

GUIDE

SANTÉ TRAVAIL

DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT

D
R
O
I
T

D'
A
L
E
R
T
E



Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex • www.financespubliques.cgt.fr • dgfip@cgt.fr ☎ : 01.55.82.80.80

• Suivez-nous sur facebook ou twitter : T : @cgt_finpub (Syndicat National CGT Finances Publiques) F : @cgt_finpub (CGT Finances Publiques)

SOMMAIRE

- P. 2 • QUELLE(S) PROCÉDURE(S) SUIVRE POUR NE PAS SE TROMPER ?**
- P. 2 • I - COMMENT EXERCER SON DROIT D'ALERTE OU SON DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT ?**
- P. 5 • A - Définition du danger grave et imminent**
- P. 6 • B - Comment faire le signalement ?**
- P. 7 • C - Sanction en cas de non prise en compte de l'alerte ou du retrait (article 5-9)**
- P. 7 • D - Les limites à l'exercice du droit de retrait (article 5-6 du décret 82-453)**
- P. 7 • II- LE DROIT D'ALERTE D'UN OU UNE MEMBRE DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE**
- P. 9 • A - L'alerte et la consignation sur le registre spécial des dangers graves et imminents par un membre de la formation spécialisée**
- P. 10 • B - Le rôle d'enquête d'un représentant du personnel membre de la formation spécialisée et l'information de la formation spécialisée**
- P. 10 • III- LE RÔLE DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE SUR L'ALERTE EN MATIÈRE DE SANTÉ PUBLIQUE ET D'ENVIRONNEMENT**
- P. 11 • IV- LE RÔLE DÉTERMINANT DE L'ACTION SYNDICALE**
- P. 12 • Logigramme simplifié de la procédure d'alerte et du droit de retrait**

Droit acquis dans la fonction publique depuis 1995, il reste méconnu des personnels et est principalement mis en œuvre par les élu.e.s et représentant.e.s des personnels CGT des Formations Spécialisées en matière de Santé Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT) ou à défaut des comités sociaux d'administration (CSA).

La mise en œuvre de cette procédure particulière fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre du bilan de la FSSSCT Ministérielle.



Ce guide vise à expliquer comment déposer un droit d'alerte et de retrait pour préserver sa santé et son intégrité physique et mentale au travail :

- IMPORTANT : il y a deux droits d'alerte possibles en matière de danger grave et imminent :**
- ① Celui exercé individuellement par un ou une agent.e ou simultanément par plusieurs agent.es confronté-es au même danger et qui peut être associé avec un droit de retrait,**
- ② Celui déposé par le ou les élu.es. et représentant.e.s des personnels à la FSSSCT du CSA.**

QUELLE(S) PROCÉDURE(S) SUIVRE POUR NE PAS SE TROMPER ?



I - COMMENT EXERCER SON DROIT D'ALERTE OU SON DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT ?

Selon les dispositions de l'art 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à son supérieur hiérarchique 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 toute **défectuosité dans les systèmes de protection**.

Il convient de préciser qu'une telle défectuosité ne suffit pas nécessairement, à elle-seule, à constituer une cause de danger grave et imminent.

* Qu'est-ce qu'un « **motif raisonnable** » ?

L'agent.e pense de bonne foi que la situation est dangereuse : elle ne relève pas de l'objectivité des faits. L'agent a des raisons de penser qu'il est en danger. A part en cas de mauvaise foi, aucun agent ne peut être sanctionné pour avoir exercé ce droit de retrait.

Exemples de situations dans lesquelles le droit de retrait peut s'appliquer.

Le danger ressenti par le salarié peut être physique, moral ou même relever des deux possibilités.

