

Se retirer d'une situation de travail où j'estime le risque de contamination trop élevé.

Il s'agit bien sûr du droit de retrait.

Rappel du décret 82-453 modifié article 5-6 extrait

« 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. »

Le droit de retrait est donc un droit qui s'exerce toujours à titre individuel, chaque agent est supposé être dans une situation de travail différente. S'il peut correspondre à des situations de travail identiques, c'est néanmoins chaque agent qui doit faire la totalité des démarches.

L'exercice du droit de retrait correspond à une situation de travail, donc à un lieu, un moment et une activité qui peuvent être décrits.

Ce qui rend difficile la rédaction d'un guide précis, c'est la multiplicité des situations, des appréciations ainsi que des personnes qui pourront être amenées à évaluer le danger (agent, supérieur hiérarchique, agents de prévention, voire juge administratif en cas de contentieux).

Cependant, nous pouvons énoncer quelques règles incontournables et vous présenter deux situations concrètes en exemple, **dans la situation de l'épidémie de Covid actuelle.**

Quelques grandes règles :

Ce qu'il ne faut pas faire : Téléphoner de chez soi ou écrire un mail pour indiquer que du fait d'une situation d'épidémie, on ne vient pas au travail.

Ce qu'il faut faire :

- 1) **Constater la situation de travail** et le danger grave et imminent qu'elle comporte pour sa santé et sa vie.
- 2) **Alerter immédiatement son supérieur hiérarchique** ou signifier par tous les moyens possibles (qui laissent des traces) que vous souhaitez lui parler immédiatement.
- 3) Demander à **remplir le registre Danger Grave et Imminent : DGI. Il DOIT Y EN AVOIR UN DANS CHAQUE ETABLISSEMENT ET VOUS DEVEZ Y AVOIR ACCES** (le plus souvent dans le bureau du supérieur hiérarchique).

Donc, il faudra **mettre par écrit une description de la situation de travail avec les risques qu'elle comporte**. On ne vous demande pas de prouver que le danger existe, mais vous devez justifier de motifs raisonnables. Dans le cas de la contamination par le covid 19, il ne s'agira pas de démontrer qu'une personne est porteuse, mais que la situation de travail ne vous protège pas d'une potentielle contamination voire vous y expose. **Ainsi, moins les recommandations du Conseil scientifique seront suivies plus le droit de retrait sera pertinent, car cela alimentera vos motifs raisonnables de vous penser en danger.**

C'est l'absence de motif raisonnable qui peut vous exposer à des sanctions, pas l'absence de danger réel.

L'absence du registre ou un refus de vous y donner accès constituent des fautes très graves dont vous devrez garder trace. Toutefois à défaut, préparez un écrit (papier, mail, sms) sur lequel vous reporterez les raisons pour lesquelles vous ne pouvez pas utiliser le registre

- 4) Vous ne devez pas quitter votre établissement, mais demander à être dans une situation sans risque.
- 5) Si au moment où vous constatez la situation de danger vous avez des élèves en responsabilité, vous ne pouvez pas les abandonner ou les laisser eux dans une situation de danger.
- 6) Contacter un membre du CHSCT Départemental ou Académique.
- 7) Demander à ce que la direction, la DSDEN, ou le rectorat, vous communique par écrit ses réponses.

Voici deux exemples qui décrivent la manière d'utiliser son droit de retrait.

- 1) Le jour où la direction a annoncé une réunion pour la prérentrée, je constate que je dois rejoindre un groupe d'une vingtaine de collègues pour une réunion d'une heure environ. Ces personnes ont accepté que la réunion se tienne dans une pièce trop petite pour permettre les distances de sécurité, et seuls deux d'entre eux portent des masques et quand je demande où se situe le gel hydroalcoolique, l'adjoint me dit qu'il sera livré demain.

Je refuse de rentrer et je demande à parler au chef d'établissement. Je lui indique que je ne participerai à une réunion que si les distances de sécurité sont respectées et que si des masques sont fournis. Il répond que c'est inutile, ou qu'il n'en a pas. Je lui indique que je fais valoir mon droit de retrait, je demande à remplir le **registre danger grave et imminent**, dans lequel je préciserai par écrit la situation de travail et mes demandes. Je téléphone à un membre du CHSCT pour l'informer de la situation (Normalement le chef d'établissement doit avoir affiché le moyen de joindre les représentants du personnel aux CHSCT, s'il ne l'a pas fait il doit les fournir). Je prends note de tous les éventuels manquements (refus de fournir le registre, absence des coordonnées des membres des CHSCT, etc...) pour les signaler au CHSCT de mon département et à la section syndicale.

J'attends, sans quitter mon établissement, dans un lieu où je me sens en sécurité, qu'on me propose une situation de travail qui ne présente pas de risque.

- 2) Le premier jour où je dois prendre des élèves, je constate qu'ils sont 12 sans masque, ce qui dans la salle 14 qui est prévue ne permettra pas de respecter les distances de sécurité ni pour eux, ni pour moi. **Je reste avec les élèves dans la cour, je leur fais prendre des distances de sécurité** et je demande à parler au chef d'établissement (je téléphone à la loge par exemple).

Je lui indique que je demande une salle plus grande et des masques pour les élèves. Il répond que ce n'est pas possible.

Je lui indique que je fais valoir mon droit de retrait, je demande à remplir le **registre danger grave et imminent**, dans lequel je préciserai par écrit la situation de travail et mes demandes. Je téléphone à un membre du CHSCT pour l'informer de la situation (Normalement le chef d'établissement doit avoir affiché le moyen de joindre les représentants du personnel en CHSCT, s'il ne l'a pas fait il doit les fournir). Je prends note de tous les éventuels manquements (refus de fournir le registre, absence des coordonnées des membres des CHSCT, etc...) pour les signaler au CHSCT de mon département et à la section syndicale.

J'attends (avec mes élèves, si la garde continue à m'en être confiée), sans quitter mon établissement, dans un lieu où je me sens en sécurité (avec eux) qu'on me propose une situation de travail qui ne présente pas de risque.

Les suites ?

Ensuite, il y aura certainement une phase de discussion, voire de négociation, avec différents interlocuteurs (la direction, un assistant de prévention, un représentant du DASEN...) qui pourra aller entre deux extrêmes.

Du refus complet d'accéder à la moindre de vos demandes jusqu'à la mise en place rapide de tout ce que vous demandez. Entre les deux, la direction pourrait aussi vous proposer des adaptations qui ne répondent qu'à une partie de ce que vous demandiez.

Bien sûr dans les arguments sur l'absence de risque, la propagation du virus dans la zone où vous travaillez pourra être utilisée comme argument. Ainsi l'absence de cas avérés sur des dizaines de kilomètres à la ronde pourra être utilisé pour montrer que vous n'avez pas de motifs raisonnables.

Si les arguments ou les mesures qui vous sont proposées vous convainquent vous pouvez réintégrer la situation de travail à tout moment. Mais cela signifie que vous reconnaissez qu'elle ne présente pas de risque.

Bien sûr s'il est apporté une solution incontestable à tout ce que vous avez reporté dans le registre DGI vous ne pouvez plus maintenir votre droit de retrait.

Cependant vous pouvez estimer que les solutions proposées ne sont pas efficaces et maintenir votre droit de retrait ou vous pouvez identifier un autre risque, et exercer un autre droit de retrait (mais il faudra à nouveau remplir le DGI).

À tout moment, si vous êtes convaincu par les arguments sur l'absence de risque, ou satisfait de mesures qui vous sont proposées, vous pouvez réintégrer votre situation de travail.

La décision vous appartiendra. Vous pourrez solliciter les conseils ou avis des représentants des personnels du CHSCT ou des militants du SNES-FSU, mais il y aura toujours des situations où toute évaluation, surtout sans présence physique, sera très complexe et incertaine.

Si vous avez contacté un membre du CHSCT, il pourra être associé à une enquête que déciderait l'administration (DSDEN ou rectorat) et qui se rendrait sur place. Mais cela dépend d'une décision de l'administration et des capacités à se déplacer physiquement sur les différents lieux où des droits de retrait seraient exercés.

Contacté un membre du CHSCT pourrait aussi permettre la réunion d'un CHSCT extraordinaire pour examiner

En cas de désaccord, c'est-à-dire si la hiérarchie estime que la situation ne présente pas de danger mais que l'agent a une appréciation différente et maintien son droit de retrait, des retenues sur salaire pour service non fait ou des sanctions pourront être annoncées.

Des recours auprès des supérieurs hiérarchiques et/ou de la juridiction administrative (TA) seront possibles lorsqu'elles seront effectives.

Rappel : toute sanction au-delà de l'avertissement ou du blâme nécessite la réunion d'une CAPA.