



# FICHE TECHNIQUE

## Sécurité et droit de retrait dans la fonction publique

### ➤ **Ce que dit l'administration**

L'administration est tenue d'assurer la sécurité de ses agents. En cas de danger, les agents peuvent utiliser leur « droit de retrait ».

#### ➔ **Formations à la sécurité**

Les agents titulaires et les contractuels ont les mêmes droits.

#### **Organisation de la formation**

Une formation à l'hygiène et la sécurité est organisée :

- lorsqu'un agent prend ses fonctions,
- lorsqu'un agent se trouve exposé à des risques nouveaux (après un changement de fonctions, de techniques, de matériel ou de transformation des locaux),
- en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle graves ayant entraîné un décès ou pouvant entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées,
- en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle se répétant à un même poste dans des postes similaires.

Une formation à l'hygiène et à la sécurité peut aussi être organisée pour un agent qui reprendrait son activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle. C'est le service de médecine préventive qui fait cette demande.

#### **Contenu de la formation**

Cette formation, normalement dispensée sur les lieux de travail, porte sur les sujets suivants :

- conditions de circulation sur les lieux de travail,
- conditions d'exécution du travail,
- dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre,
- responsabilités encourues.

#### ➔ **Droit de retrait**

Les agents publics disposent d'un « droit d'alerte et de retrait ». Ce droit leur permet :

- D'alerter leur administration lorsqu'ils ont un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Par exemple, si un faux plafond est prêt à s'effondrer dans les locaux.
- De se retirer d'une telle situation.

## Commentaires FO

**FO** rappelle que certains personnels, principalement techniques et paramédicaux, peuvent rencontrer des conditions de température difficiles dans certains locaux (ateliers, hôpitaux et maisons de retraite...).

La chaleur intense peut provenir de facteurs extérieurs (température élevée, alerte canicule, circulation de l'air difficile...) ou de l'environnement de travail (chaleur dégagée par les machines notamment). Certaines dispositions concernant la sécurité des agents et la ventilation des locaux de travail peuvent s'appliquer aux situations de températures extrêmes. En outre le CHSCT peut émettre des recommandations en cas de forte chaleur (décalage des horaires, réorganisation des chantiers...). D'une manière générale, votre employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir votre sécurité et votre santé. Cela implique qu'il agisse le plus en amont possible, qu'il évalue les risques professionnels et qu'il vous informe des mesures qu'il prend. Il doit également adapter ses mesures en fonction des changements de circonstances (par exemple : hausse brutale des températures).

Même si vous avez des droits en cas de travail sous une forte chaleur, que votre employeur doit respecter, tout ne repose pas sur lui : vous devez, vous aussi, prévenir les dangers liés aux fortes chaleurs auxquels vous et vos collègues de travail êtes exposés.

### **Des obligations spécifiques de votre employeur : ventilation et désaltération.**

Lorsque vous travaillez dans des locaux fermés, même si votre employeur n'a pas d'obligation légale d'installer un système de climatisation, il doit veiller à ce que l'air soit renouvelé et ventilé de façon à éviter les élévations exagérées de température.

A ce titre, si les membres du CHSCT constatent une anomalie, ils peuvent demander l'intervention d'un expert. En effet, les juges estiment que le CHSCT a le droit de recourir à un expert pour un problème de climatisation et d'aération. Il s'agit d'un risque grave, lui permettant d'intervenir et de lancer une expertise.

Par ailleurs, que vous travailliez en extérieur ou à l'intérieur, et quelle que soit la température, votre employeur a l'obligation de mettre de l'eau fraîche et potable à votre disposition. Dans le cas où vos conditions de travail vous amènent à vous désalterer fréquemment, votre employeur doit prévoir une boisson non alcoolisée, en accès gratuit. La liste de ces agents est d'ailleurs établie par l'employeur en concertation avec les membres du CHSCT.

*Paris, le 19 août 2015*

# SNPTP