S'il est impossible de dresser une liste exhaustive des situations qui peuvent entraîner l'usage du droit de retrait, nous pouvons néanmoins dresser un tableau général de ceux-ci :

- ▶ Risque d'agression physique et/ou verbale,
- ▶ Situation de harcèlement moral pouvant engendrer des répercussions sur l'équilibre psychologique du salarié,
- ▶ Harcèlement physique et/ou sexuel,
- ▶ Nuisances sonores graves,
- ▶ Températures extrêmes : canicule et/ou froid intense et prolongé,
- ▶ Absence ou défaillance des équipements individuels de protection,
- ▶ Défaillance du matériel et des outils de travail.

Art 5-6 du 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 décret n°2011-774 du 28 juin 2011-art.12

I. - 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'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

II. - 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.

III. - La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

IV. - La détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel compétent et de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

Le droit d'alerte et de retrait est exercé individuellement, mais rien n'empêche son exercice simultané par plusieurs salarié-es confronté-es au même danger.

L'alerte est obligatoirement donnée par l'agent pour lui permettre l'exercice du droit de retrait.

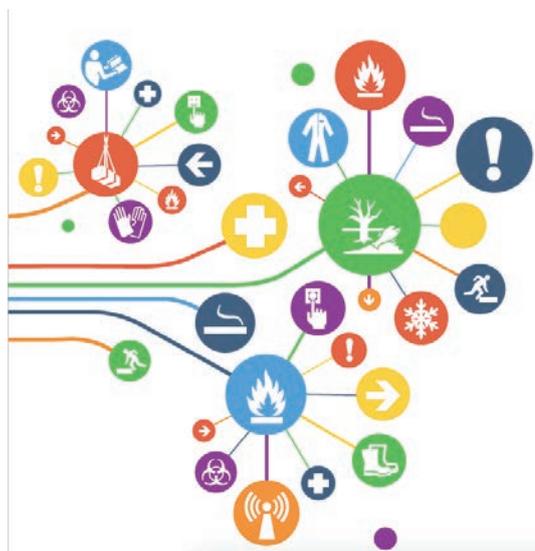
Dans les faits, l'alerte peut être donnée après le retrait du poste de travail (situation d'urgence absolue), mais souvent elle est donnée concomitamment à l'exercice du droit de retrait.

Par ailleurs, la réglementation distingue l'alerte et le retrait. Elle ne lie pas formellement la procédure d'alerte à l'exercice du droit de retrait.

En revanche, l'usage du droit de retrait s'accompagne nécessairement d'une alerte.

Celui-ci devient droit de retrait lorsque le salarié estime qu'il lui est impossible de poursuivre son travail sans mettre en péril son intégrité physique et/ou morale et ce tant que la situation perdurera.

La **différence entre droit d'alerte et droit de retrait** tient donc dans la cessation, par le salarié, de son activité professionnelle.





■ **IMPORTANT : le retrait n'autorise pas à quitter le lieu de travail et à rentrer chez soi, mais seulement à s'extraire de la zone exposée au risque (ex : zone de repli incendie). L'agent doit rester à la disposition de l'administration.**

Il est conseillé de prendre contact avec nos équipes syndicales qui doivent conseiller l'agent sur l'usage de son droit d'alerte et de retrait afin de le relayer par un droit d'alerte des membres de la FSSCT.

La cause du droit de retrait dépend parfois de l'état de santé de la personne (pathologies particulières telles que cardio-vasculaires, respiratoires, ou femme enceinte ...), qui peut le conduire à une évacuation sanitaire souvent préconisée par l'administration.

A - Définition du danger grave et imminent

(Page 104 du GUIDE CSA DGAFP)

« Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 ne précise pas la notion de « *danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des agents* ».

Une circulaire de la Direction générale du travail n° 93-15 du 25 mars 1993 définissait le **danger grave** comme « *tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* ».

S'agissant du **caractère de gravité** du danger, cela signifie qu'il ne s'agit pas d'un simple inconfort mais de conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes.

Le côté apparent n'a pas d'importance : par exemple, une jambe cassée est moins grave qu'une lordose (déviations de la colonne vertébrale) qui peut faire souffrir toute sa vie et interdire certaines activités.

