



Spécial

Santé

travail

Santé, sécurité au travail

dans les établissements scolaires

Les dernières élections professionnelles ont permis à la CGT Educ'action d'être représentative dans l'Education nationale en obtenant un siège au CTM (Comité Technique Ministériel).

Pour autant, la CGT Educ'action ne peut être présente dans les CHSCT (Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail), le nombre de sièges proposé aux organisations représentatives étant réduit à 7. De plus, la cartographie des CHSCT dans l'Education nationale prévoit un CHSCT par académie ainsi qu'un CHSCT par département ! Aberrant quand on voit le nombre de personnels concernés par un seul CHSCT !! La proposition de la CGT Educ'action, de créer un CHSCT par établissement de plus de 50 personnes dans l'Education nationale a été refusée par l'administration (seule la CFDT a voté pour).

*Je souhaite
prendre contact
(p.8)*

Toujours est-il qu'en pratique, la CGT Educ'action siège dans les CHSCT des académies de Nice et Poitiers, dans les CHSCT des Alpes-Maritimes et ceux des quatre départements de l'académie de Poitiers (sièges partagés avec la FSU, avec laquelle la CGT s'est présentée aux élections), et également dans le CHSCT de l'administration centrale. Les prochaines élections qui auront lieu au mois de décembre 2014 changeront peut-être la donne. En attendant, de quels moyens disposons-nous dans les établissements pour que cesse (ou du moins diminue) la souffrance au travail dont sont victimes beaucoup de collègues ? Le but de cette publication est de recenser les moyens dont nous disposons (règles en matière de santé et sécurité au travail assez claires, arsenal juridique assez important).

Mais attention, ces outils ne seront efficaces qu'en fonction du rapport de forces que nous serons en capacité de créer !

Christophe Godard,

Responsable du secteur santé-travail

Sommaire :

p.2

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

p.3

*Les différents registres et documents
Le dossier technique amiante*

p.4

*Les différents acteurs
Les commission CHS*

p.5 à 7

*Droit d'alerte et droit de retrait
Bulletin adhésion*

p.8

En résumé : comment intervenir ?



Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Ce document, appelé communément le D.U. est obligatoire depuis le décret 2001-1016 du 5 novembre 2001. Il est important d'avoir en sa possession la circulaire du 18 mai 2010 qui a pour objet le "rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels".

Cette circulaire rappelle que l'évaluation des risques est une obligation du chef de service inscrite dans la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991.

• Dans sa partie A, cette circulaire rappelle l'obligation de réalisation et de mise à jour régulière du document unique (au moins tous les ans, lors de toute décision d'aménagement important, lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie).

Les mesures de protection de la santé et de la sécurité des agents doivent être mises en œuvre selon les principes de prévention de l'article 4221-2 du code du travail.

La partie 4 du code du travail s'applique à la fonction publique. "L'évaluation a priori des risques constitue donc une obligation de l'employeur. En effet, si la suppression du risque n'est pas possible, l'employeur doit évaluer les risques auxquels sont exposés les agents afin de prendre les mesures de prévention les plus efficaces possibles."

• Dans sa partie B, cette circulaire rappelle la responsabilité du chef de service qui a les mêmes obligations que celles de l'« employeur » au sens du code du travail.

L'article R 4121-4 du code du travail précise que le document unique doit être accessible aux agents, aux instances de concertation et au médecin de prévention.

Ce document est fondamental dans la politique de prévention des risques

car il sert à l'élaboration du programme annuel de prévention, il engage la responsabilité de l'employeur.

• La circulaire précise, d'ailleurs, les conséquences en cas d'absence de document unique, conséquences en termes de responsabilité indemnitaires et de responsabilité pénale.

Il est bien précisé que « la dimension des conditions de travail dont la santé physique et mentale est l'une des composantes, doit être prise en compte à tous les niveaux où s'exerce le pouvoir de décision en matière de gestion des ressources humaines. Cette orientation est susceptible d'engager directement ou indirectement la responsabilité pénale du chef de service ».

