommes organisé·es, présent·es, formé·es, l'administration est beaucoup plus prudente et la loi est souvent mieux respectée. Les camarades nous ont fait partager cette précieuse expérience et connaissance. Le collectif « *Conditions de travail* » leur en est reconnaissant, la production qui suit est le fruit d'un travail collaboratif enrichi et véritablement passionnant !

Le collectif « *Conditions de travail* » est un collectif national de la CGT Éduc'action qui a pour objectif de sensibiliser, d'informer et de former les militant·es,

les camarades et les collègues, au sein de l'Éducation nationale, quant à la question des conditions de travail. En effet, cette question est longtemps restée lettre morte, tant nous avons bien souvent le sentiment d'exercer une mission, plutôt qu'un métier. Ainsi, la finalité du travail l'emporte bien souvent, pour beaucoup d'entre nous, sur les conditions d'exercice de notre travail. Or, s'interroger sur ces conditions est fondamental, notamment dans le cadre de la préservation de notre santé au travail. En effet, la loi prévoit que le travail ne doit en aucune façon altérer la santé physique, psychique et sociale des travailleur·euses ; elle met des outils à disposition en ce sens. Dans l'Éducation nationale, l'état sanitaire des collègues est particulièrement déplorable et les dispositifs de prévention, pourtant imposés par la loi, sont très régulièrement inexistantes. La CGT Éduc'action considère que c'est en formant les collègues que nous pourrions avancer vers davantage de droits. C'est ce travail qu'elle a confié au collectif « *Conditions de travail* ». Ainsi, vous pouvez nous contacter à l'adresse conditionsdetravail@cgteduc.fr. Nous proposons des formations sur tout le territoire, et disposons de deux options - une ou deux journées - pour nous adapter au mieux aux besoins. De même, nous proposons le suivi et l'accompagnement de situations individuelles, à la même adresse.

À très vite, avec joie et engagement !

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Définies, pour la fonction publique, par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret n°95-680 du 9 mai 1995 –qui assure la transposition dans la loi française de la directive européenne 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail – **les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail assurent, si elles sont appliquées, un haut niveau de protection des agent-es.**

En effet, l'article 2-1 prévoit que « *les chefs de service sont chargés (...) de veiller à la sécurité et à la protection des agents placés sous leur autorité* ».

L'article 4-1 précise que « *la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail vis(ent) à :*

- *prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;*
- *améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents » ; s'ajoutent à cela des obligations quant à la « connaissance des problèmes de sécurité » et la « bonne tenue des cahiers d'hygiène et sécurité dans tous les services ».*

Précision importante, en matière de santé et de sécurité au travail, l'obligation de l'employeur est une obligation de moyens et de résultats. Il ne peut ainsi arguer d'éléments budgétaires, par exemple, qui l'empêcheraient de prendre les mesures obligatoires.

Ainsi, toute situation de travail susceptible d'altérer, d'une manière ou d'une autre, la santé physique, psychique ou sociale d'un agent, doit être adaptée : la loi interdit que le travail altère la santé.

Dans ce cadre, la loi prévoit et encadre l'exercice du droit de retrait, face à un danger grave et imminent.



Du côté des textes

- Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique, modifié par le décret n°95-680 du 9 mai 1995, est incontournable.
- Le guide juridique de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, outil précieux, reprend les articles de la loi et les explicite : https://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_securite_travail_fp/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf



LE DROIT DE RETRAIT, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le droit de retrait apparaît comme la transcription du droit international, européen et français -Code du travail- dans la Fonction publique, à savoir le décret modifié 82-453 du 28 mai 1982 (art 5-6) : «*l'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un*

Ainsi, le droit de retrait, droit de se retirer d'une situation de travail dangereuse, est un droit pour tou·tes les travailleur·euses, y compris ceux·celles de la Fonction publique.

motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.»