En revanche, la notion de danger grave conduit à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature.

Un agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux.

Le danger grave doit donc être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse.

La même circulaire définissait le caractère « imminent » du danger comme celui « *susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché* ».

Cela suppose que le danger ne s'est pas encore réalisé mais qu'il est susceptible de se concrétiser dans un bref délai.

Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » : ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence ; mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat.

L'appréciation se fait donc au cas par cas.



À noter qu'aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent.e ou d'un groupe d'agent.es 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.

■ **PRÉCISION IMPORTANTE** : «les juridictions sociales recherchent, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais **si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.**

En outre, l'administration reconnaît un « **droit à l'erreur** » (ou **l'erreur de bonne foi**) à **l'agent sur l'appréciation du danger grave et imminent.**

Selon la jurisprudence, seuls les retraits abusifs, déraisonnables pourraient entraîner une sanction disciplinaire et, le cas échéant, une procédure d'abandon de poste.



Par conséquent, il existe une « cause de danger grave et imminent » en présence d'une situation de travail objectivement dangereuse constituant une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique ou à la santé physique et mentale des agents dans un délai très rapproché. »

B- Comment faire le signalement ?

Il peut être effectué verbalement par l'agent comme par tout moyen qui lui semble approprié.

(CE, 12 juin 1987, req. n° 72378, publié au Rec. Lebon.) serait donc illégale la clause d'un règlement intérieur obligeant le salarié à faire une déclaration par écrit, car elle lui imposerait une sujétion qui n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité. (CE, 11 juillet 1990, req. n° 85416, publié au Rec. Lebon et Cass. Soc., 28 novembre 2000, pourvoi n° 98-45.048 ; dans le même sens : Cass. Soc., 23 mars 2005, pourvoi n° 03-42.412).

En toutes hypothèses le signalement doit être par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre spécial mentionné à l'article 61 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 et tenu sous la responsabilité du chef de service, à la disposition des membres du CSA et de sa FSSCT ainsi que de tout agent ayant exercé son droit d'alerte et de retrait.

Dans la mesure où il est préconisé que l'agent, qui souhaite alerter sur un danger grave et imminent, puisse le faire par consignation dans ce registre spécial, il est aussi de bonne pratique de le tenir à disposition de l'ensemble des agents placés sous l'autorité du chef de service (ensemble des agents de la direction).

En pratique, en cas de signalement par voie de messagerie électronique, celui-ci est alors imprimé et agrafé dans le registre.

Dans ce dernier cas, les mesures prises par le chef de service (DDFIP, DRFIP...) sont également consignées dans ce registre.

L'intérêt de la pratique est de consigner dans un même document l'ensemble des signalements relatifs à un danger grave et imminent. Juridiquement, elle n'emporte cependant pas la mise en œuvre immédiate de la *procédure prévue à l'article 67 du décret, à savoir l'enquête en présence d'un représentant du personnel à la FSSCT voire la réunion de la FSSCT d'urgence (sous 24h).*

À cet égard, il apparaît tout à fait opportun que l'agent informe les représentants du personnel membres du CSA et de sa FSSCT de la situation en cause afin qu'ils l'assistent et accompagnent sa démarche.

En effet seule **l'alerte d'un représentant de la FSSCT déclenche immédiatement une procédure d'enquête et la réunion de la FSSCT en urgence.**

▲ ATTENTION : Les agent.e.s confondent souvent le registre spécial des dangers graves et imminents coté et ouvert au timbre de la Formation spécialisée avec le registre de santé et de sécurité au travail ouvert dans chaque service (RSST-prévu à l'article 3-2 du décret 82-452 du 28 mai 1982), parfois informatisé selon les directions.

C- Sanction en cas de non prise en compte de l'alerte ou du retrait (article 5-9)

En ce qui concerne les agents non-fonctionnaires, l'article 5-9 pour l'État du décret 82-453 prévoit à leur profit le bénéfice du régime de la faute inexcusable de l'employeur tel que défini aux articles L. 452.1 et suivants du code de la sécurité sociale, dès lors qu'ils auraient été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité avaient signalé à l'autorité territoriale le risque qui s'est matérialisé.

