

DROIT DE RETRAIT DANS LE CONTEXTE DU COVID-19 : **UN GUIDE POUR L'ORGANISER ÉTAPE PAR ÉTAPE**

Qu'est-ce que le droit de retrait ?

Suite aux annonces de réouverture des écoles et établissements à partir du 11 mai, la question du droit de retrait est régulièrement évoquée. Le droit de retrait repose sur le droit de tout salarié, titulaire comme non-titulaire, de privilégier sa santé à son travail s'il estime qu'il est menacé par un « *danger grave et imminent* ». C'est donc un droit qui correspond parfaitement à la situation que nous vivons avec le Covid-19, qui peut nous infecter à tout moment dès lors que nous quittons la protection de notre domicile.

Dans la Fonction publique, le droit de retrait est défini par l'article 5-6 du décret 82-453 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail, 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.

II. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

III. La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Comme tout acte de droit, il peut être contesté par l'administration et si le litige persiste, c'est le tribunal administratif qui tranchera in fine sur la validité de son application. (Vous trouverez ci-joint un récapitulatif de la jurisprudence, plus fournie dans le droit privé, mais qui donne une indication sur les critères retenus par la justice. Celui-ci peut servir d'argument pour convaincre les collègues de la recevabilité juridique du droit de retrait.)

Dans l'Éducation Nationale, il existe un protocole passant notamment par le « Registre Danger Grave et Imminent » (RDGI). La spécificité de cette situation est qu'il n'est accessible qu'en se rendant sur son lieu de travail. Fort heureusement, il existe des modèles téléchargeables qu'il est possible d'envoyer, voire de remplir en ligne dans certaines académies.

LE DROIT DE RETRAIT ÉTAPE PAR ÉTAPE

La procédure du droit de retrait est en théorie plus simple et plus courte, pour pouvoir répondre aux cas d'urgence. Toutefois, dans le contexte actuel, il est à prévoir que notre droit de retrait puisse être contesté par les hiérarchies (IEN, chef d'établissement, DASEN, recteur). C'est la raison pour laquelle nous proposons une marche à suivre plus graduelle, afin de consolider au maximum l'exercice du droit de retrait, et faciliter les recours éventuels si celui-ci était refusé et requalifié en grève. Le respect de cette procédure ne garantit pas l'automatisme de la reconnaissance du droit de retrait : seul le Tribunal administratif peut trancher de manière définitive.

Nous ne pouvons que recommander de prendre attache dès à présent avec vos CHSCT départemental et académique (où siègent les syndicats), ainsi qu'avec les différents syndicats départementaux, que vous soyez syndiqué.e ou non.

Pour rappel, même si le droit de retrait est formellement un droit individuel à se retirer d'une situation de danger grave et imminent, il est clair que l'exercer le plus collectivement possible est un élément essentiel du rapport de force pour la suite. Cela n'empêche évidemment par son exercice individuel.

1) Envoyer le questionnaire-type ci-joint à votre chef de service (IEN dans le premier degré, ou chef d'établissement dans le second degré). Il est possible de l'envoyer **collectivement** et / ou **au nom des représentant.e.s du personnel** et / ou **au nom des sections syndicales**. À défaut, il est aussi **possible de le faire individuellement**. On peut de préférence adapter cette lettre-type aux risques locaux, voire préciser des questions pour les différents postes de travail.

Explication : Le droit de retrait est fondé à partir du moment où un constat peut être fait de l'absence de réponse adéquate à un danger grave et imminent. Le questionnaire permet d'alerter la hiérarchie sur le danger, et de la mettre en situation de responsabilité.

(Article 2-1 du décret 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : « Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »)

2) Renseigner le Registre Santé et Sécurité au Travail en fonction des réponses ou non-réponses apportées aux questions.

Pour cela, vous trouverez ci-joint deux **modèles de fiche RSST** pour le premier ou le second degré, à **remplir et à envoyer à votre chef de service**. De plus, **dans certaines académies il est possible de le remplir en ligne** : renseignez-vous sur le site de l'académie ou sur ARENA.