On voit bien ici, l'importance de ce document et ce qu'en-coure le chef d'établissement en cas de manquement à ses obligations.

Cette circulaire est d'ailleurs ponctuée de quelques phrases manuscrites par le directeur de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique) : « Je vous remercie de bien vouloir diffuser très largement cette note, la notion de « chef de service » étant entendue au sens très large par la jurisprudence, ne se limitant pas aux seuls directeurs centraux en charge des questions d'hygiène et de sécurité ».

Tous les chefs d'établissements ont eu connaissance de cette note par l'intermédiaire des recteurs, leur responsabilité est clairement identifiée et engagée.



Les différents registres et documents

Différents documents sont également obligatoires dans les établissements, ils doivent être aisément consultables et accessibles. Les registres sont particulièrement importants car ils permettent de consigner les différents événements et problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail. Ils serviront de preuve en cas d'action en justice.

Le registre santé et sécurité au travail
(article 3-2 du décret 82-453)

Un registre de santé et sécurité, **facilement accessible** au personnel durant leurs horaires de travail et dont la localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous moyens (notamment par voie d'affichage), doit être **ouvert dans chaque service**, quels que soient ses effectifs. Il est tenu par les assistants ou conseillers de prévention. Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

• **Dans les services qui accueillent du public**, un registre de santé et de sécurité doit également être mis à la disposition des usagers. Ces derniers doivent être clairement informés de l'existence d'un tel registre.

Le registre destiné au public **peut être** différent de celui destiné au recueil des observations des agents.

Le chef de service **doit apposer son visa** en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner ce visa d'observations.

Ce registre doit pouvoir être consulté à tout moment par l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Le CHSCT doit, **à chacune de ses réunions**, examiner les inscriptions consignées sur le registre de santé et de sécurité, en discuter et être informé par l'administration des suites qui ont

été réservées à chacun des problèmes soulevés par ces inscriptions.

Le registre de signalement d'un danger grave et imminent
(article 5-8 du décret 82-453)

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent, soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, il convient que ce signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais de ce registre spécial et tenu sous la responsabilité du chef de service.

Le registre spécial est tenu à la disposition du CHSCT et des agents de contrôle susceptibles d'intervenir (inspecteurs santé et sécurité au travail et, le cas échéant, inspecteurs du travail).

Le dossier technique amiante

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur la santé, la sécurité au travail, signé le 20 novembre 2009, un bilan des obligations des propriétaires d'immeubles bâtis, notamment de celles relatives au repérage et à la réalisation des diagnostics techniques amiante, doit être réalisé.

Parmi ces obligations, le propriétaire doit constituer un dossier technique amiante rassemblant toutes les informations relatives à la recherche et l'identification des **floccages, calorifugeages et faux plafonds, tenu à la disposition des occupants de l'immeuble, des agents de contrôle et devant être communiqué à toute personne ou entreprise appelée à effectuer des travaux dans l'immeuble.**

Pour les immeubles dont le permis de construire a été délivré avant le 1^{er} juillet 1997, les propriétaires ont dû constituer un dossier technique

amiante **avant le 31 décembre 2003** pour les établissements recevant du public (31 décembre 2005 pour les ERP de 5^{ème} catégorie ¹).



Le dossier technique amiante doit contenir :

- La localisation précise des matériaux ou produits contenant de l'amiante ;
- L'enregistrement de l'état de conservation de ces matériaux ou produits ;
- L'enregistrement des travaux réalisés et les mesures conservatoires mises en œuvre ;
- Les consignes générales de sécurité à l'égard de ces matériaux ou produits.

➔ Pour information, la réglementation impose de :

- Supprimer l'utilisation de produits ou procédés présentant un risque Cancérogène, Mutagène, Toxique (CMR) ;
- Substituer tout produit CMR par un produit moins dangereux ;
- Si la substitution est techniquement impossible, réduire le risque d'exposition au minimum avec l'adoption de procédés de travail en vase clos lorsque cela est techniquement possible.

