



Comme les salarié·e·s du secteur privé, les agents publics disposent aussi **individuellement du droit de retrait**. Les textes réglementaires (voir les références ci-dessous) sont la transposition des protections prévues dans le code du travail.

A noter que pour la **Fonction publique hospitalière, les établissements publics à caractère industriel et commercial ou les personnels de droits privé employé·e·s par des établissements publics administratifs**, ce sont les dispositions du code du travail qui s'appliquent (voir l'article L4111-1).

**Attention ! Certaines catégories de personnels, exerçant des métiers de la sécurité sont exclues de l'exercice du droit de retrait dans le cadre de leurs missions de secours et de sécurité des personnes.**

● **Fonction publique d'État** : voir l'article 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.

● **Fonction publique territoriale** : voir l'article 5-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale .



### CONCRÈTEMENT COMMENT ÇA SE PASSE ?

Le droit de retrait s'exerce si un·e agent·e a un **motif raisonnable** de penser que sa situation de travail présente un danger grave et **imminent** pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Le danger grave se caractérise par un risque d'accident ou de maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Le danger imminent se caractérise par le fait qu'il peut se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

**En cas de doute demandez au syndicat !**

➡ **L'agent·e alerte immédiatement son·sa supérieur·e hiérarchique et se retire de la situation de danger. Attention, le droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (collègues et usager·ère·s).**

Nous conseillons de faire cette alerte par écrit et de préférence en utilisant les fiches du registre de santé et de sécurité au travail qui doit être mis à disposition des agent·e·s dans chaque service. Tout avis figurant sur ce registre doit être daté et signé et comporter : l'indication des postes de travail concernés, la nature du danger et sa cause, le nom de la ou des personnes exposées, les mesures prises par le·la chef·e de service pour y remédier.



À noter que **l'agent·e peut aussi saisir un·e représentant·e au CHSCT** (ou le Comité Technique assumant ces compétences). Un·e représentant·e qui constate une cause de danger grave et imminent peut aussi lancer une alerte sans avoir été saisi par un·e agent·e.

➔ **A la suite de l'alerte, l'autorité administrative doit procéder immédiatement à une enquête et informer le CHSCT compétent.** En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CHSCT est réuni dans les 24 heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. **L'administration décide des mesures à prendre après avis du CHSCT.** En cas de désaccord entre l'administration et le CHSCT, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

➔ **L'administration ne peut pas demander à un agent de reprendre son poste si un danger grave et imminent persiste.**

➔ **Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agent·e·s qui se sont retiré·e·s d'une situation de travail dont ils·elles avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé.**

**Attention !** La notion de "danger grave et imminent" peut être jugée subjective et ne pas être reconnue par l'administration ! Dans ce cas l'employeur ne peut vous imposer le retour au travail qu'avec un ordre écrit et nominatif .

Un recours jugé abusif par l'administration peut éventuellement donner lieu à un retrait de salaire ou une sanction. Nous vous conseillons alors de vous rapprocher du syndicat pour étudier une contestation administrative.

## ➔ **ET POUR LE COVID-19, LE DROIT DE RETRAIT EST-IL POSSIBLE ?**

Les fonctionnaires, comme l'ensemble des salarié·e·s, ont subi des consignes relatives au travail contradictoires et des applications à géométrie variée par la hiérarchie.

Le discours protecteur sur le confinement et le télé-travail n'est pas valable pour tout le monde. Alors que de nombreux·euses agent·e·s assurent la continuité du service public, le gouvernement a une interprétation très restrictive du droit de retrait (voir la note de la DGAFP).

**Ce n'est pas acceptable ! L'exposition au risque de contamination au COVID-19 est bien réel et peut caractériser un "danger grave et imminent" :**

- si vous êtes contraint·e·s de travailler au contact avec le public ou en groupes ;
- en absences de protections individuelles (pas de masques, de gants...) ;
- si les règles de prévention et de sécurité ne sont pas respectées (pas de point d'eau pour se laver les mains, impossibilité d'établir les gestes barrières...).

**Alors que les cas de fonctionnaires contaminé·e·s se multiplient avec déjà plusieurs décès, notre santé ne doit pas être prise à la légère ! Dans ce cadre, les agent·e·s mis·e·s en danger (voir critères plus haut) ont la légitimité pour exercer leur droit d'alerte et de retrait.**

**En cas de doute, demandez conseil au syndicat !**

En cas de conflit avec la hiérarchie, des préavis de grève déposés par les organisations syndicales représentatives couvrent toute la période et permettent d'engager un rapport de force collectif pour notre santé et sécurité.

**La CNT-SO revendique :**

**La fermeture des services non-indispensables avec ASA et maintien des salaires !**

**Des mesures de protections individuelles (EPI) sérieuses pour les agent·e·s en service !**