Ce dispositif qui relève du régime général de la sécurité sociale permet à l'agent victime de bénéficier d'une indemnisation complémentaire du préjudice qu'il a subi, dans les conditions posées par les articles L.452-2 à L.452-5 du code de la sécurité sociale.

D - Les limites à l'exercice du droit de retrait (article 5-6 du décret 82-453)

D'une façon générale, le droit de retrait de l'agent doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article 5-6 dernier alinéa).

Par «autrui», il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait du retrait de l'agent, 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, mais aussi, le cas échéant, de tiers tels que les usagers du service public.

L'exercice de certaines activités de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait. Il en va ainsi des activités liées directement à la sécurité des personnes et des biens **exécutées dans le cadre notamment d'une partie du service public des douanes**, du service de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.

Cette limitation de l'article 5.6 du décret ne s'applique pas aux agents de la DGFIP, car elle ne figure sur aucun arrêté interministériel du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine d'activité concerné.

En application de l'article 3 de cet arrêté, lorsque ces agents ne peuvent se prévaloir du droit de retrait, ils interviennent dans le cadre des dispositions des règlements et des instructions qui ont pour objet d'assurer leur protection et leur sécurité.

II - LE DROIT D'ALERTE D'UN OU UNE MEMBRE DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE

Pages 104 et 105 du guide CSA DGAFP

Les représentant.e.s du personnel membres de la formation spécialisée ont un **rôle d'alerte** du chef de service ou de son représentant lorsqu'ils constatent **l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé physique et/ou morale ou la sécurité des agents** lors de l'exercice de leurs fonctions.

Ce constat peut être direct ou indirect.

- ▶ Un constat direct signifie qu'il est relevé par le représentant du personnel lui-même ;
- ▶ Un constat est dit indirect lorsqu'il est effectué par un agent ayant effectué un droit d'alerte ou de retrait, qui en informe le représentant du personnel. *Ce dernier a la possibilité de se rendre sur les lieux pour assister le salarié (autorisation d'absence prévue à l'article 96 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020).*

Article 67 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 :

« Tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions en alerte immédiatement le chef de service* ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial coté et ouvert au timbre de la formation spécialisée.

Le chef de service **procède immédiatement à une enquête avec le représentant de la formation spécialisée qui lui a signalé le danger ou un autre membre de la formation spécialisée désigné par les représentants du personnel** et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Il informe la formation spécialisée des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, la formation spécialisée compétente est réunie d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par la formation spécialisée compétente, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

À défaut d'accord entre l'autorité administrative et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, et après intervention de l'inspecteur santé sécurité au travail, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi. »

Conformément à l'article 110 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2023.

**ATTENTION AUX TENTATIVES D'INTIMIDATION DE L'ADMINISTRATION :**

À noter page 106 du guide CSA DGAFP « l'exercice du droit d'alerte du représentant du personnel en cas de « danger grave et imminent » n'est pas un droit individuel à l'instar du droit de retrait mais bien un droit qui s'inscrit dans le cadre des relations collectives de travail. Il existe donc une différence d'appréciation sur la réalité du danger grave et imminent dès lors que **le représentant du personnel doit s'attacher à constater la réalité du danger** tandis que **l'agent exerçant son droit de retrait doit, lui, justifier d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent.** »

Selon une **note d'août 2019 du Bureau santé travail et diversité la DGFIP** l'alerte du représentant du personnel est « **une obligation** et non d'une faculté.