La notion de «*motif raisonnable*» constitue une formulation protectrice pour les travailleur·euses. Elle indique que même si l'enquête conclut à l'absence de danger réel ou de persistance du danger, et enjoint le ou les personnels concernés à reprendre le travail, l'agent·e ou les agent·es qui l'ont exercé ne sont pas nécessairement en faute dès lors qu'ils ou elles étaient de bonne foi et disposaient d'éléments suffisants pour se penser ou se sentir en danger. L'exercice du droit de retrait est donc assorti du droit à l'erreur, dès lors que son recours n'est pas abusif, c'est-à-dire qu'il repose sur des éléments factuels qui permettraient aux salarié·es de se penser raisonnablement en danger. L'appréciation du caractère raisonnable ne se fait donc pas de manière abstraite, elle tient compte des connaissances de l'agent·e ainsi que de son état physique et psychique au moment du droit de retrait.

C'est pourquoi l'important, pour fonder l'usage légitime de son droit de retrait, est de le motiver au mieux

-caractérisation de l'imminence et de la gravité- et de tracer les écrits.

De plus, la réglementation précise qu'«*aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.*»

QU'EST-CE QU'UN DANGER, QUI PLUS EST, GRAVE ET IMMINENT ?

La notion de danger grave et imminent –DGI- a été clarifiée par une abondante jurisprudence.

1/ **Gravité** : la menace est directe pour la vie ou la santé de l'agent·e, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique, psychique et sociale.

Le danger en cause doit être grave. Selon la circulaire de la Direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « *un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* ». La gravité a donc des conséquences, sinon définitives, du moins longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort.

2/ **Imminence** : le danger est « *susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché* ». Selon la circulaire du 24 janvier 1996 (§ II.3) la notion de danger imminent doit s'entendre comme une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique de l'agent·e dans un délai très rapproché. Cette notion n'exclut pas celle de « *risque à effet différé* » résultant par exemple d'une exposition à un risque pathogène. C'est le cas de l'amiante où il a été jugé que l'imminence se rapporte à l'exposition au danger et non au déclenchement de la pathologie qui peut se développer bien des années après (CA Montpellier, ch. soc., 20 mars 2002, n° 00/01655).

LE DROIT DE RETRAIT NE SIGNIFIE PAS FORCÉMENT ARRÊT PROLONGÉ DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL. L'AGENT·E PEUT SE RETIRER PLUSIEURS FOIS DANS LA JOURNÉE ET LE RETRAIT NE DURER QUE TRÈS PEU DE TEMPS.

COMMENT EXERCER CORRECTEMENT LE DROIT DE RETRAIT ?

Ce droit est exercé individuellement, mais rien n'empêche, au contraire, son exercice simultané par plusieurs salarié-es confronté-es au même danger. Le droit de retrait se distingue du droit de grève car il ne constitue pas un moyen de pression du personnel sur l'administration après un désaccord.

Dès lors que le travailleur ou la travailleuse a un motif raisonnable de penser que le danger existe ou persiste, après avoir alerté quand la situation le permet, il ou elle a donc le droit de se retirer de la situation de travail -pas de son lieu de travail sauf si le danger concerne précisément tout le lieu de travail- et ce, tant que le danger perdure. Cependant il est toujours possible de quitter son lieu de travail pour se rendre chez un médecin ou à l'hôpital.

Par exemple, si un vidéoprojecteur produit des fumées suspectes dans une salle de réunion, les agent-es peuvent (doivent !) se retirer de la salle mais ne doivent pas quitter le bâtiment.

L'agent-e prévient l'autorité administrative -chef-fe d'établissement, DASEN et IEN, directeur-trice d'un service...- à l'oral -en raison de l'urgence de la situation-. Toutefois, il est recommandé de systématiquement privilégier l'écrit a posteriori pour sécuriser la démarche.

