

Droit d'alerte et de retrait : comme ça fonctionne ?

■ 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.**

FSSSCT : formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail, antérieurement le CHSCT, rattachée au CSA

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

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



■ 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 FSSSCT.

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.

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.** 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.

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

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.**



texte administratif



■ **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.

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 événement grave pour alerter l'employeur public par rapport à son obligation de sécurité à l'égard des agent·es : « 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 ».

**POUR VRAIMENT
PROTÉGER
TOUT LE MONDE**

SANTÉ - SÉCURITÉ DU TRAVAIL

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

- Le/la « chef.fe de service » (directeur/directrice régional., départemental·e ou un·e de ses représentant·e procède immédiatement à une **enquête avec le représentant de la formation spécialisée qui lui a signalé le danger ou un·e 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.**
- **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.**

Pour toute question sur ces notions de droit d'alerte et de retrait, les représentant·e-s CGT de la Formation spécialisée du CSAL sont à votre disposition à l'adresse : cgt.dr31@dgfip.finances.gouv.fr

Syndicat CGT Finances publiques – Section de Haute-Garonne

Centre des Finances publiques, 15 place Occitane 31000 Toulouse

<https://31.cgtfinancespubliques.fr/>

cgt.dr31@dgfip.finances.gouv.fr

Suivez-nous sur Facebook et Instagram : [@cgtfinancespubliques31](https://www.facebook.com/cgtfinancespubliques31), Twitter [@CGTfip31](https://twitter.com/CGTfip31)