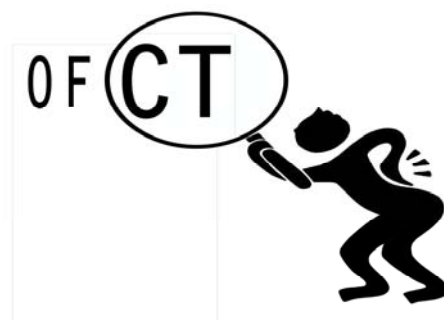


CAMPAGNE NATIONALE : RECONQUERIR DU BIEN ETRE AU TRAVAIL



Utilisation du droit de retrait et du droit d'alerte Ne pas risquer une requalification en droit de grève

Cadre réglementaire

Décret 82-453, Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982, Art L 231-8 à L231-9 du code du travail, directive CEE n°89-391 du 12 juin 1989.

(Sauf douanes, police, administration pénitentiaire, sécurité civile)

Droit de retrait

Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé, s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son autorité administrative.

Aucune sanction ni retenue de salaire ne peuvent être prises à l'encontre de l'agent qui s'est retiré d'une situation jugée dangereuse.

La hiérarchie ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

Danger grave et imminent

Menace directe, situation en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique d'un agent. Danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant une incapacité temporaire ou permanente, la mort.

Procédure d'alerte

Danger grave et imminent signalé à l'autorité administrative oralement puis par écrit

Information d'un membre du CHS/CT, d'un représentant du personnel.

Obligation pour l'autorité de déclencher une enquête.

Si le signalement émane d'un membre du CHS/CT, celui-ci doit être obligatoirement associé à l'enquête.

L'autorité doit prendre toutes mesures pour remédier à la situation. Le CHS/CT est informé.

Rôle du CHS/CT

Le CHS/CT est réuni dans un délai ne dépassant pas 24 heures.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le chef de service arrête les mesures à prendre, après avis du CHS.

L'**inspecteur du travail** est obligatoirement saisi et assiste de plein droit à la réunion du CHS/CT.

Registre spécial

Le registre spécial de danger grave et imminent est tenu sous la responsabilité du chef d'établissement à disposition du CHS/CT, de l'inspection du travail, de l'inspecteur HS.

Tout avis doit être daté, signé, comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la personne exposée, les mesures prises

Faute inexcusable de l'employeur-

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur (*Art L 452-1 Code Sécurité sociale*) est de droit pour les non-fonctionnaires, victimes d'un accident ou maladie professionnelle alors qu'un agent ou un membre du CHS avait signalé au chef de service ou son représentant, le risque qui s'est matérialisé.

Modalités de mise en œuvre, précautions

- Le droit de retrait est individuel. Donc, consigner, chacun par écrit, le droit de retrait dans le registre des dangers graves et imminents. Même et surtout s'il s'agit d'une action collective.
- Quelle que soit l'évolution de la situation, ne jamais rien laisser à l'oral, tout écrire.
- Exiger l'enquête administrative, la réunion du CHS.
- Les mandatés CHS peuvent exiger un diagnostic (ARACT, gratuit pour une étude inférieure à 3 jours), une expertise (voir code du travail).
- **Attention, ne pas confondre** la CHS d'établissement (commission) placée sous l'autorité du CA et le CHS/CT (comité). Réglementairement, c'est le CHS/CT qui doit être réuni. Mais c'est l'occasion de faire réunir la CHS d'établissement (saisir le CHS/CT par écrit, les organisations syndicales y ont leurs représentants).
- Absence de réponse de la hiérarchie ? Faites du bruit ! Conférence de presse, courrier au préfet (garant de la santé publique) et à la DRASS (administrations sanitaires et sociales de l'Etat pour la santé publique des usagers, une par région au sein de l'ARS; adresses sur le site).
- Demander, chacun, à relever de la visite médicale professionnelle auprès du médecin du travail/de prévention qui a, dans ses missions, son mot à dire sur les conditions de travail.
- Saisir l'Observatoire fédéral des Conditions de Travail de la FERC, fiche d'alerte.
- Poursuivre l'action médiatique, diffusion de tract, courrier aux fédérations de parents d'élèves, conférence de presse....
- Rien ne bouge ? **Réunir** tous les écrits, des témoignages, photocopies du registre des dangers graves et imminents, tracts, PV du CHS/CT, de la CHS.... Montez votre dossier. L'adresser au procureur de la république pour mise en danger de la vie d'autrui (tribunal relevant de la domiciliation de l'établissement).

Attention : votre légitimité est liée au droit.

Tout employeur a une **obligation** de prévention des risques professionnels, de moyens et de résultat pour la protection de la santé physique et mentale des travailleurs (donc tous statuts, toute personne au travail).

Rappeler systématiquement ce droit, dans tout courrier.

Vous pouvez éventuellement vous appuyer sur les accords nationaux interprofessionnels (ANI stress au travail/ violences et harcèlement au travail).

Obligations de tout employeur, issues de la directive UE de 89, transposée en droit français –Code du travail et statut des fonctionnaires.

Eviter les risques

Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

Combattre les risques à la source

Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé

Tenir compte de l'état d'évolution de la technique

Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux

Planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail

Prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle

Donner les instructions appropriées aux travailleurs.