¹ établissement dont l'effectif du public ne dépasse pas un seuil fixé réglementairement pour chaque type d'exploitation.

Les différents acteurs

Même si la CGT Educ'action n'est présente que dans peu de CHSCT, il est important de faire appel à ces instances qui peuvent demander des expertises (internes ou externes) et effectuer des visites d'établissements. Notons que la **liste nominative des représentants du personnel en CHSCT, avec l'indication de leur lieu habituel de travail, doit être portée à la connaissance des agents. Il s'agit de l'article 46 du décret 82-453.**

- **Les assistants de prévention** et, le cas échéant, des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions. Ils ne sont donc pas indépendants. Les assistants constituent le niveau de proximité (établissements scolaires), les conseillers, eux, assurent une mission de coordination.
- **Les inspecteurs hygiène et sécurité** sont rattachés aux services de l'ins-

pection générale et nommés par le ministre. Ils contrôlent les conditions d'application des règles en matière de santé et de sécurité.

- **Le médecin de prévention** a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il agit en toute indépendance (article 11-1 du décret 82-453). Les rôles respectifs du médecin de prévention et du médecin agréé s'exercent de façon complémentaire.
- **Le médecin agréé** vérifie l'aptitude à l'exercice d'un emploi public ; le médecin de prévention vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent. Selon l'article 12 du décret 82-453, le médecin de prévention consacre 1 heure par mois minimum à ces missions pour 20 fonctionnaires, 15 ouvriers, 10 fonctionnaires en situation de handicap, femmes enceintes, etc.

Ces missions sont nombreuses et importantes et le nombre de médecins de prévention est notoirement insuffisant.

Concernant la surveillance médicale des agents, l'administration est tenue d'organiser une visite médicale annuelle pour les agents qui le demandent, la règle générale étant une visite obligatoire tous les 5 ans ! De par son indépendance, il ne faut pas hésiter à prendre contact avec le médecin car il a compétence pour conseiller sur l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, l'hygiène générale des locaux de service, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, etc.

Voir tout le chapitre II du décret 82-453.

Les commissions hygiène et sécurité dans les EPLE (CHS)

Ces CHS sont régies par le décret 91-1114 du 27.11.93, qui précise leur fonctionnement, modifié par le décret 2008-263 du 14.03.08. La circulaire du MEN 93-306, publiée au BOEN n° 37 du 4.11.93 va plus dans les détails et indique que si cette CHS est obligatoire dans les établissements dispensant un enseignement technique ou professionnel, elle indique également que "les chefs d'établissements des lycées ou collèges d'enseignement général sont vivement invités..." à instituer ces instances.

Attention, cette instance est loin de répondre à nos revendications de CHSCT dans les EPLE. Il ne s'agit que d'une commission du conseil d'administration qui n'a aucun droit si ce n'est de se réunir une fois par trimestre !

- **Code de l'éducation – Article L421-25**
Des commissions d'hygiène et de sécurité composées des représentants des personnels de l'établissement, des élèves, des parents d'élèves, de l'équipe de direction et d'un représentant de la collectivité de rattachement, présidées par le chef d'établissement, sont instituées dans chaque lycée technique ou professionnel. Elles sont chargées de faire toutes propositions utiles au conseil d'administration en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement et notamment dans les ateliers.

- **Code de l'éducation - Article D421-151 et 152**
Les membres de la commission d'hygiène et de sécurité sont désignés pour l'année scolaire. La liste des membres de la commission est affichée en permanence dans un lieu visible de tous et dans les ateliers.

La commission d'hygiène et de sécurité se réunit en séance ordinaire à l'initiative du chef d'établissement au moins une fois par trimestre. Elle est réunie en séance extraordinaire, sur un ordre du jour déterminé, à la demande du chef d'établissement, du conseil d'administration, du conseil des délégués pour la vie lycéenne, du tiers au moins de ses membres ou du représentant de la collectivité territoriale de rattachement.