Au moment où l'agent-e se retire de son poste de travail, de sa salle de classe par exemple, il est indispensable de ne pas mettre en danger les élèves, les usager-ères ou d'autres agent-es. Il faut donc veiller à ne pas laisser les élèves seul-es, sans surveillance ni personnel pour les prendre en charge.

PAR EXEMPLE :

- *un-e agent-e de laboratoire qui détecte des anomalies lors de manipulations pouvant entraîner un danger d'exposition ne peut se retirer en laissant l'enseignant-e et les élèves à proximité ;*
- *un-e PE qui remarque qu'une fenêtre menace de tomber dans sa classe ne peut laisser ses élèves, il-elle sort avec eux-elles dans la cour ;*
- *dans une école, un-e collègue absent-e n'est pas remplacé-e combiné à une interdiction du brassage fixé par un protocole sanitaire. Les élèves de la classe concernée ne peuvent donc être réparti-es. Le ou la directeur-trice et les collègues peuvent prendre la décision de garder tou-ttes leurs élèves dans la cour. Ils-elles le signalent à l'IEN, et saisissent par écrit le-la DASEN. Ils-elles attendent que le danger soit écarté (arrivée d'un-e remplaçant-e).*



Juste après s'être retiré, l'agent-e peut se rendre dans un lieu lui permettant de se placer hors du danger, par exemple en salle des professeurs. **L'acte de retrait n'est jamais anodin, il est important de trouver du soutien auprès de ses pair-es**, ceux-ci peuvent apporter du réconfort et témoigner, le cas échéant, notamment en cas de tensions avec la hiérarchie. À ce stade, il faut également rechercher l'écoute du-de la chef-fe de service avant que celui-celle-ci enquête sur la situation et prenne les mesures pour faire cesser le danger.

QUEL RÔLE POUR LE SYNDICAT ET LE CHSCT ?

L'ACCOMPAGNEMENT SYNDICAL

Le rôle du syndicat et des élu·es CGT est important à l'occasion de l'exercice d'un droit de retrait, d'abord pour épauler le·la ou les collègues ayant exercé leur droit de retrait, ne pas les laisser seul·es, mais aussi pour accompagner la rédaction du signalement et défendre le·la ou les collègues face à la hiérarchie. Les camarades de la CGT formé·es de longue date sur ces questions de santé et sécurité au travail ont un rôle fondamental à jouer. Dans le 2nd degré, les camarades et les militant·es ainsi que les membres de la CHS –Commission Hygiène et Sécurité- et du CA devront se saisir du droit de retrait : l'exercice d'un droit de retrait est une occasion de construire du collectif.

Il convient ensuite de remplir le Registre de signalement d'un Danger Grave et Imminent, généralement disponible auprès de l'Administration, et le Registre Santé et Sécurité au Travail –RSST- qui doit être accessible à tout moment en format papier dans chaque établissement ou service et qui est dématérialisé dans certaines académies.

Dans tous les cas, il est conseillé de transmettre tout écrit -alerte, fiches RSST, courriels...- au syndicat et aux mandaté·es CHSCT pour qu'ils ou elles puissent s'en emparer au niveau des instances.

La description précise, circonstanciée et objective des faits par écrit permettra de constituer autant d'éléments de preuve en CHSCT et devant la justice si besoin. Il est important de faire apparaître des éléments factuels permettant de caractériser que l'agent·e a bien un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour

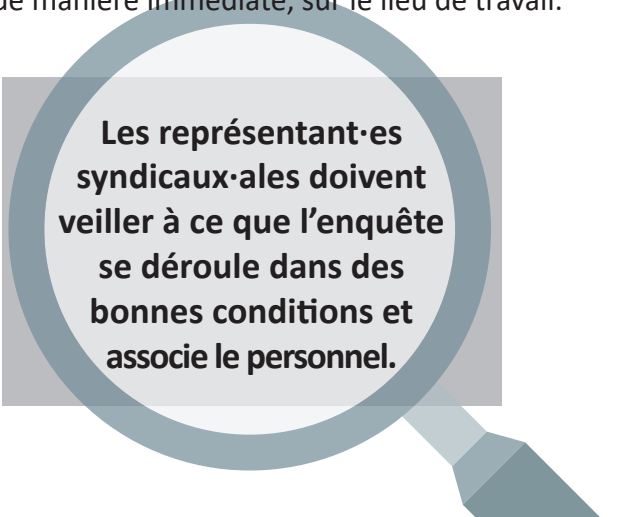
sa vie, sa santé. Dans ce cadre, il peut s'avérer utile de recueillir des témoignages écrits, de faire des photos, des vidéos si besoin, de reprendre les fiches du RSST qui peuvent tracer l'antériorité du danger...

Là encore, le syndicat joue un rôle précieux pour accompagner les collègues dans la rédaction des signalements. En effet, les mots doivent être pesés et les faits rapportés précis, objectifs et documentés.

LE RÔLE DU CHSCT -COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL-

Il est important de contacter le plus rapidement possible un ou plusieurs membres du CHSCT départemental ou académique. En effet, ils jouent un rôle de contrôle quant à la procédure qui doit être déclenchée dans ce cas –vérification de la cause de danger grave et imminent, déclenchement d'une enquête, rédaction de conclusions-. Il est par ailleurs préférable, même si cela n'est pas obligatoire, que ce droit d'alerte soit déposé par un membre du CHSCT, en amont de l'exercice du droit de retrait, afin d'obliger à une enquête paritaire du CHSCT – dans le cas contraire, l'enquête n'est pas paritaire.

Le·la mandaté·e doit ainsi veiller à ce que l'administration déclenche l'enquête paritaire du CHSCT de manière immédiate, sur le lieu de travail.



Les représentant·es syndicaux·ales doivent veiller à ce que l'enquête se déroule dans des bonnes conditions et associe le personnel.

La délégation d'enquête procède alors à des entretiens, à commencer par le ou les personnels ayant exercé leur droit de retrait, ainsi qu'à l'examen de tout document écrit utile. À l'issue de l'enquête du CHSCT, les membres de la délégation d'enquête rédigent un rapport décrivant les causes du danger et proposent des mesures pour y mettre un terme.

Toutefois, s'il existe une divergence entre la hiérarchie et les représentant-es des personnels au CHSCT sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, ce qui est fréquent, une réunion du CHSCT doit être organisée en urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures, afin de parvenir à un accord sur les mesures à mettre en œuvre. Si malgré cela la divergence persiste, l'inspection du travail est saisie.

À défaut, il est pertinent, au-delà de la dénonciation publique d'un non-respect de la loi, de saisir le tribunal administratif pour défaut de procédure.

L'absence d'enquête interdit par ailleurs tout retrait de salaire et toute sanction en cas de non-reprise du travail. De même, le syndicat doit combattre tout retrait de salaire qui n'aurait pas été précédé au préalable d'une enquête établissant que le danger est inexistant ou écarté, et exiger une mise en demeure écrite par l'autorité administrative -DASEN ou Recteur-trice- à reprendre le travail.

Dans l'hypothèse où la CGT ne dispose pas de mandaté-es au CHSCT, il est important que le syndicat interpelle directement les mandaté-es CHSCT sur la procédure, même si celles-ceux-ci appartiennent à d'autres organisations syndicales, et d'accompagner le-la salarié-e pour leur demander d'effectuer la procédure d'alerte que nous venons d'évoquer. Par ailleurs, les Comités Techniques, départementaux et académiques, sont des instances paritaires qui peuvent permettre d'aborder des questions de santé, c'est pourquoi les camarades qui y siègent peuvent aussi être sollicité-es.

