



DROIT DE RETRAIT- DROIT D'ALERTE

En situation difficile (agression verbale ou physique, défaut d'un système de protection etc) les agent-es ont à disposition deux articles du décret 82-453 du 28 mai 1982 :

Article 5.6 : le droit de retrait

Le décret stipule :

« L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. »

L'agent doit donc informer préalablement sa hiérarchie et garder une trace écrite des échanges.

Exemple :

un usager violent menace de vous agresser au cours de votre travail.

Il n'est pas nécessaire que le danger se réalise explicitement (l'agression) pour se retirer. Il suffit de considérer qu'il y a un motif raisonnable de penser que cet usager violent constitue un danger grave et imminent pour votre vie et votre santé.

Autre exemple :

Vous êtes exposé-e au cours de votre travail à un produit de type benzène qui peut provoquer des leucémies. L'agent-e peut se retirer bien que l'exposition ne signifie pas le déclenchement systématique de la leucémie mais une forte probabilité d'apparition de cette pathologie.

L'agent-e qui se retire ne peut avoir retenue sur salaire ou sanction.

Attention, l'exercice du droit de retrait est **INDIVIDUEL**.

Article 5-7 droit d'alerte

Lorsqu'un membre du CHSCT **constate** qu'il existe une cause de danger grave et imminent notamment par l'intermédiaire d'un agent, il en alerte immédiatement le chef de service (la direction).

Le chef de service procède à une enquête avec le membre du CHSCT. En cas de divergence sur l'appréciation de la situation, le CHSCT est réuni en urgence dans les 24 heures et l'inspecteur du travail est informé et invité.

Si le désaccord persiste, l'inspection du travail est alors saisie conformément aux modalités du décret de 82.

Le membre du CHSCT **renseigne le registre de danger grave et imminent** qui est tenu sous la responsabilité de la direction et mis à la disposition du CHSCT, de l'inspection du travail et des ISST.

En conclusion, il est préférable d'informer un-e responsable FSU avant de faire valoir son droit de retrait pour «sécuriser» la procédure et bénéficier du soutien syndical de la FSU et contrer éventuellement les pressions de la direction.

Dans tous les cas, le registre santé sécurité au travail doit-être renseigné sur ces situations de travail dangereuses.

Le droit de retrait est un droit du fonctionnaire titulaire ou non.

Le droit d'alerte permet de ne pas s'exposer personnellement notamment lorsque les situations locales sont très conflictuelles.