- **Code de l'éducation - Article D421-153 et suivant**
Les membres de la commission d'hygiène et de sécurité reçoivent du chef d'établissement toutes les informations nécessaires pour l'exercice de leur mission. Ils sont astreints à une obligation de discrétion pour toutes les informations à caractère personnel qu'ils auraient à connaître au cours de leurs travaux. La commission d'hygiène et de sécurité peut créer des groupes de travail chargés d'instruire des dossiers déterminés. Le chef d'établissement, ou le représentant qu'il désigne, est membre de droit de ces groupes de travail. Dans l'exercice de sa mission, la commission d'hygiène et de sécurité procède à des visites

des locaux de l'établissement, notamment des ateliers, chaque fois qu'elle le juge utile et au moins une fois par an.

Au début de chaque année scolaire, le chef d'établissement présente à la commission d'hygiène et de sécurité :

- 1° Un rapport d'activité de l'année passée présentant notamment les suites données aux avis de la commission ;
- 2° Un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité.

La commission d'hygiène et de sécurité fait toutes propositions utiles en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement, et notamment dans les ateliers. Elle délibère à la majorité des membres présents. Lorsque la commission est saisie pour avis, en cas de partage des voix, l'avis est réputé donné.

Le chef d'établissement transmet les avis de la commission d'hygiène et de sécurité, le rapport d'activité de l'année passée et le programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité, au conseil d'administration, au conseil des délégués des élèves et à l'inspection du travail. Les avis de la commission d'hygiène et de sécurité peuvent être communiqués à tout membre de la communauté éducative qui en fait la demande.

Le droit d'alerte et le droit de retrait (articles 5-5 à 5-7 du décret 82-453)

➔ Ces articles ont transposé réglementairement ces droits présents dans le code du travail aux articles L. 4131-1 à L. 4132-5, eux-mêmes issus de la directive cadre européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 du conseil des communautés européennes, concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (article 8-5).

Selon les dispositions du décret, le fonctionnaire ou l'agent se voit reconnaître un droit de retrait de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire.



Dans les deux hypothèses, le signalement doit être, par la suite, inscrit de façon formalisée dans le registre spécial mentionné à l'article 5-8 (p. 3) et tenu, sous la responsabilité du chef de service ou de l'autorité territoriale, à la disposition des membres du comité et tout agent ayant exercé son droit de retrait.

• Le danger en cause doit donc être grave. Selon la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993, un danger grave est « un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée »... « La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort.

Le côté apparent n'a pas d'importance : par exemple, une jambe cassée est moins grave qu'une lordose (déviations de la colonne vertébrale) qui peut faire souffrir toute sa vie et interdire certaines activités [...].

En revanche, la notion de danger grave conduit à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature. Un agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux »².

Le danger grave doit donc être distingué du risque

habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse.

III.1. La procédure d'alerte

• Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à son supérieur hiérarchique 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 toute défectuosité dans les systèmes de protection (1^{er} alinéa de l'article 5-6). Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent¹.

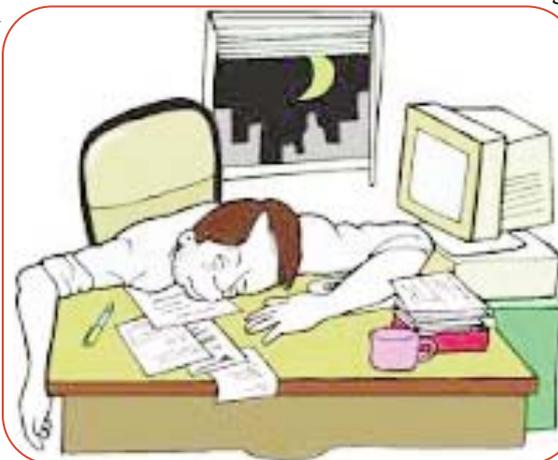
A cet égard, il apparaît tout à fait opportun que le comité compétent soit informé de la situation en cause.