Situation 1

LE-LA CHEF-FE DE SERVICE RÉPOND À SES OBLIGATIONS

Il-elle doit donc d'abord diligenter une enquête, prendre toutes les mesures afin de faire cesser le danger et établir un rapport écrit détaillant ces mesures visant à sécuriser le poste de travail, rapport qu'il-elle doit communiquer. S'il y a eu dépôt d'un droit d'alerte par le-la représentant-e en CHSCT, il-elle doit être associé-e à l'enquête. Enfin, il-elle doit donner une instruction écrite à propos du retour sur le poste de travail : soit il-elle ordonne de demeurer à distance, en attendant que le poste de travail soit sécurisé, soit il-elle ordonne à l'agent-e de rejoindre son poste, considérant qu'il est sécurisé.

QUE FAIRE EN FONCTION DE LA RÉACTION DE LA HIÉRARCHIE ?

Situation 2

L'AGENT-E EST EN DÉSACCORD AVEC LES CONCLUSIONS ET/OU LES MESURES PRISES :

Si l'agent-e choisit de reprendre le travail, il-elle doit indiquer explicitement et par écrit que l'employeur le-la place délibérément dans la situation de danger ou de défaillance qui a été signalée. Dans ce cas, il faut exiger de la part du-de la chef-fe de service que celui-ci ou celle-ci adresse par écrit à l'agent-e une mise en demeure de reprendre le travail (voir guide juridique d'application du décret 82-453).



Situation 2 B

L'AGENT-E EST EN DÉSACCORD AVEC LES CONCLUSIONS ET/OU LES MESURES PRISES :

Si l'agent-e choisit de ne pas reprendre le travail, il-elle en indique alors les motifs au-à la chef-fe de service. Dans ce cas, le risque est que l'employeur procède à des retenues sur salaire, la seule possibilité de contester sera alors de saisir le tribunal administratif (TA).

À ce stade, cela démontre combien il est important que cette démarche soit accompagnée par le syndicat d'une part, que l'alerte soit posée par un-e élu-e mandaté-e au CHSCT, correctement circonstanciée d'autre part, et que, si possible, elle ne soit pas isolée, d'où l'intérêt d'avoir exercé ce droit individuel à plusieurs. Plus le maintien de ce droit de retrait aura été tracé et « balisé » (courriers, RSST, alertes, saisie d'un-e élu-e CHSCT ...), plus la décision du TA sera favorable aux agent-es démontrant le défaut de l'employeur. Dans le cas contraire, le risque d'une décision défavorable à l'agent-e par les juges du tribunal administratif est bien plus important, ce dernier se prononçant au cas par cas, au regard du contexte particulier.



Situation 3

L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE NE RÉAGIT PAS OU OPPOSE UN REFUS :

C'est par exemple le cas si le-la chef-fe de service :

- n'intervient pas immédiatement auprès de l'agent-e qui a exercé son droit de retrait ;
- n'examine pas la réalité du danger ;
- refuse de faire une enquête conjointe en cas d'alerte par un-e élu-e mandaté-e CHSCT ;
- ne la met pas en œuvre immédiatement...

Si le-la chef-fe de service demande simplement à l'agent-e de reprendre son poste de travail et menace d'une retenue sur salaire -ce type de conduite est malheureusement fréquent, l'employeur public piétinant régulièrement les lois !- alors il y a infraction caractérisée à plusieurs égards :

- tant que l'enquête n'a pas eu lieu et n'a pas été communiquée par écrit, il-elle ne peut procéder ni à un retrait sur salaire ni prendre une mesure de sanction. Il est possible de saisir la juridiction administrative en référé en cas de retrait de salaire, saisine qu'il est préférable de doubler avec une saisine sur le fond - requête pour excès de pouvoir-
- Il est possible de mettre en cause la responsabilité de l'employeur pour faute de service devant la juridiction administrative, car le décret 82-453 (Article 2-1) impose à l'employeur, rappelons-le, une obligation de résultat en matière de prévention des risques professionnels.
 - À partir de toutes les traces (fiches RSST, courriers, mails, photos, témoignages...), il est possible de déposer une main courante ou une plainte au commissariat ou à la gendarmerie.