

LE DANGER GRAVE ET IMMINENT : UNE SITUATION MAL CONNUE, DES DROITS DES PERSONNELS À DÉFENDRE



Les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail définies, pour la Fonction publique, par le 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 le décret n°95-680 du 9 mai 1995 assurent, si elles sont appliquées, un haut niveau de protection des agent·es et imposent à l'employeur une obligation de moyens et de résultats.

Ainsi, toute situation de travail susceptible d'altérer, d'une manière ou d'une autre, la santé physique, psychique ou sociale d'un·e agent·e, doit être adaptée : **la loi interdit que le travail altère la santé et encadre l'exercice d'un droit de retrait, face à un danger grave et imminent.**

La CGT éduc Créteil veut rappeler à tous les personnels de l'académie de Créteil ses droits en matière de santé au travail. Trop de situations dangereuses ne sont pas traitées et notre employeur, représenté par le rectorat de Créteil, n'agit vraiment que lorsque les situations dégénèrent.

Or, **des actions de prévention doivent être menées**, régulièrement rappelées par **vos élu·es à la Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT, ex-CHSCT)** lors des instances à la DSDEN et au rectorat. Toute situation anormale au travail, toute altération ou risque d'altération de votre santé morale ou physique doit être remonté par des fiches RSST (*voir notre fiche pratique dans notre guide santé CGT*).

Pourtant, **ces actions manquent** : les bâtis restent trop vétustes et souvent dangereux ; les méthodes de management violent perdurent ; les situations de conflits interpersonnels sont laissés à pourrir ; les violences sexistes, sexuelles et transphobes au travail ne sont pas assez prises en compte.

Cela peut mener à des situations de danger grave et imminent pour les agent·es.

Risque de chute de mobilier ou de menuiserie, de contamination à l'amiante, températures extrêmes, violences et menaces par des tiers, risques d'intrusion, craquage à cause de la pression hiérarchique, de harcèlement...

Depuis plusieurs années, le rectorat de Créteil refuse systématiquement de reconnaître la réalité du danger grave et imminent. Nous pensons qu'il se trompe souvent et que les collègues ont raison et le droit de se mettre en retrait quand c'est nécessaire. Les suites données aux alertes doivent être fortes de la part de l'administration, et ce n'est souvent pas le cas ! **La CGT est engagée pour faire respecter nos droits et que le rectorat et la DSDEN prennent des mesures de prévention.**

Droit de retrait, droit d'alerte...
Pour des dangers physiques mais aussi psychiques, contactez vos élu·es CGT pour qu'ils enquêtent et fassent cesser le danger !

MOTIF RAISONNABLE ?

Même si l'enquête conclut à l'absence de danger réel ou de persistance du danger, et enjoint le ou les personnels concernés à reprendre le travail, l'agent·e ou les agent·es qui l'ont exercé ne sont pas en faute, dès lors qu'ils ou elles étaient de bonne foi et disposaient d'éléments suffisants pour se penser ou se sentir en danger.

DANGER ?

L'Education Nationale est l'un des pires employeurs en matière de santé et de sécurité au travail. De nombreuses situations et postures de travail entraînent des risques, et certaines présentent parfois un danger. En tant qu'agent de l'Etat, nous devons nous protéger nous-mêmes et protéger les autres, et donc signaler tout danger potentiel ou avéré.

DROIT DE RETRAIT ?

C'est le droit de se retirer d'une situation de travail dont l'agent·e a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. La notion de motif raisonnable nous protège en cas de désaccord avec l'employeur !

Le retrait est **individuel**, avec une alerte orale et écrite.

- 1) On alerte immédiatement le·la chef·fe (oral ou mail) en précisant le danger
- 2) On se met en sécurité (la salle des personnels est indiquée si ce n'est pas tout l'établissement qui est touché par le danger)
- 3) On remplit une fiche au registre RDGI en caractérisant le danger le plus précisément possible.
- 4) On remonte ces fiches au syndicat. Il faut le faire le plus tôt possible pour que les élu·es CGT puissent venir accompagner voire faire un droit d'alerte et participer à l'enquête.

GRAVE ET IMMINENT ?

La notion de danger grave et imminent (DGI) a été clarifiée par une abondante jurisprudence : il s'agit d'une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent·e. Par ailleurs, le danger est grave, c'est-à-dire « susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». De même, ce danger est imminent, c'est-à-dire « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ». Cette notion n'exclut toutefois pas celle de « risque à effet différé » résultant par exemple d'une exposition à un risque pathogène

Pour prouver la matérialité du danger, avoir multiplié les alertes sur les défaillances et les risques subis dans l'établissement ou l'école est primordial. C'est pourquoi le registre RSST doit être visé !

N'hésitez pas à prendre des photos, à multiplier les témoignages...

Le harcèlement sexuel, toutes les violences sexistes et sexuelles, constituent des dangers graves et imminents. S'emparer de l'outil du droit de retrait peut obliger l'administration à vraiment protéger ses salarié·es.

**Téléchargez notre
guide santé de la CGT
éduc Créteil !**



ÉCRIRE AU **RDGI**

“Registre de danger grave et imminent”. Il doit être rempli soit au moment du droit de retrait si c’est possible, soit après si la situation était trop dangereuse.

Il faut souvent cocher ou écrire en toutes lettres que vous exercez votre droit de retrait. Remplissez bien toutes les informations (adresse de l’établissement, chef de service (IEN dans le 1er degré)... Et n’hésitez pas à détailler le danger, en dépassant du trop petit espace souvent accordé dans la fiche.