• De même, un membre du comité qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement son chef de service, son représentant ou son autorité territoriale (1^{er} alinéa de l'article 5-1).

III.2. L'exercice du droit de retrait

➔ III.2.1. Conditions d'exercice du droit de retrait

La notion de danger grave et imminent doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne.



(suite p. 6 et 7)

¹ CE, 12 juin 1987, req. n° 72378, publié au Rec. Lebon. Serait donc illégale la clause d'un règlement intérieur obligeant le salarié à faire une déclaration par écrit, car elle lui imposerait une sujétion qui n'est pas justifiée par les nécessités de la sécurité. (CE, 11 juillet 1990, req. n° 85416, publié au Rec. Lebon).

² Cf : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Danger-grave-et-imminent.html>.

Le droit d'alerte et le droit de retrait (articles 5-5 à 5-7 du décret 82-453) suite

• Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat. L'appréciation se fait donc au cas par cas ³ ».

Il y a donc danger grave et imminent, lorsque la personne est en présence d'une menace suscepti-

ble de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai très rapproché.

Les juridictions sociales recherchent, au cas par cas, non pas si la situation de travail était objectivement dangereuse, mais si le salarié justifiait d'un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ⁴.



De ce point de vue, le danger auquel prétend échapper le salarié ne doit pas nécessairement être étranger à la personne du salarié ⁵.

Il est possible de se référer aux jurisprudences sociales afin de préciser la condition de croyance raisonnable en un danger grave et imminent.⁶

Par ailleurs, le droit de retrait est un droit individuel : l'agent doit estimer raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité ⁷.

L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte de l'article 5-6 du décret 82-453.

³ Cf : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Danger-grave-et-imminent.html>

⁴ Cass. Soc., 28 novembre 2000, pourvoi n° 98-45.048 ; dans le même sens : Cass. Soc., 23 mars 2005, pourvoi n° 03-42.412

⁵ Il en a ainsi été décidé à propos de la demande en paiement de salaire présentée par un gardien qui avait arrêté son travail en raison d'un état de santé ne lui permettant pas le contact avec les animaux ou les produits chimiques. La cour d'appel avait rejeté sa réclamation au motif que le danger grave et imminent pour la vie et la santé du salarié doit trouver sa cause dans un motif étranger à la personne du salarié. Cette décision a été cassée sur la considération que « la condition d'extériorité du danger n'est pas exigée d'une manière exclusive par les articles susvisés » (Cass. Soc., 20 mars 1996, Bull. 1996, V, n° 107 p. 73, pourvoi n° 93-40.111).

⁶ Cf. Rapport Annuel 2007 de la cour de Cassation, Troisième partie Etude « la santé dans la jurisprudence de la cour Cassation.

Certaines décisions admettent le bien-fondé du retrait dans les circonstances suivantes :

- chauffeur refusant de conduire un camion ayant fait l'objet d'une interdiction de circuler de la part du service des mines Cass. Soc., 5 juillet 2000, pourvoi n° 98-43.481 ;
- conducteur d'autobus ayant refusé de piloter un véhicule à la suspension dure alors que le médecin du travail l'avait seulement déclaré apte à la conduite d'un véhicule à suspension souple Cass. Soc., 10 mai 2001, pourvoi n° 00-43.437 ;
- peintre-ravaleur ayant contesté la solidité de l'échafaudage sur lequel il travaillait Cass. Soc., 23 juin 2004, pourvoi n° 02-45.401 ;

D'autres décisions ne reconnaissent pas au salarié un motif raisonnable de se retirer du travail, notamment parce que les faits allégués n'étaient pas établis ou pas de nature à constituer un motif valable :

