

**RÉOUVERTURE DES  
ÉTABLISSEMENTS LE 11 MAI :  
COMMENT EXERCER  
SON DROIT DE RETRAIT ?**

**Qu'est-ce que le droit de retrait ?**

**Article 5-6 du décret 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**

*«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.»*

C'est un droit individuel qui peut s'exercer de façon collective à partir du moment où chaque agent est menacé par ce danger et peut attester de l'existence du risque.

**Comment alerter ma hiérarchie?**

**L'utilisation du droit de retrait se signale par écrit à son/sa chef•fe de service (IEN dans le premier degré, chef-fe d'établissement dans le second degré).**

→ En remplissant le Registre Danger Grave et Imminent présent dans l'établissement ou à la circonscription.

→ Etant donné la nature du risque que représente le virus COVID-19, il est possible d'alerter depuis le domicile sans se rendre sur notre lieu de travail. Un simple courrier électronique depuis votre messagerie professionnelle au/à la supérieur-e hiérarchique suffit.

**Déposer un Danger Grave et Imminent**

Modèle de courriel à adapter et développer en fonction des situations locales :

*« Madame, Monsieur [le titre de votre supérieur-e hiérarchique],*

*Je vous alerte ce lundi 11 mai 2020, estimant avoir un motif raisonnable de penser que ma situation de travail représente un danger grave et imminent pour ma santé et ma vie en raison du virus COVID-19, considérant le risque sanitaire qu'il représente et l'anxiété générée par l'exposition à ce risque.*

*[Lister les problèmes liés à la protection des agents, ex : absence de masques]*

*Par conséquent, je fais usage de mon droit de retrait conformément à l'article 5-6 du décret 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. Du fait même du danger, je vous alerte sans me déplacer sur mon lieu de travail. Le conseil scientifique auprès du Président de la République recommande de maintenir les mesures visant à limiter la propagation du virus. Les autorités sanitaires n'ont pour l'heure pas mis un terme à l'état d'alerte sanitaire sur le territoire national. »*

[Nom de l'agent•e]

## Le registre de Danger Grave et Imminent

Sa présence est obligatoire dans les écoles, dans les collèges, les lycées. C'est un cahier aux pages numérotées à la disposition de tous les personnels et des usagers de l'établissement. Il est divisé en rubriques : nom et qualité du rédacteur qui signale un fait, description du problème (organisation pathogène, problèmes matériels, risques psychosociaux, conditions de travail, souffrances). Si le Danger Grave et Imminent a été exprimé par mail, il est préférable de le reporter sur le registre au retour sur le lieu de travail afin de laisser une trace. Si le chef de service le refuse, il faut alors signaler cette entrave dans le registre de santé et sécurité au travail ou d'en référer au syndicat.



## Devoir de l'employeur

L'administration doit alors réagir immédiatement pour éviter la réalisation de l'accident (remise en conformité voire évacuation des personnes). Si, faute d'action, un accident se produit dans ces circonstances, le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur sera acquis pour la victime, ce qui permet une meilleure indemnisation de celle-ci.

## Le rôle du CHSCT

Dans le même temps, il est essentiel de contacter un syndicat qui siège au CHSCT-D (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Départemental). Si l'employeur met en doute le bienfondé du droit de retrait, les élu-e-s syndicaux peuvent demander une enquête sur le danger signalé, et ce en présence des représentant-e-s en CHSCT. A l'issue de cette enquête, l'employeur doit proposer des mesures pour faire cesser le danger. Si les représentant-es en CHSCT sont en désaccord avec les mesures préconisées par l'employeur, alors un CHSCT extraordinaire doit se tenir au plus tard dans les 24 heures, et l'inspection du travail peut être saisie.

## Le rôle de l'action collective

L'action collective sur le lieu de travail peut permettre de contraindre le/la chef-fe de service à reconnaître la légitimité du droit de retrait. Mais le droit de retrait est un droit individuel. Si plusieurs agents le font valoir pour le même motif, il faut qu'ils et elles le signalent quand même individuellement. Par ailleurs, le droit de retrait ne doit pas entraîner un danger pour autrui.

## Mon supérieur conteste mon droit de retrait: que faire ?

**Ce n'est pas l'employeur (IEN, CdE, DASEN, recteur, ministre...) qui décide de la validité ou non du droit de retrait !** L'employeur ne peut vous imposer le retour au travail qu'avec un ordre écrit et nominatif. Si malgré toutes ces démarches, le supérieur-e direct-e, le rectorat ou le ministère refuse de reconnaître ce droit, **il faut engager une action en référé devant un juge administratif.** En cas de difficultés contacter le syndicat SUD éducation qui vous accompagnera et vous soutiendra dans vos démarches juridiques.

**En parallèle, un préavis de grève de SUD éducation couvre l'ensemble des personnels.** Dans l'attente du jugement (les procédures en référé sont rapides) l'agent peut user de son droit de grève afin de rester chez lui. Si le jugement est en faveur de l'agent la période de grève sera requalifiée en droit de retrait et l'administration devra rendre l'argent qu'elle aura éventuellement prélevé. En aucun cas l'agent ne pourra être considéré en "abandon de poste" à partir du moment où il maintient un lien avec son administration (par exemple répondre aux mails) et où il est couvert par un préavis de grève portant sur les mêmes motifs que le droit de retrait.