



Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes

50 avenue Daumesnil 75012 Paris / tel 01 44 68 13 75 / mail: syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE PARIS

Température insupportable ? Droit de retrait !

La Ville a l'obligation légale de protéger notre santé et de garantir des conditions de travail décentes.

La Ville et ses directions se déchargent de leur responsabilité sur les encadrant.es / chef.es d'établissement (qui doivent évaluer les risques, décider de réorganiser le travail ou pas).

Et en cas de temps de travail réduit, des personnels sont contraints de prendre un congé ou de rattraper le temps non effectué !

Le droit de retrait, comment ça marche ?

L'exercice du droit de retrait c'est un.e agent.e ou un groupe d'agent.es qui se retire d'une situation de travail considérée comme présentant un danger « grave et imminent » pour sa/leur santé. Il faut constater le danger sur place, quitter le poste (ou refuser de le prendre) et se déclarer en droit de retrait. Si le danger persiste, la démarche n'est pas à renouveler chaque jour.

Selon la nature du danger ce retrait peut être partiel ou total : il peut consister simplement à se retirer d'un espace exposé au risque pour se rendre dans un autre plus sécurisé.

On peut quitter un endroit du bâtiment exposé à la chaleur pour se retirer dans un espace plus frais, ou quitter le bâtiment pour un autre bâtiment, ou, quand on travaille en extérieur aller dans un service de la Ville ouvert au public où il fait une température acceptable.

L'agent.e ou le groupe d'agent.es doit informer (texte manuscrit ou mail c'est mieux pour laisser une trace) de son retrait à sa hiérarchie. Personne ne peut empêcher un.e agent.e d'exercer ce droit.

Dans sa déclaration d'exercice de droit de retrait l'agent.e ou le groupe d'agent.es doit motiver sa décision par une description concrète de la situation de danger estimé et l'absence ou l'insuffisance de dispositifs de protection. **Dans le cas de fortes chaleurs, la mention d'un relevé de température (on peut joindre des photos), ou encore l'apparition de symptômes évocateurs d'un coup de chaleur.**

Attention : légalement les difficultés liées aux transports (transports surchauffés) ne relèvent pas de la responsabilité de l'employeur et ne peuvent donc être le seul argument motivant l'exercice du droit de retrait.

Dans certaines directions, l'agent.e ou le groupe d'agent.es doit remplir un formulaire de signalement Danger Grave et Imminent. C'est le.la supérieur.e hiérarchique qui doit transmettre le formulaire à l'administration. Il est d'usage (mais non obligatoire dans la réglementation) que le responsable formule un avis, mais attention il ne s'agit en aucun cas d'une validation ou invalidation du droit de retrait de sa part, mais de la formulation d'un avis sur la situation et une indication des réponses qu'il/elle a mises en place à son niveau pour y remédier.

Le plus souvent c'est le Bureau de Prévention des Risques Professionnels (BRP) qui examine les droits de retrait et qui est chargé par l'administration de reconnaître (ou non) la réalité du danger et dans ce cas

d'apporter des réponses. Mais seul un « abus manifeste » du droit de retrait peut donner lieu à une sanction (se sentir mal en cas de fortes chaleurs ce n'est pas abuser de ce droit !).

La FS-SSCT est informée et peut contester les conclusions de l'administration. Ses représentants syndicaux disposent aussi d'un droit d'alerte, donnant lieu à une enquête (même s'il n'y a pas d'exercice du droit de retrait).

Quelques conseils :

- Un droit de retrait peut être motivé par une **problématique de santé spécifique** (allergie, pathologie chronique...) que l'on peut mentionner dans sa déclaration (sans obligatoirement préciser la nature de cette problématique (secret médical). Mais mieux vaut alors obtenir un aménagement de poste auprès de la médecine du travail.
- **S'organiser en équipe**, par exemple en rédigeant collectivement la trame de la déclaration de droit de retrait, reprise et signée individuellement ensuite. Et ainsi faire de ce droit individuel un élément de lutte collective.
On peut aussi exercer son droit de retrait en allant dans un endroit frais et alors procéder à des badgeages d'entrée et de sortie.
- Après avoir quitté les lieux, **rester joignable**, voire préciser dans son mail que l'on reste « à la disposition de l'employeur ».
- Informer le SUPAP-FSU (ou un autre syndicat de votre choix) de votre exercice de droit de retrait ou le contacter préalablement à la démarche.
- Pour les collègues dont le temps de travail est géré par Chronotime, **ne pas badger en quittant les lieux** (si exercice total du droit de retrait) et plus tard faire une demande de badgeage de sortie à l'heure prévue selon son emploi du temps initial.

Le fait de retirer les heures non travaillées du fait de l'exercice d'un droit de retrait serait contraire aux dispositions de l'article 5-1 du décret du 10 juin 1985 modifié (« *Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre 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 leur vie ou pour leur santé* »).