- salariée ayant quitté sans autorisation préalable son bureau en raison de l'existence de courants d'air et refusé de le réintégrer après s'être installée dans un autre local Cass. Soc., 17 janvier 1989, pourvoi n° 86-43.272 ;
- maçons ayant refusé d'effectuer la pose d'un plancher au 2e étage d'un bâtiment en construction au motif qu'il pleuvait et qu'il y avait du vent Cass. Soc., 20 janvier 1993, Bull. 1993, V, n° 22, p. 15, pourvoi n° 91-42.028 ;
- chauffeur ayant invoqué au cours d'un déplacement une défectuosité du système de freinage de son véhicule, informé son employeur du danger puis procédé à son retour au siège de la société sans effectuer le chargement chez un client Cass. Soc., 10 janvier 2001, pourvoi n° 99-40.294 ;
- conducteurs d'autobus s'étant retirés de l'ensemble des lignes du réseau alors que la sécurité n'était compromise que dans un seul quartier de la ville Cass. Soc., 23 avril 2003, pourvoi n° 01-44.806.

⁷ CE, 15 mars 1999, n° 1 835545

Le droit d'alerte et le droit de retrait (articles 5-5 à 5-7 du décret 82-453) suite

→ III.2.2. Modalités d'exercice du droit de retrait

Le droit de retrait constitue pour l'agent un droit et non une obligation⁸. A la suite du signalement d'un danger grave et imminent, soit par l'agent directement concerné, soit par un membre du CHSCT, notamment par l'intermédiaire d'un agent ayant exercé son droit de retrait, l'autorité territoriale doit procéder sur le champ à une enquête (chef d'établissement).

• **Si le signalement émane d'un membre du comité**, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du comité doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause.

En toute hypothèse, l'autorité territoriale doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, le comité compétent en étant informé.

• **En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de le faire cesser**, l'autorité territoriale a l'obligation de réunir d'urgence le comité compétent, au plus tard, dans les 24

heures. L'inspecteur du travail désigné est informé de cette réunion et peut y assister à titre consultatif.

Si le désaccord persiste entre l'autorité compétente et le comité sur les mesures à prendre, la procédure décrite à l'article 5-7 ainsi qu'aux II. 2.2.2 à II.2.2.4 est mise en œuvre.

→ III.2.3. Sanction en cas de non prise en compte de l'alerte ou du retrait (article 5-4)

• **En ce qui concerne les agents non fonctionnaires**, l'article 5-9 du décret prévoit, à leur profit, le bénéfice du régime de la faute inexcusable de l'employeur tel que défini aux articles L. 452.1 et suivants du code de la sécurité sociale, dès lors qu'ils

auraient été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité avaient signalé à l'autorité territoriale le risque qui s'est matérialisé.



• **Ce dispositif qui relève du régime général de la sécurité sociale** permet, dans les conditions posées par les articles L.452-2 à L.452-5 du code de la sécurité sociale, à l'agent victime de bénéficier d'une indemnisation complémentaire du préjudice qu'il a subi.

→ III.3. Les limites à l'exercice du droit de retrait (article 5-6)

• **D'une façon générale, le droit de retrait de l'agent** doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Par "autrui", il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait du retrait de l'agent, d'être placée elle-même dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il peut donc s'agir de collègues de l'agent, mais aussi, le cas échéant, de tiers tels que les usagers du service public.

• **Quant au caractère nouveau de la situation de danger**, celle-ci peut être identique mais concerner un tiers, tel un collègue de travail ; la situation pourrait, par contre, présenter un contenu différent dans la mesure où elle concernerait un usager.

⁸ Cass. Soc., 9 décembre 2003, pourvoi n° 02-47.579



8 p. Santé au travail
sept. 2013

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite : me syndiquer prendre contact

Nom.....Prénom.....

Adresse personnelle.....

Code postal.....Commune.....

Grade ou corps.....Discipline.....