En outre, le « **droit à l'erreur** » (ou l'erreur de bonne foi) reconnu à l'agent sur l'appréciation du danger grave et imminent **ne s'applique pas au représentant du personnel** à la FSSSCT, supposé avoir acquis l'expérience suffisante pour ne pas se tromper. »

Or un rapport du Conseil d'État de 1998 souligne l'obligation pesant sur le décideur public ou privé de s'astreindre à une action ou de s'y refuser en fonction du risque possible. Il ne lui suffit pas de conformer sa conduite à la prise en compte des risques connus. Il doit en outre apporter la preuve, compte tenu de l'état actuel de la science, de l'absence de risque.

A- L'alerte et la consignation sur le registre spécial des dangers graves et imminents par un membre de la formation spécialisée

Le représentant du personnel membre de la formation spécialisée **consigne cet avis dans un registre spécial** coté et ouvert au timbre de la formation spécialisée tenu par le chef de service (DDFIP, DRFIP...) suivant les modalités précisées à **l'article 61 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020**, c'est-à-dire avec indication de **la date**, de **la signature**, des **postes de travail concernés**, de **la nature du danger et de sa cause**, **du nom de la ou des personnes exposées**.

Les mesures prises par le/la chef.fe de service y sont également consignées.



Art 61 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 :

Le registre spécial mentionné à l'article 67 est tenu, sous la responsabilité du chef de service*, à la disposition :

- 1° Des membres de la formation spécialisée compétente ;
- 2° De l'inspection du travail ;
- 3° Des inspecteurs santé et sécurité au travail.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par le chef de service y sont également consignées.

*(DDFIP, DRFIP...)

Dans la mesure où il est préconisé que l'agent, qui souhaite alerter sur un danger grave et imminent, puisse le faire par consignation dans ce registre spécial, il est aussi de bonne pratique de le tenir à disposition de l'ensemble des agents placés sous l'autorité du chef de service (ensemble des agents de la direction).



En pratique, en cas de signalement par voie de messagerie électronique, celui-ci est alors imprimé et agrafé dans le registre.

IMPORTANT :

Une alerte qui ne serait donnée que par un représentant du personnel à la FSSCT ne pourra pas à elle seule autoriser l'exercice du droit de retrait par un agent.

L'agent souhaitant exercer son droit de retrait doit donc obligatoirement accomplir la démarche d'alerte de son administration.

En revanche, seule une alerte donnée par un représentant du personnel à la FSSCT permet de déclencher une procédure d'enquête et la réunion de la FSSCT en urgence.

B - Le rôle d'enquête d'un représentant du personnel membre de la formation spécialisée et l'information de la formation spécialisée

- 👉 **Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant de la formation spécialisée** qui lui a signalé le danger **ou un autre membre de la formation spécialisée désigné par les représentants du personnel** et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Il informe la formation spécialisée des décisions prises. Il n'appartient pas au représentant du personnel de prendre des décisions, celles-ci relevant de la seule responsabilité de l'employeur.

- 👉 **La formation spécialisée est réunie d'urgence pour émettre un avis, à défaut d'accord sur la réalité du danger ou les mesures à prendre.**

La formation spécialisée compétente est réunie d'urgence, **dans un délai n'excédant pas 24 heures**, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt de travail, de la machine ou de l'installation.

- 👉 **La formation spécialisée émet un avis** qui est porté à la connaissance de l'autorité administrative qui arrête les mesures à prendre. La formation spécialisée en est alors informée.

- 👉 **À défaut d'accord** entre l'autorité administrative et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, et après intervention de l'inspecteur santé et sécurité au travail, **l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.** *(Conformément à la procédure de l'article 5-5 du décret n° 82-453 en matière de désaccord sérieux et persistant, l'inspecteur du travail peut être saisi par le chef de service ainsi que par la formation spécialisée ou, à défaut, le comité social d'administration).*

III - LE RÔLE DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE SUR L'ALERTE EN MATIÈRE DE SANTÉ PUBLIQUE ET D'ENVIRONNEMENT

L'article L. 4133-2 du code du travail est directement applicable à la fonction publique en vertu de l'article L. 811-1 du code général de la fonction publique.

