

## Qu'est-ce que le droit d'alerte et le droit de retrait ?

### Comment et quand les utiliser dans le contexte actuel

En cas d'événement mettant en cause les conditions de travail et de sécurité, le personnel des écoles et établissements peut exercer sous certaines conditions son droit d'alerte, mais aussi son droit de retrait en cas « *de danger grave et imminent* ».

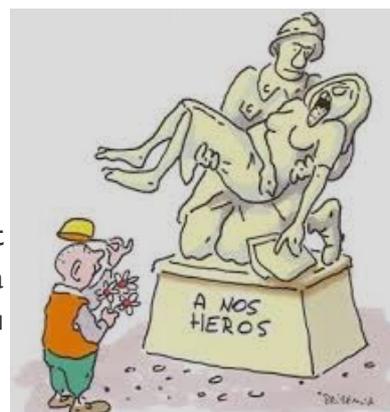
Ce droit repose sur le fait que l'agent doit avoir un motif **raisonnable** de penser qu'il existe un **danger grave et imminent**.

La notion de danger doit être entendue comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire, ou de ceux dont il a la responsabilité (menace pouvant provoquer la mort ou une incapacité temporaire prolongée ou permanente). Cette menace implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche quasi immédiat.

**Dans le cas du COVID 19**, on est raisonnablement en droit de penser que le danger est bel et bien grave (20 à 30 000 morts pour l'instant) et peut survenir de façon imminente (dans un avenir très proche), ce qui ne veut pas dire que la maladie apparaisse rapidement (une plaque d'amiante qui menace de tomber c'est imminent, mais la maladie se développe 20 à 30 ans plus tard).

### Instances et outils importants à connaître pour exercer ces droits

- **Le CHSCTD** : c'est le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Départemental, présidé par le/la DASEN et au sein duquel siègent des délégué-es du personnel élu-es et des membres de l'administration.



Pour info, la **secrétaire du CHSCTD 72 est membre de la FSU 72 (qui est majoritaire)**

- **Le RSST** : le Registre de Santé et de Sécurité au Travail, qui doit obligatoirement être présent dans chaque école (décret n°82-453). (Cf ci-dessous)

### Quoi consigner sur une fiche SST (voir en PJ) ?

Cette fiche permet de consigner les événements accidentels (accident de service, actes de violence...), les risques (électriques, sanitaires, psycho-sociaux...), les améliorations à apporter pour les conditions de travail (locaux vétustes, chauffage insuffisant ou forte chaleur, bruit...). Dans la circonstance, deux entrées sont à privilégier :

-tous les constats de non-conformité au protocole sanitaire (danger biologique),

-tous les vécus de peur, de stress, de défaut de sommeil, de sur-horaire (danger psycho-social).

### Qui renseigne une fiche ?

Elle peut être renseignée par tous les personnels et usagers de l'école, puis signée et envoyée conjointement à la secrétaire CHSCT [chsctd-sec-72@ac-nantes.fr](mailto:chsctd-sec-72@ac-nantes.fr) et aux délégués du personnel du SNUipp-FSU [snu72@snuipp.fr](mailto:snu72@snuipp.fr) .

Les témoignages seront transmis à l'autorité hiérarchique ensuite.

Dans la situation actuelle, chacun-e peut remplir une fiche en cas d'inquiétude

- ✓ sur n'importe quel point du protocole à établir pour la reprise de l'école le 11 mai. Les articles R.4421-1 et suivants du code du travail permettent de dire que les enseignants entrent dans les risques biologiques puisqu'ils sont systématiquement exposés au risque de contamination du virus du Covid 19 en étant exposés à des contacts prolongés avec des personnes elles-mêmes potentiellement atteintes. L'employeur, selon l'article R.4423-1 doit, pour des employés exposés à des agents biologiques, déterminer la nature, la durée, et les conditions d'exposition des travailleurs.
- ✓ -sur toute situation de douleur psychologique, de peur, de trouble puisque l'administration a pour devoir de protéger la santé mentale des travailleurs (article L-4121-1 du code du travail).
- ✓ -Il est à noter que l'article L.4121-2 impose à l'employeur des principes de prévention dont le point 3 est « combattre les risques à la source », ce qui aurait supposé de tester massivement la profession avant retour dans les structures scolaires. L'absence de tests peut être une source sérieuse de risque et biologique, et psycho-social, exprimable aussi dans une fiche SST.

### **Quand et comment exercer son droit d'alerte ?**

S'il estime que les conditions sanitaires ne sont pas réunies pour une reprise, un/des agents, un/des membres du CHSCT peuvent exercer un droit d'alerte. Il peut le faire à l'oral, mais les avocats conseillent une procédure écrite :

- Pour cela un-e agent, une équipe (c'est mieux) doit renvoyer à la DASEN sous couvert de l'IEN l'alerte, qui devra être inscrite dans le registre de DGI (Danger Grave et Imminent) et mettre le CHSCTD en copie. Envoyez copie aux délégués CHSCT du SNUipp.
- Pour cela, un-e membres du CHSCTD, ou tou-te-s les membres du CHSCTD doivent envoyer à la DASEN directement l'alerte qui devra être inscrite dans le registre de DGI.

La DASEN doit répondre à cette alerte pour donner les garanties nécessaires et faire cesser le risque sanitaire. Cela ouvre une enquête.

**Le 11 mai, les délégué-es CHSCT vont déposer une alerte de Danger Grave et Imminent sur le registre prévu à cet effet, afin d'accompagner la profession, et de protéger celles et ceux qui voudraient se saisir de ce droit. Nous publierons cette alerte pour que vous en fassiez usage.**

Si vous estimez que les conditions sanitaires ne sont pas réunies pour une reprise appuyez-vous sur cette alerte collective en déposant à votre initiative un droit d'alerte qui peut être décliné (similitude de danger avec celui décrit dans l'alerte du chsct) à partir de celui des délégués CHSCT.