3) Si à quelques jours du 11 mai, les réponses à votre questionnaire ne sont pas apportées ou les mesures nécessaires pas appliquées (comme c'est hélas à prévoir), alors il est temps de **remplir individuellement le Registre Danger Grave et Imminent**.

Pour cela, vous trouverez ci-joint un **modèle de fiche RDGI** commun aux premier et second degré, à **envoyer à votre chef de service**, qui a l'obligation de le transmettre à sa hiérarchie. De plus, **dans certaines académies il est possible de le remplir en ligne** : renseignez-vous sur le site de votre académie ou sur ARENA.

4) Alerter dans le même temps votre chef de service par un nouveau courrier pointant les manques, avec copie au CHSCT départemental et au CHSCT académique.

Dans le même temps, contacter les différents syndicats départementaux, pour qu'ils puissent également saisir les CHSCT.

Remarque : Vous trouverez les coordonnées du CHSCT départemental ou académique sur le site de votre DSDEN ou de votre rectorat (chercher « CHSCT »).

5) Si la situation de danger grave et imminent persiste le 11 mai ou plus tard, vous êtes fondé.e à exercer votre droit de retrait.

Pour cela, il faut **informer individuellement le chef de service** en reprenant les éléments d'organisation du travail qui caractérisent la gravité et l'imminence du danger (risque d'exposition à un danger mortel ou gravement incapacitant). Vu le contexte particulier d'une épidémie, il est possible de le faire à distance, **par un mail avec accusé de réception**,

Attention, ce droit de retrait ne peut pas avoir pour effet de mettre en danger des usagers ou d'autres personnels. **En particulier dans le premier degré**, il est donc impératif d'**exercer son droit de retrait avant l'accueil des enfants** et d'**informer les parents** afin que les enfants restent sous la responsabilité légale de leurs parents.

Remarque : Pour écrire un mail avec accusé de réception et / ou accusé de lecture, votre webmail professionnel (messagerie de l'ENT, webmail académique...) comporte probablement cette fonctionnalité, lorsque vous êtes en train de rédiger un nouveau message (par exemple dans un menu « Options », « Réception », etc.).

6) Il reste obligatoire de conserver le lien avec sa hiérarchie. La messagerie professionnelle suffit, et il n'est pas obligatoire de répondre au téléphone à votre chef de service. Dans ce cas, on ne peut pas vous reprocher d'être en « abandon de poste ». En effet, contrairement au droit de grève, **le droit de retrait ne nous libère pas du lien de subordination hiérarchique** ; il permet simplement de ne pas se mettre en danger au travail.

7) Le chef de service peut vous enjoindre à reprendre le travail, considérant que le danger n'existe pas, n'est pas grave, n'est pas imminent, ou bien que ses mesures ont écarté le danger. **Seul un ordre écrit et nominatif a valeur légale**. En le faisant, le chef de service engage sa responsabilité juridique, et il ne faut pas hésiter à le lui rappeler.

8) Si le chef de service vous a enjoint à reprendre le travail et que vous refusez, alors vous êtes couvert.e par le droit de grève. Des préavis nationaux de grève sont actuellement déposés jusqu'en juillet par plusieurs organisations syndicales.

9) Si le danger est persistant du fait d'un défaut de protection (comme c'est à prévoir), alors que le chef de service ordonne de reprendre, alors il commet une faute de service. **Il s'agira alors de contester le refus de reconnaître le droit de retrait auprès du tribunal administratif** (le plus simple et rapide étant la procédure en référé), et le cas échéant, auprès de la justice pénale. Pour cela, il est recommandé d'être accompagné.e.s par des organisations syndicales.

Si le jugement est en faveur de l'agent, alors la période de grève sera requalifiée en droit de retrait et aucune retenue sur salaire ne pourra être effectuée.