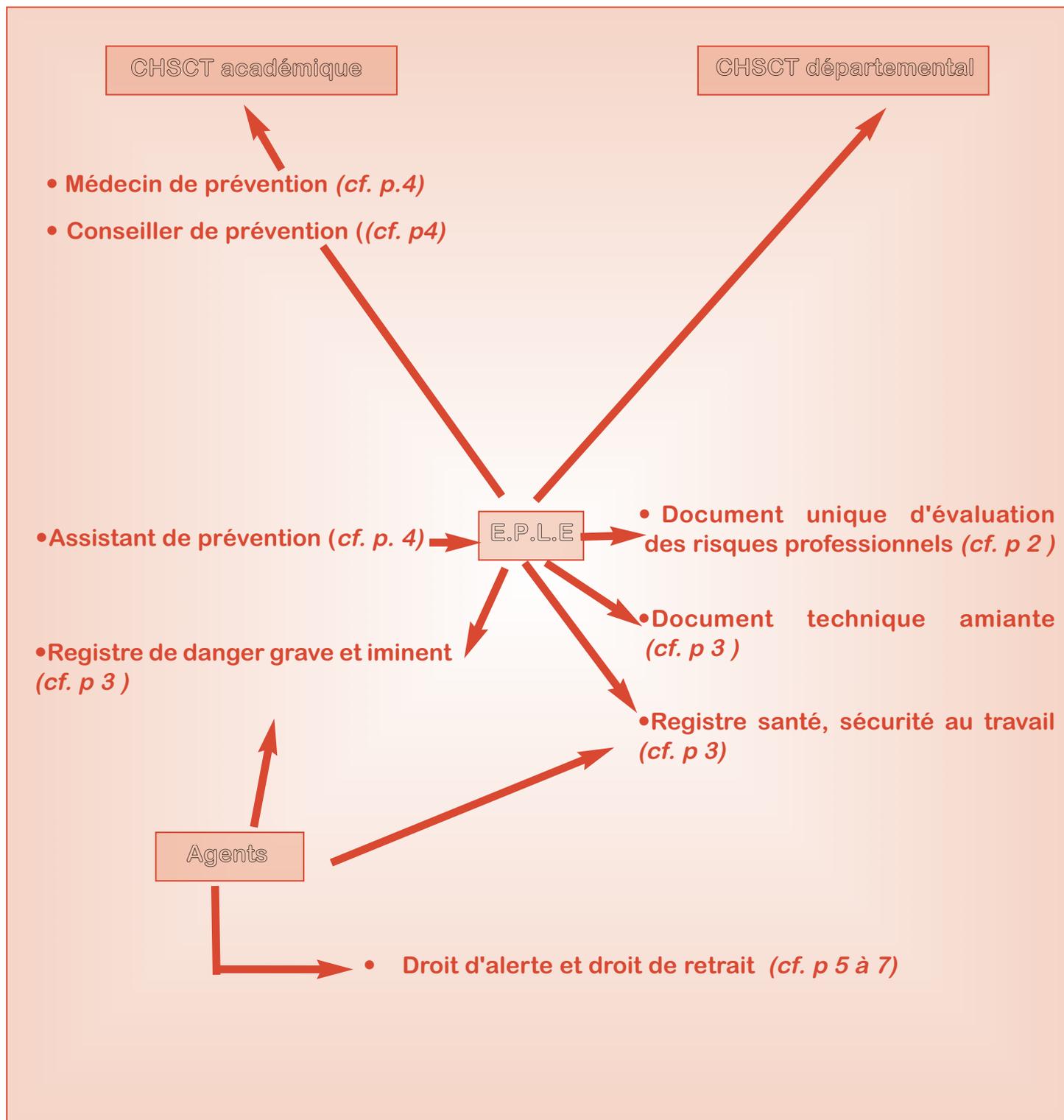
Etablissement.....

Code postal.....Commune.....

Tél.....E-mail.....

CGT Educ'ation - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex - Tél. : 01 55 82 76 55- e-mail : unsen@ferc.cgt.fr

En résumé : comment intervenir ?



Documents CGT



- **Site FERC-CGT** : ferc.cgt.fr (Activités fédérales/Groupe de travail : Travail/Santé)
- **Site UGFF-CGT** : ugff.cgt.fr (Social et environnement professionnel/Santé au travail).