- Si les réponses au droit d'alerte déposé ne vous paraissent pas satisfaisantes, ou si aucune réponse ne vous est apportée dans des délais rapides pour le lendemain, **vous pouvez, ou pas, exercer votre droit de retrait (les deux droits d'alerte et de retrait sont distincts juridiquement).**

### **Qu'est-ce que le droit de retrait ?**

#### **Définition juridique du droit de retrait:**

*Décret 82-453 du 28 mai 1982 Version consolidée au 1er mai 2020 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale*

Les articles de 5-5 à 5-10 posent les principes du droit de retrait. Ce droit ne peut être utilisé qu'en cas de danger grave et imminent. La notion de danger doit être entendue, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent.e ou de celles et ceux dont il ou elle a la responsabilité. Cette menace implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche quasi immédiat. Il y a donc danger grave et imminent, lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai très rapproché.

Le droit de retrait est un droit individuel : l'agent.e doit estimer raisonnablement courir un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité. **L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte de l'article 5-6, alinéa 1 et de l'article 5-7, alinéa 1.**

Enfin, d'une façon générale, le droit de retrait de l'agent.e doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article 5-6 alinéa 3 du décret). Par « autrui », il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait du retrait de l'agent.e, d'être placée elle-même dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut donc s'agir de collègues de l'agent.e, mais aussi, le cas échéant, de tiers tels que les usagères du service public.

**Cela signifie bien sûr, pour notre profession, qu'en aucun cas l'exercice du droit de retrait ne peut se traduire par un abandon des enfants sur l'école le jour du retrait.** Cela doit être annoncé la veille, suffisamment tôt pour que les familles et l'administration soient prévenues.

## Comment procéder le jour de la reprise ?

### L'agent.e qui fait usage de son droit de retrait doit :

- alerter immédiatement le/la chef.fe de service ou d'établissement ou IEN.
- être en mesure de prouver qu'il/elle a averti l'autorité administrative, conformément à l'article 5-6 (mail, courrier).
- remplir le Registre santé et sécurité au travail de l'école ou de l'établissement ou du service, éventuellement en s'inspirant du droit d'alerte déposé par les délégués CHSCT.
- écrire à la secrétaire du CHSCT ou prévenir un membre du CHSCT, pour que l'affaire soit officialisée, mais aussi parce que le/la membre du CHSCT doit, en application de l'article 5-8, aviser immédiatement l'autorité administrative et faire un signalement dans le registre de signalement de danger grave et imminent de l'établissement.
- Envoyer par courriel une demande de droit de retrait au Recteur sous couvert de son.sa chef.fe d'éta- blissement/IEN et en copie au CHSCTD et au CHSCTA.

## Que se passe-t-il une fois le droit de retrait exercé ?

L'autorité administrative doit alors procéder à une enquête et, si le signalement émane d'un.e/des membre(s) du CHSCT elle/il(s) doi(ven)t y être associé.e-s.

Le/la chef.fe de service prend les éventuelles dispositions nécessaires pour remédier à la gravité et à l'imminence de ce danger et informe le CHSCT des décisions prises.

Si l'autorité administrative n'est pas d'accord sur la réalité du danger, elle doit réunir le CHSCT dans les 24 heures. L'inspection du travail est informée de cette réunion et peut y assister (article 5-7 alinéa 3).

Le CHSCT rend un avis. L'autorité administrative peut ne pas suivre l'avis du CHSCT et mettre en demeure l'agent.e de reprendre le travail. **Dans ce cas, elle engage sa responsabilité au titre de la faute inexcusable de l'employeur (article 5-9) en cas d'erreur de sa part.**

## Le droit de retrait : un droit individuel pour une démarche collective.

**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.** C'est un droit individuel. Chaque personnel doit pouvoir expliquer, individuellement, sa crainte d'une atteinte grave à son intégrité physique. L'utilisation de ce droit cesse lorsque le motif raisonnable de croire au danger a disparu ou lorsque ce danger a lui-même cessé.

## **Les conséquences du droit de retrait**

Si à la suite de l'enquête il y a un accord sur le danger ET sur les mesures à prendre, dans ce cas l'agent pourra (devra) reprendre son poste et aucune sanction ni aucune retenue de traitement ne pourra être faite.

Si, à l'inverse, il existe un désaccord sur la réalité du danger ou les mesures à prendre pour le faire cesser, le CHSCT devra être réuni dans les 24h.

S'il y a toujours des divergences, dans ce cas, l'inspection du travail est obligatoirement saisie selon la procédure prévue à l'article 5-5 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

Quid de l'agent s'il apparaît que le retrait n'était pas justifié ? Soit le motif de sa crainte est reconnu raisonnable, et il n'encourt pas de retrait de salaire. Soit le motif n'est pas reconnu raisonnable et il y aura effectivement une retenue sur salaire.

Si l'agent ne reprend pas le travail alors que l'enquête statue sur une absence de danger, il s'expose également à des sanctions disciplinaires pour abandon de poste, à la discrétion de ce que décidera l'administration.

## **Conclusion**

Sans confondre droit de grève et droit de retrait, la situation inédite que produit cette épidémie, risque grave commun à toute la profession sur l'ensemble des structures scolaires, introduit de fait une dimension collective qui tout à la fois est génératrice de protection par le nombre et relève de responsabilités personnelle et collective (comme la grève).