Il est possible d’écrire dans le RDGI sans se mettre en droit de retrait ! Il s’agit alors d’un **droit d’alerte**. Ecrivez de façon individuelle, circonstanciée, détaillez pourquoi vous vous sentez en danger.

Vous pouvez aussi écrire vos préconisations pour résoudre la situation. N’hésitez pas à vous rapprocher de la CGT pour les penser.

QUELS TYPES DE SITUATION SONT CONCERNÉS ?

- Suspicion d’amiantage
- Risque d’intrusion
- Menaces diverses
- Températures extrêmes
- Management toxique créant des situations traumatiques, de stress, d’anxiété au travail...
- Chute ou risque de chute de mobilier, de plafonds, de murs, de fenêtres, de luminaires
- Fils apparents, risque de court-circuit
- Moisissures, humidité extrême pouvant altérer la respiration
- Inondations, risques d’inondation
- Absence totale de vie scolaire
- Déplacements forcés de collègues
- Absence de système d’alarme
- Violences sexistes, sexuelles et transphobes
- Odeur de gaz, fumées suspectes...

LE RÔLE DE LA CGT ET LE DROIT D'ALERTE

En cas de danger, il faut **prévenir la CGT pour que les élu-es se déplacent immédiatement**.

Ils/elles peuvent saisir eux-mêmes le RDGI et s’associer à l’enquête : ainsi l’administration ne peut faire une enquête bâclée, et la CGT (et en intersyndicale!) peut faire des préconisations qui ont une valeur légale pour permettre de résoudre le danger et d’améliorer les conditions de travail. Ce travail d’alerte est complémentaire des fiches RSST à nous remonter !

Nous pouvons aider à objectiver la situation, mettre les chef-fes de service face à leurs nombreuses contradictions et leur méconnaissance du droit. Nous demandons sans cesse des mesures de sécurisation mais aussi de prévention ambitieuses. Il s’agit ensuite d’établir le rapport de force avec l’administration pour les faire appliquer !

L’académie de Créteil a une particularité : une circulaire réglemente les DGI et les droits de retraits, que nous dénonçons car le cadre réglementaire suffit selon la CGT. C’est une volonté d’encadrer ce droit, alors même que le “motif raisonnable” de se penser en danger n’a pas à être réglementé.

Cette circulaire apporte néanmoins quelque chose : en principe, même si le DGI n’est pas reconnu, il ne peut pas y avoir de retrait de salaire aux personnels s’étant mis-e en retrait. MAIS les DSDEN et le rectorat essaient quand même de retirer des trentièmes de salaire !

LES ISSUES DE L'ENQUÊTE, LE RÔLE DE LA CGT

Si les élu·es sont présent·es, l'enquête est menée et les membres du CHS de l'établisse-ment peuvent y être asso-cié·es. En cas de désaccord suite à l'enquête, une instance excep-tionnelle de la FS se tient, et cela peut aller jusqu'à la visite d'un·e inspec-teur·ice du travail.

Sinon, la CHS de l'établisse-ment peut se réunir. Mais le/la chef·fe de service décide de la reprise ou non. Nous suivons l'établisse-ment pour veiller au respect des préconisations syndicales.

Lorsque les représentant·es des personnels ont pu se rendre dans l'établissement ou l'école et signer un droit d'alerte, les élu·es et le ou la chef·fe de service doivent remplir conjointement une annexe de la circulaire académique (*annexe 4 bis LIEN CLIQUEABLE*), où l'on statue sur la réalité ou non du DGI, et si les mesures prises sont susceptibles de faire cesser le danger.

Comme notre administration répond quasiment systématiquement que, pour elle, il n'y a pas de danger grave et imminent avéré, cela conduit les représentant·es du personnel à la F3SCT à se réunir en instance extraordinaire à la DSDEN ou au rectorat. Là, on discute des mesures prises. Si un désaccord persiste sur l'efficacité des mesures, l'affaire est envoyée à l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail du Rectorat, qui doit trancher. Lorsqu'il n'y a toujours pas d'accord, ce qui est aussi fréquent, c'est **l'Inspection du Travail** qui est saisie : indépendante de l'administration et soucieuse du droit des personnels, l'inspection du travail rend un rapport avec des demandes de mesures ambitieuses, et à valeur d'obligation légale pour l'employeur.

En bref, un bras de fer démarre et les collègues avec leur syndicat ont un rapport de force à construire, pour faire tout simplement respecter le cadre légal et vraiment protéger les collègues, **car il est inacceptable que nous risquions notre vie et notre bien-être en venant au travail.**

LES REVENDICATIONS DE LA CGT ÉDUC CRÉTEIL

- Une politique de prévention plus ambitieuse et protectrice
- Un vrai suivi des mesures prises suite à un DGI et plus de pression mise sur les collectivités pour les travaux
- La fin de la pression au retrait du 30ème parfois exercée
 - Une rénovation de tous les bâtiments vétustes
- Des formations des chef·fes de service pour qu'ils puissent accompagner au mieux les situations de danger et qu'ils arrêtent les pratiques de management toxique.

**Contactez-nous, rejoignez la CGT éduc !
Pour faire vivre la défense de tous·tes les
travailleur·ses**

**contact@cgteduccreteil.org
77@cgteduccreteil.org
93@cgteduccreteil.org
94@cgteduccreteil.org**