Cet article du Code du travail implique notamment que le membre de la FSSSCT alerte immédiatement l'employeur lorsqu'il constate lui-même ou par l'intermédiaire d'un agent que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

Une alerte est la **divulgarion ou le signalement**, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur **un crime, un délit**, une **menace ou un préjudice pour l'intérêt général**, une **violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international** régulièrement ratifié ou approuvé par la France, **d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.**

La menace ou l'atteinte peut concerner l'environnement de travail, les milieux de vie, les produits de consommation (dont les médicaments ou procédures de soins).

Comme le registre spécial des dangers graves et imminents, le registre des alertes en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement doit être mis à disposition des travailleurs et des représentants du personnel membres de la FSSSCT ou à défaut du CSA. (Code du travail, art. L. 4741-1).



IV- LE RÔLE DÉTERMINANT DE L'ACTION SYNDICALE

Le droit d'alerte et de retrait de l'agent s'exerçant individuellement, il est indispensable que les représentants du personnel (RP) soient informés et accompagnent le déclenchement du droit d'alerte et de retrait en recensant les postes de travail exposés à un danger grave et imminent, ainsi que tous les agents exposés, et tout particulièrement les plus vulnérables.

Le droit d'alerte appartenant aux membres de la FSSSCT ou à défaut du CSA compétent doit être alors mis en œuvre pour permettre l'enquête immédiate avec le chef de service pour prendre les mesures immédiates et informer la formation spécialisée.

Il est essentiel de ne pas laisser les personnels isolés face à l'administration et son obligation de sécurité envers les agents.

Pour la CGT Finances publiques, l'action des représentants de la FSSSCT ne doit pas rester isolée et déconnectée de l'action collective avec les personnels, y compris et surtout en cas de danger grave et imminent. Un cas individuel peut masquer une situation collective et/ou généralisée de risques organisationnels, psychosociaux, environnementaux, ou liés à l'introduction de nouvelles technologie, etc...

Il est urgent d'analyser et de traiter rapidement les causes pour éviter un « effet domino » qui peut impacter progressivement tout un service si les solutions apportées ne sont qu'individuelles.

Nous constatons de plus en plus de situations de mal travail liées au sous-effectif, qui induit une augmentation exponentielle de la charge de travail, à la mise en place d'organisations du travail pathogènes et d'outils numériques qui structurent et atomisent le travail de chacun. Ceci sans parler des violences externes comme internes et de la souffrance au travail qui s'installent durablement avec la montée des risques psychosociaux.

C'est pourquoi il ne faut pas attendre un évènement grave pour alerter l'employeur public par rapport à son obligation de sécurité à l'égard des agent.e.s : « Il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé. Il doit notamment les informer lorsque des risques se présentent et mettre en place les moyens adaptés pour les protéger au mieux ».

De nombreuses situations de travail nécessitent l'alerte des représentants du personnel en FSSSCT pour faire constater la réalité des conditions de travail et leur impact sur la santé : les risques électriques (armoires électriques surchargées, prises défectueuses), les risques incendie (sorties de secours impraticables, absence de signalétique d'évacuation incendie ...), la contamination passive lors de travaux (amiante peintures au plomb...), la panne de ventilation (risque d'exposition au radon, intoxication au co2...), l'absence de lumière naturelle, les risques liés à des températures supérieures à 30° et l'absence e chauffage l'hiver sont autant de cas où l'alerte et le retrait sont indispensables pour préserver la santé et l'intégrité physique des agent.e.s.

Toutefois l'action d'alerte des représentant.e.s en FSSSCT et d'alerte et de retrait des personnels ne peut se substituer à l'action collective ou à la grève, point sur lequel la jurisprudence nous est défavorable (RATP, SNCF...).

POUR VRAIMENT
PROTÉGER
TOUT LE MONDE

SANTÉ - SÉCURITÉ DU TRAVAIL

LOGIGRAMME SIMPLIFIÉ DE LA PROCÉDURE D'ALERTE ET DU DROIT DE RETRAIT

