

Droit d'alerte et droit de retrait

je suis dans l'exercice de mes fonctions,

et m'estime en danger ... Que faire ?





Le droit d'alerte

Si j'ai un motif raisonnable ¹ de penser que sa situation de travail présente un danger pour ma santé ² et pour ma vie ou ma santé **ou pour celles d'autrui** ³, si je constate une défectuosité dans les systèmes de protection...

J'avise mon chef d'établissement du danger : je le fais par oral, mais je double aussi immédiatement par un envoi mail dont je conserve la trace.

J'alerte un-e représentant-e CHSCT pour qu'il participe à l'enquête qui va suivre.

Précision : le guide juridique DGAFP (voir supra) recommande au chef de service « d'alerter le CHSCT ».

« A cet égard, il apparaît tout à fait opportun que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause » (p.16).

Le ou la représentant-e des personnels en CHSCT fait une entrée au registre DGI et alerte l'employeur de ce dépôt.

Une enquête telle que prévue aux articles 5-5 et 5-7 du décret 82453 s'enclenche sur le champ.

« A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent-e directement concerné-e soit par un-e membre du CHSCT, l'autorité administrative ou son/sa représentant-e doit procéder sur le champ à une enquête » (Guide Juridique DGAFP, p.18).

Dans le cas où c'est l'agent-e qui a exercé le droit d'alerte, « la présence d'un-e membre du CHSCT doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête » (page 18 du guide juridique) ⁴.

- A la fin de l'enquête, le chef ou la cheffe de service ou son/sa représentant-e doit apporter une réponse au signalement dans le Registre de Danger Grave et Imminent (RDGI). Il ou elle y indique les dispositions prises pour faire cesser le danger grave et imminent.
- Si l'employeur-euse a
 - soit ignoré-e le droit d'alerte et le signalement
 - soit pris-e des mesures non-adaptées, soit pris-e aucune mesure,

il ou elle sera tenu-e pour responsable de l'accident de service ou de la maladie professionnelle qui pourraient survenir. Ces manquements seraient alors considérés susceptibles de constituer des circonstances aggravantes passibles de poursuites pénales.

Dans le cas d'un-e agent-e non titulaire, sera retenue la notion de « faute inexcusable » de l'employeur. Voir article 5-9 du décret et page 18 du guide juridique précité.

En même temps que j'exerce ce droit d'alerte, si le danger est imminent, je peux (ce n'est pas une obligation) exercer un droit de retrait.

Si j'ai un motif raisonnable de penser que ma situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour ma vie ou ma santé, si je constate une défectuosité dans les systèmes de protection, **je me retire de mon poste de travail** et j'en avise (**obligatoirement**) immédiatement mon autorité administrative => Droit d'alerte (voir ci-dessous).

Deux conditions supplémentaires s'ajoutent :

- C'est un droit individuel (on ne l'exerce pas à plusieurs, ou alors, si c'est le cas, chacun fait, individuellement, l'exercice de son droit de retrait).
- Ce retrait ne doit pas mettre en danger la vie d'autrui.

Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent être prises à mon encontre dans ce cas où je me suis retiré d'une situation jugée dangereuse. La hiérarchie ne peut me demander de reprendre mon activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. Elle doit procéder à une enquête immédiate sur place pour analyser les risques et prendre des dispositions de nature à faire cesser le danger grave et imminent. Nous sommes alors dans la procédure décrite précédemment : et nous insistons une dernière fois sur la nécessité de contacter un représentant des personnels CGT en CHSCT. A la fin de l'enquête menée par le chef de service et à laquelle assiste le ou la représentant-e des personnels, avant de reprendre le travail, l'agent-e doit exiger un écrit de l'employeur.

¹ Le travailleur pense de bonne foi que la situation est dangereuse : elle ne relève pas de l'objectivité des faits. L'agent.e a des raisons de penser qu'il est en danger.

² Santé physique ou mentale.

³ Dans ce cas-là, ce n'est plus un droit, mais un devoir !

⁴ Nous vous recommandons fortement de tout de suite mettre dans la boucle le ou la représentant.e des personnels en CHSCT.

⁵ C'est une menace directe, une situation en mesure de provoquer un **dommage à l'intégrité (physique et mentale) d'un agent**. C'est un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant une **incapacité temporaire ou permanente, la mort**. Exemples : machines-outils défectueuses ou pas aux normes, températures trop basses, risque d'agression physique d'un agent, crise de nerf, de pleurs, sur le lieu de travail, insulte du supérieur hiérarchique, etc.

⁶ De mon poste, pas de mon lieu de travail. Je m'éloigne de la situation dangereuse, je reste sur le site où j'exerce.

Schéma des procédures

Droit d'alerte

J'ai un motif de penser que je suis en danger sur mon lieu d'exercice.

J'en avise mon chef de service et un-e représentant-e des personnels en CHSCT, qui fait un signalement au RDGI.
Par oral **et** par écrit (mail).

Le ou la chef-fe de service mène sur le champ une enquête, avec le ou la représentant-e des personnels en CHSCT. Il ou elle complète la fiche RDGI, en y relatant les dispositions qu'il ou elle a prises pour faire cesser le danger.



Copie du mail à la CGT FERC Sup de votre établissement.

Copie à exiger et à transmettre à la CGT FERC Sup de votre établissement.

Droit de retrait

J'ai un motif de penser que je suis en **danger grave et imminent** sur mon lieu d'exercice.

Je me retire de la situation dangereuse, mais je reste dans l'établissement.
J'en avise mon ou ma chef-fe de service et un-e représentant-e des personnels en CHSCT, qui fait un signalement au RDGI.
Par oral **et** par écrit (mail).

Le ou la chef-fe de service mène sur le champ une enquête, avec le ou la représentant-e des personnels en CHSCT. Il ou elle complète la fiche RDGI, en y relatant les dispositions qu'il ou elle a prises pour faire cesser le danger.



Copie du mail à la CGT FERC Sup de votre établissement.

Copie à exiger et à transmettre à la CGT FERC Sup de votre établissement.

Textes de référence

- Directive UE n°89-391 du 12 juin 1989 -Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982- décret 2011 774, art 5-6 à 5-9 (Sauf douanes, police, administration pénitentiaire, sécurité civile).
- Décret 82 453, articles 5-6, 5-7, 5-5
- Guide juridique DGAFP https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_securite_travail_fp/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf