

# La Lettre aux SYNDICATS

Fédération des personnels des Services Publics et des Services de Santé Force Ouvrière

diffusion gratuite  
**0,40€**  
aux syndicats

<b>Le 15 mars les retraités et les employés des EHPAD étaient dans la rue ....</b>	<b>p. 2</b>
<b>Le 22 mars une mobilisation plus forte encore que le 10 octobre 2017 .....</b>	<b>p. 3</b>
<b>ATSEM : les décrets ont été publiés .....</b>	<b>p. 4</b>
<b>8 mars : journée internationale des droits des femmes .....</b>	<b>p. 5</b>
<b>Pour les femmes retraitées, encore plus d'inégalités .....</b>	<b>p. 6</b>
<b>DOSSIER détachable : fiche n° 11 → le droit de retrait .....</b>	<b>p. 7-8-9-10</b>
<b>Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade dans la Fonction Publique .....</b>	<b>p. 11</b>
<b>AFOC : Fruits et légumes → les pesticides toujours sur la table .....</b>	<b>p. 12</b>
<b>CNFPT : formation à distance .....</b>	<b>p. 13</b>
<b>Questions écrites – Jurisprudence .....</b>	<b>p. 14</b>

La Lettre aux Syndicats FO  
Territoriaux - Directeur de la  
publication : Yves KOTTELAT.  
Impression et diffusion : SARL  
d'édition de la Tribune Publics  
153-155 rue de Rome 75017 Paris  
tél. 01.44.01.06.00 n° de  
Commission Paritaire 1220 S  
07626 issn n° 1775-8548



## Le 15 mars les retraités et les employés des EHPAD étaient dans la rue...

Les premiers pour défendre leur pouvoir d'achat face à la hausse de la CSG, les seconds pour demander davantage de personnels et de moyens



**Tous ensemble en grève le 22 mars pour défendre le Service Public, les statuts, l'emploi et les salaires !**

La deuxième journée de mobilisation et de grève dans les EHPAD du 15 mars a montré, une nouvelle fois, toute la détermination des personnels avec leurs syndicats à ne rien lâcher sur leurs 4 revendications. Au même moment, à Paris comme dans toute la France, des centaines de milliers de retraités manifestaient contre la politique de baisse de leur pouvoir d'achat et de leurs pensions par l'augmentation de la CSG.

C'est à 11h 30 que le ministre de la Santé a enfin rencontré pendant une heure, les dix organisations syndicales et l'AD-PA. En préambule, la délégation lui a réaffirmé les revendications que nous portons au nom de tous les salariés du secteur. à savoir :

- ✓ Un ratio de 1 agent pour 1 résident
- ✓ L'abrogation immédiate de la convergence tarifaire
- ✓ L'arrêt de la baisse des dotations budgétaires et le maintien de tous les postes
- ✓ L'augmentation des salaires

Si l'entretien a été courtois, il n'en demeure pas moins qu'elle n'a apporté aucune réponse concrète à nos revendications. Certes, la ministre a dû reconnaître que la réforme de la tarification posait problème, pour autant, le seul dispositif avancé à ce stade, consiste à « neutraliser » pendant 2 ans la convergence tarifaire négative pour certains établissements, sans remettre en cause le fondement de cette « réforme » qui s'échelonne jusqu'en 2022 !

Quand FO lui a demandé de mettre concrètement en œuvre le Plan Solidarité Grand Âge, acté en 2006, la ministre a répondu qu'il est impossible budgétairement d'appliquer le ratio prévu, qui par ailleurs selon elle, n'a aucun « fondement scientifique et théorique » ! Tout au plus la ministre s'engage sur une « trajectoire » de renforcement des effectifs, sans en préciser le rythme et le niveau. Au-delà de la poursuite du « chantier ouvert sur la qualité de vie au travail, d'une réforme de la formation intégrant le référentiel de compétences des aides-soignants et l'apprentissage en relation avec la ministre M<sup>me</sup> Penicaud », rien de concret en matière de salaire et d'effectifs ! En conclusion, FO a réclamé une nouvelle fois l'ouverture de véritables négociations sur la base de nos revendications. En réponse, la ministre a proposé un nouvel « échange » sans préciser de date, indiquant dans un premier temps qu'il pourrait s'agir de *concertation*.

Puis elle s'est reprise en disant « non pas une concertation car on pourrait considérer que je mettrais des choses sur la table ». En d'autres termes, le gouvernement n'entend pas aller plus loin, compte tenu de ses engagements européens de baisse des dépenses publiques ! Il faudrait donc attendre une « réflexion globale et sociétale » sur la prise en charge de la dépendance à la fin du quinquennat, ou en 2030 ou en 2060 ? Nous n'attendrons pas ! C'est maintenant que le gouvernement doit ouvrir des négociations, arrêter les attaques tout azimut contre les droits collectifs, les services publics, la Fonction Publique, l'hôpital public...

C'est pourquoi la Fédération des personnels des Services Publics et de Santé FO appelle l'ensemble des agents des EHPAD à participer massivement à la journée de grève du 22 mars avec toute la Fonction Publique, les cheminots, la RATP, Aéroport de Paris, Pôle Emploi, l'Action Sociale, la Sécurité Sociale... **La Fédération FO propose de mettre à la discussion, dans tous les services, dans tous les établissements la question de la nécessité d'un mouvement d'ensemble interprofessionnel et de la grève reconductible. C'est ainsi, et non par des actions saute-mouton, que l'on pourra bloquer toutes les contre réformes et faire avancer les revendications des salariés qui sont communes à tous les secteurs professionnels.**

*Le Secrétariat Fédéral*

## Une mobilisation plus forte encore que le 10 octobre 2017 !

Plus de 160 manifestations sur tout le territoire réunissant 400 000 fonctionnaires, agents publics et cheminots, dans les rues, soutenus par de nombreux salariés du secteur privé, ont défilé et fait grève pour dire NON aux attaques tout azimut du gouvernement Macron. Ils refusent avec force la destruction programmée de la fonction publique et de leurs statuts. Ils s'opposent aux suppressions massives de postes et à l'individualisation de leur carrière, synonyme de la fin de leurs statuts collectifs et du service public républicain !

D'aucun nous avait dit que les salariés ne seraient pas prêts à descendre massivement dans les rues. Aujourd'hui, les faits ont démenti ce pronostic.

Les propos du gouvernement et de ses ministres du travail, de la santé, de l'action publique, ... indiquent qu'ils comptent continuer à tout remettre en cause, à casser les acquis collectifs en poursuivant les mesures qui vont encore aggraver, dans beaucoup de secteurs, les conditions de travail et de rémunération des agents. Dans la fonction publique territoriale et hospitalière, des milliers de postes seront supprimés, alors qu'il faudrait en créer pour améliorer le service rendu à la population. Les EHPAD en sont le meilleur exemple.

Fort du 22 mars, la Fédération des personnels des Services publics et de santé, conformément à la résolution de son Comité National, appelle l'ensemble de ses syndicats à mettre au débat le recours à la grève reconductible et la nécessité d'un mouvement d'ensemble interprofessionnel.

Le 22 mars démontre que les fonctionnaires, les personnels territoriaux et hospitaliers ne se laisseront pas faire et qu'ils savent qu'il faut le rapport de force d'ensemble public/privé pour bloquer toutes ces « bombes à fragmentation ». L'ampleur des attaques portée par le gouvernement nous oblige à entrevoir une grève interprofessionnelle reconductible.

La Fédération soutient et soutiendra tous ses syndicats qui décideront de réunir des Assemblées Générales et de décider la grève, comme c'est le cas dans de nombreux services d'urgence ou dans plusieurs collectivités.

**Le secrétariat fédéral**

Paris, le 23 mars 2018



Fédération des Personnels  
des Services Publics et  
des Services de Santé  
Force Ouvrière

[www.fo-publics-sante.org](http://www.fo-publics-sante.org)  
[fo.sante-sociaux@fosps.com](mailto:fo.sante-sociaux@fosps.com)  
[fo.territoriaux@fosps.com](mailto:fo.territoriaux@fosps.com)

Tél. : 01 44 01 06 00

153 - 155 rue de Rome  
75017 PARIS



Communiqué

## ATSEM : LES DECRETS ONT ETE PUBLIES

Les décrets modifiant le cadre d'emploi des ATSEM ont été publiés le 3 mars dernier (décrets 2018-152 et 2018-153 du 1<sup>er</sup> mars 2018).

Examinés au Conseil Supérieur de la FPT du mois de novembre 2017, ces 2 textes font suite à la mobilisation des ATSEM, notamment à l'initiative de Force ouvrière. Les négociations ouvertes par le gouvernement avaient permis d'obtenir quelques avancées, mais pour FO **LE GOUVERNEMENT A FAIT LE SERVICE MINIMUM.**

En effet, si le déroulement de carrière a été amélioré, avec notamment une possibilité d'accès au cadre d'emploi des agents de maîtrise par la promotion interne et celui des animateurs par le biais d'un concours spécial (15% des postes ouverts) il n'y a aucune revalorisation du cadre d'emploi des ATSEM.

De même, les missions ont été modifiées, mais leur application devra faire l'objet d'une « charte des ATSEM », ce texte aura le seul mérite d'exister puisqu'il ne s'imposera pas aux employeurs territoriaux.

Enfin, la pénibilité des fonctions d'ATSEM, pourtant reconnue par tous, ne s'est pas traduite dans les textes et la question du temps de travail n'a pas été résolue.

FO considère donc que les revendications portées lors du mouvement important des ATSEM demeurent plus que toujours d'actualité :

- amélioration du cadre d'emploi
- reconnaissance de la pénibilité
- accès à la catégorie B par promotion interne
- accès à la formation professionnelle sur le temps scolaire

**Pour FO, les revendications sont toujours là et nous continuerons à les porter !!**

**Une pétition est portée par les syndicats FO et accessible en ligne à l'adresse suivante :**

**<https://www.change.org/p/fo-territoriaux-fosps-com-pour-une-veritable-reconnaissance-professionnelle-des-a-t-s-e-m>**

**Elle nous servira de base, si le nombre de signatures est suffisant, pour demander à nouveau une ouverture de négociations.**

***Le secrétariat fédéral***

Paris, le 20 mars 2018

Fédération des Personnels  
des Services Publics et  
des Services de Santé  
Force Ouvrière

[www.fo-publics-sante.org](http://www.fo-publics-sante.org)  
[fo.sante-sociaux@fosps.com](mailto:fo.sante-sociaux@fosps.com)  
[fo.territoriaux@fosps.com](mailto:fo.territoriaux@fosps.com)

Tél. : 01 44 01 06 00

153 - 155 rue de Rome  
75017 PARIS

8 MARS 2018

## Journée internationale des droits des femmes

À l'occasion de ce 8 mars, journée internationale des droits des femmes, notre syndicat Force Ouvrière rappelle son engagement quotidien en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, lors de la réunion multilatérale entre le gouvernement et les interlocuteurs sociaux du 7 mars 2018, FO a continué de revendiquer des conquêtes sur les thématiques de l'égalité salariale et des violences sexistes et sexuelles au travail.

Le rôle de la négociation collective est central en la matière et il s'agit d'en faire désormais sur ces sujets une obligation de résultat, FO se félicite que cette revendication Force Ouvrière ait été reprise dans les annonces de la ministre du Travail.

La Confédération a pu rappeler à l'occasion de cette réunion quelques unes de ses revendications, notamment : avoir des informations en matière d'égalité plus détaillées (*par métiers, reprenant tous les éléments de la rémunération*), réduire les 9 % d'écarts de rémunérations inexplicables par une obligation de résultat, revaloriser les métiers à prédominance féminine, affecter les

pénalités des entreprises qui ne respectent pas leurs obligations relatives à l'égalité professionnelle à un fonds dédié, rendre obligatoire les 11 jours du congé paternité et l'allonger à 1 mois, intégrer les pathologies psychiques dans les tableaux des maladies professionnelles y compris pour faire face aux conséquences des violences sexistes et sexuelles



au travail (*dépression, burn-out, épuisement, troubles d'anxiété, etc...*)

Cette réunion faisait suite aux multiples rencontres qui ont eu lieu ces derniers mois sur les thématiques de l'égalité salariale et des violences faites aux femmes au travail.

Elle a abouti à un accord des interlocuteurs sociaux pour aborder de manière plus approfondie les actions proposées par le gouvernement dans le cadre

de nouvelles concertations à venir.

FO tient à rappeler que le président de la République a annoncé faire de l'égalité femmes/hommes une grande cause nationale.

Cette dernière doit maintenant dépasser le stade des mots ; cela signifie prendre des mesures ambitieuses, garantir des moyens humains et financiers à la hauteur de l'enjeu, rendre effectifs des dispositifs contraignants ainsi qu'une évaluation de toutes les politiques publiques portant sur l'égalité.

Après les engagements, les actes sont attendus !

Par ailleurs, FO continue de mobiliser ses militant(e)s en organisant une journée de référent(e)s égalité, le 16 mars sur la thématique des enjeux de l'égalité professionnelle actuels et à venir.

8 mars 2018

[www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)



## Pour les femmes retraitées, encore plus d'inégalités

**La gestion des carrières des femmes tout au long de leur vie en activité amplifie les inégalités entre hommes et femmes à la retraite.**

Alors que l'écart de salaires entre hommes et femmes est de 27 %, les pensions de droit direct des femmes sont inférieures en moyenne de 40 % à celle des hommes. Au final, droits directs et dérivés (dispositifs familiaux et pensions de réversion) confondus, les femmes perçoivent une pension inférieure de 26 %. L'augmentation de l'activité des femmes sur le marché du travail a contribué de façon croissante au financement des régimes de retraite. Mais si les droits familiaux et conjugaux ont permis de réduire l'écart entre hommes et femmes, les réformes intervenues depuis 1993 ont davantage pénalisé les femmes aux carrières plus courtes et à temps partiel, plus précaires, notamment du fait de :

- l'allongement de la durée d'assurance
- du passage des 25 aux 10 meilleures années
- de l'instauration du mécanisme de la décote pour les carrières incomplètes (10 % par annuité manquante en 1993, ramené à 5 % en 2003) qui contraint de nombreuses femmes à attendre l'âge qui annule la décote (67 ans aujourd'hui) pour liquider leurs pensions.

Certaines mesures destinées à adoucir un peu la dureté de ces réformes, comme les dispositifs de départ anticipé pour carrière longue, ont bénéficié davantage aux hommes, tandis que certaines mesures plus favorables aux femmes comme la meilleure prise en compte du temps partiel (2014) sont cosmétiques. Dans la Fonction Publique, les droits familiaux ont été radicalement remis en cause avec la suppression de la bonification d'un an/enfant (« remplacée » par une durée de 6 mois pour la seule durée d'assurance) pour les enfants nés après 2004.

### La retraite est un enjeu de société

Considérer la question des retraites à partir de la situation des femmes permet de réfléchir au projet de société souhaité dans sa globalité, et de mettre en avant de nouvelles revendications de progrès pour toutes et tous.

**Si les dispositifs familiaux sont indispensables pour réduire les inégalités de pension** entre les femmes et les hommes, ils sont à double tranchant : ils enferment les femmes dans le rôle de mère en pérennisant l'assignation sociale des femmes aux tâches parentales. Il est donc indispensable de :

- lutter effectivement contre les discriminations professionnelles
- d'assurer l'égalité salariale
- de préserver et d'améliorer les dispositifs des pensions de réversion qui bénéficient principalement aux femmes, en particulier en supprimant le plafond dans le régime général
- de développer des politiques publiques de mode d'accueil dès la petite enfance

Si le taux d'activité des femmes rejoignait celui des hommes (il est actuellement plus bas de 10 points), le financement des caisses de retraite en serait grandement amélioré, tout comme le droit direct à pension des femmes.

François Thiéry-Cherrier (UCR-CGT, 263 rue de Paris 93515 Montreuil Cedex)  
Didier Hotte (UCR-FO 141 avenue du Maine 75680 Paris Cedex 14)  
Jacqueline Valli (UNAR-CFTC 128 avenue Jean Jaurès 93697 Pantin Cedex)  
Daniel Delabarre (UNIR CFE-CGC 59 rue du Rocher 75008 Paris)  
Marylène Cahouet (FSU, 104 rue Romain Rolland 93260 Les Lilas)  
Gérard Gourguechon (UNIRS-Solidaires 31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris)  
Michel Salingue (FGR-FP, 20 rue Vignon 75009 Paris)  
Francisco Garcia (Ensemble & Solidaires – UNRPA, 47 bis rue Kléber 93400 St Ouen)  
Jacques Sanchez (LSR, 263 rue de Paris 93515 Montreuil)



## LE DROIT DE RETRAIT

Inspiré directement de l'article L 4131-1 du Code du travail, le droit de retrait a été introduit par le décret 2000-542 du 16 juin 2000<sup>1</sup>, dans le cadre d'une mise en conformité avec les directives européennes et, notamment, la directive 89-391 – CEE du 12 juin 1989, relative à la protection de la santé et la sécurité au travail.

Que dit cet article L 4131-1 du Code du travail ?

Le travailleur alerte immédiatement 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'employeur ne peut demander au salarié qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persistait un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Ce droit de retrait avait d'ailleurs été considéré comme un principe général du droit dès 1996 par le juge administratif (*T.A de Besançon du 10 octobre 1996*), dans un considérant ainsi libellé :

« ...considérant qu'il résulte d'un principe général du droit dans son application de l'article L 231-8-1 du Code du travail, qu'aucune sanction, aucune retenue de salaire, ne peut être prise à l'encontre d'un agent public qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ».



**ATTENTION**

*Comment bien l'exercer*

Cela a été confirmé par une décision de la CAA de Bordeaux du 8 novembre 2007 n° 05BX 00 282, après que le Conseil d'Etat en 1999 le fondât quant à lui, sur l'atteinte à l'intégrité physique à préserver dès lors que l'agent public concerné estime raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité.

**Ainsi, le danger est à considérer comme une menace directe pour la vie ou la santé, c'est-à-dire une situation en mesure de porter atteinte à l'intégrité physique de l'agent.**

**L'imminence du danger signifie quant à elle, la survenance d'un événement dans un avenir quasi immédiat tandis que la notion de gravité implique des conséquences telles qu'il peut en résulter pour l'agent a minima une incapacité temporaire prolongée...**

<sup>1</sup> Article 6 modifiant le décret 85-603 du 10 juin 1985 pour disposer en son article 5-1 : « si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique »



Le droit de retrait fait l'objet d'une procédure stricte qui s'inspire donc du Code du travail comme d'une manière générale de tout ce qui touche aux conditions de travail et à la santé des agents publics.

Cette procédure comporte une première phase dite « phase d'alerte » déclenchée :

- à l'initiative de l'agent confronté au danger par information immédiate de son supérieur hiérarchique et avec comme recommandation, de saisir au moins un membre du Comité d'Hygiène et Sécurité a fortiori si cet agent est syndiqué et que son syndicat siège dans cette instance
- à celle d'un membre du CHSCT ou à défaut, par un membre du Comité Technique alerté notamment par l'agent qui a exercé son droit de retrait après avoir constaté la réalité du danger grave et imminent ; ce dernier en avisant aussitôt l'autorité territoriale

**Dans les deux cas, le signalement est formulé par écrit, daté et signé dans un registre spécifique appelé « registre des dangers »** établi obligatoirement par l'autorité territoriale, tenu par l'ACMO (agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et sécurité) et facilement accessible et tenu à disposition des membres du CHSCT et de tout agent ayant exercé le droit de retrait ou voulant l'exercer.

**Il importe donc aux représentants du personnel, syndicaux, a fortiori membres du CHSCT de vérifier l'existence de ce registre, d'en exiger la mise en place et la tenue conformément à la réglementation et régulièrement de le consulter, en n'oubliant pas à travers l'information syndicale notamment, de rappeler à l'ensemble du personnel son existence, son objet et l'importance qu'il revêt pour les agents qui viendraient à vouloir exercer leur droit de retrait dès lors donc que les conditions requises sont remplies.**

Pour permettre une bonne instruction/enquête de l'alerte signalée via ce registre, il convient de fournir plusieurs indications essentielles à savoir :

- celles précisant le nom de l'établissement ou du service
- celles portant nom et qualité de la ou des personnes exposées
- celles du ou des postes de travail concernés
- celles relatives à la nature du danger et sa cause
- celles s'il y a lieu, du nom du représentant de l'autorité administrative qui en a été alertée, voire du membre du CHSCT

**La réglementation impose en conséquence à l'autorité territoriale de diligenter immédiatement « une enquête » et implique de sa part, la prise de toutes les mesures nécessaires pour remédier à cette situation.**

**Elle aura en cas de besoin, notamment en cas de recours juridictionnel, à en justifier ; la charge de la preuve lui en incombant.**

Toutefois, au cas où l'autorité territoriale estimerait qu'une des conditions cumulatives justifiant le droit au retrait ne serait pas remplie, il lui incombera d'en saisir le Comité d'Hygiène et Sécurité (ou du Comité Technique en cas de non mise en place de l'institution) de la Collectivité ou du Centre de gestion pour les collectivités et établissements publics obligatoirement affiliés et comptant moins de 50 agents publics, dans le délai n'excédant pas 24 heures après en avoir informé concomitamment l'ACFI (*agent chargé d'une fonction d'inspection*).

Cette intervention s'inscrivant donc dans une perspective d'expertise et de conseil, hors pouvoir de contrainte et de sanction, elle donne lieu à l'établissement d'un rapport adressé conjointement à l'autorité territoriale au Comité et à l'ACFI en matière d'hygiène et sécurité.

Ce rapport devra indiquer, le cas échéant, les manquements en matière d'hygiène et sécurité, ainsi que les mesures proposées pour remédier à la situation.

Suite à ces préconisations, et dans les 15 jours suivant sa transmission, l'autorité territoriale adresse à l'auteur du rapport une réponse motivée dont copie est communiquée au CHSCT ainsi qu'à l'ACFI précisant :

- les mesures prises immédiatement après l'enquête
- les mesures prises à la suite de l'avis émis par le CHSCT réuni en urgence
- les mesures prises au vu du rapport
- les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en œuvre

Il importe donc aux représentants du personnel siégeant au CHSCT de ne pas hésiter à saisir l'Inspection du travail via son directeur, si un moindre doute subsiste quant à la volonté de l'employeur de prendre les mesures appropriées ; a fortiori si l'ACMO a lui-même fait part de mesures particulières en se fondant si nécessaire sur un avis d'expert désigné à cet effet par le CHSCT.

Cela est d'autant plus important que cela peut conditionner la justification du retrait.

En effet, lorsque la situation de danger grave et imminent se trouve confirmée, aucune sanction ne peut être prise à l'encontre de l'agent et par voie de conséquence aucune retenue de rémunération ne peut lui être appliquée.

Ainsi, la réglementation n'exige-t-elle pas l'existence objective d'un danger grave et imminent à charge pour l'agent ou le groupe d'agents concernés de le justifier.

Il suffit que soit établie une crainte légitime ou encore raisonnable tendant à croire de bonne foi à l'existence d'un danger grave et imminent... Peu importe que le danger perçu se révèle a posteriori inexistant, improbable ou minime,

dès lors que l'agent ou le groupe d'agents en cause avait pu raisonnablement craindre pour leur existence ou l'affectation grave de leur santé, étant toutefois précisé que toute décision

de retrait ne doit pas créer elle-même une nouvelle situation de danger pour autrui en particulier.



**Toutefois, certaines missions de services publics, directement liées à la sécurité et la santé des personnes, sont par nature incompatibles avec l'usage du droit de retrait.**

**Cela concerne en particulier certains cadres d'emplois comme les sapeurs-pompiers et des policiers municipaux (voire des garde-champêtres, mais aussi ceux de la filière médico-sociale dès lors que par « autrui » il convient d'entendre toute personne susceptible du fait du retrait de l'agent ou du groupe d'agents, d'être placée elle-même dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.**

Par « autrui » il peut donc s'agir de ses collègues mais aussi, le cas échéant, de tiers comme des victimes potentielles...

Il s'ensuit que le retrait serait possible dans le cas d'un danger grave et imminent raisonnablement établi à l'occasion d'exercices, de formations et/ou d'entraînements.

Mais lorsque le retrait a été considéré comme étant injustifié ou que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, l'autorité territoriale pourra, si nécessaire, mettre en demeure l'agent ou le groupe d'agents de reprendre le travail sous peine de mise en œuvre de la procédure disciplinaire, voire celle d'abandon de poste.

En effet, l'exercice du droit de retrait se conjugue avec les diverses obligations de l'agent public et notamment son devoir d'obéissance hiérarchique.

Il s'agit, en la matière, de se conformer à l'exercice de ses fonctions au regard des ordres reçus de la morale professionnelle et au principe de continuité du service public tel que cela résulte de l'article 28 de la Loi 83-630 à savoir :

***Certaines missions de services publics sont par nature incompatibles avec l'usage du droit de retrait.***

« Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique,

sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Il n'y dégageait aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés ».

Ce rappel est d'autant plus important que l'exception à la règle ainsi énoncée, à savoir la désobéissance, n'est admise par la jurisprudence que très exceptionnellement.

En effet, l'administration qui estimerait que l'utilisation du droit de retrait est abusif, dispose malheureusement de la possibilité de recourir à la sanction suprême de radiation des cadres par abandon de poste, sous condition naturellement d'une mise en demeure régulière préalable de reprendre son travail conformément à un arrêt du Conseil d'Etat du 10 janvier 2000 (n° 197 591).

Elle peut de la même manière, engager une procédure disciplinaire en sus de la retenue sur salaire pour service non fait !...

Enfin, à titre subsidiaire, il faut être prudent quant au recours au droit de retrait en pensant qu'il peut être utilisé largement par tout agent public car les conditions de son exercice sont strictement définies.

Ainsi, il faut être prudent en matière de retrait de « protestataires » comme en celle de harcèlement moral, car il faut s'assurer avant tout retrait qu'il y a bien danger grave et imminent ce qui, au demeurant, peut être caractérisé par l'accumulation de faits entraînant une dégradation des conditions de travail et surtout de la santé de l'agent dès lors que ce dernier aurait atteint les limites de sa résistance physique et/ou mentale dans une telle situation.

**En conclusion, s'agissant du droit de travail, le législateur a voulu donner aux agents un pouvoir d'appréciation quasi-souverain leur permettant quand ils se trouvent dans une situation de travail déterminée pouvant avoir des conséquences sur leur santé,**

**d'alerter dans les meilleurs délais leur hiérarchie et se retirer de cette situation jusqu'à la disparition du risque.**

**Mais parce que l'exercice de ce droit n'est pas sans risque, il faut le manier avec circonspection. Ainsi, avant de l'exercer pleinement, il est important qu'au moment de le mettre en œuvre, et avant tout retrait sauf extrême urgence, de recourir à l'alerte en signalant la situation simultanément à sa hiérarchie et aux représentants du personnel membres du CHSCT ou à défaut du CT.**

## Don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade dans la Fonction Publique

### En Bref

Ce décret précise les dispositions de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014, en particulier sur les points suivants :

- ✚ Les modalités pratiques du don (demande écrite et délais requis en fonction de l'affectation des jours sur le compte épargne temps)
- ✚ Les démarches à effectuer par l'agent qui souhaite bénéficier du dispositif et durée du congé accordé (plafond de 90 jours par an et par enfant)
- ✚ L'articulation (possibilité de cumul) entre les jours donnés et les jours de congés annuels ou de congé bonifié
- ✚ Les modalités de contrôle du congé par l'employeur
- ✚ Le principe de non alimentation du compte épargne temps par des jours de repos accordés au titre de ce dispositif
- ✚ Le caractère définitif du don et l'interdiction de la monétisation des jours qui auraient fait l'objet d'un don sans avoir été consommés
- ✚ La possibilité de préciser en tant que de besoin, par délibération, les modalités réglementaires d'application du dispositif

Ce décret est entré en vigueur le 30 mai 2015

 Décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 publié au Journal Officiel du 29 mai 2015

Fort attendu, ce décret qui décline pour la Fonction Publique la loi 2014-459 du 9 mai 2014 ouvrant le don de RTT aux agents de la Fonction Publique a réglé le vide juridique qui régnait dans les collectivités territoriales et clarifie désormais la situation.



En effet, et fort heureusement peu nombreuses, les demandes de parents accompagnant un enfant gravement malade ou handicapé laissaient jusqu'ici dans l'embaras...

Il est à noter que les jours de repos compensateur et les jours de congé bonifié ne peuvent pas faire l'objet d'un don.

Il est donc maintenant permis à tout agent civil de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, même s'ils sont placés sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre agent public de sa collectivité, qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Les jours de RTT ne sont pas les seuls concernés puisque il est aussi possible de faire don de ses congés annuels - au-delà des quatre semaines minimales, soit 20 jours, imposées par le droit communautaire.

Sur le plan pratique, même si le décret ne le précise pas, les parents qui ont besoin d'être présents auprès de leurs enfants prendront l'initiative de lancer la démarche par écrit, auprès de l'autorité territoriale.

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

Aucune indemnité ne peut être versée en cas de non-utilisation de jours de repos ayant fait l'objet d'un don.

La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée à quatre-vingt-dix jours par enfant et par année civile.



## FRUITS ET LÉGUMES :

### Les pesticides toujours sur la table

A table !

Ce soir c'est résidus de pesticides. Ou du moins il y a de fortes chances selon l'ONG Générations Futures, pour qui 72,6 % des fruits et 41,1 % des légumes non bio présentent des traces de pesticides.

**P**our en arriver à ces résultats sans s'exposer à des critiques, l'ONG n'a pas pratiqué ses propres tests, mais a réalisé son enquête à partir de données officielles résultant de cinq ans d'enquêtes de la Direction Générale de la Répression des Fraudes (DGCCRF), de 2012 à 2016.

Elle a passé au crible 19 fruits et 33 légumes et a établi un classement.

La palme de la catégorie légumes revient au céleri en branche tandis que le raisin décroche celle des fruits, avec respectivement 85 % et 89 % des échantillons contenant des résidus de pesticides. Suivent au palmarès des légumes, les herbes

fraîches (75 %), les endives (73 %), les céleris-raves (72 %) et les laitues (66 %).

Du côté des fruits : les clémentines, mandarines et les cerises (88 %), le pamplemousse (86 %), puis les fraises et les nectarines et pêches (83 %). En soi et en dehors des effets cocktail, ces résidus ne présentent pas de danger, comme l'a précisé l'ONG, mais cette dernière a quand même trouvé que 2,6 % d'échantillons de fruits et 3,5 % de légumes dépassaient les limites maximales de résidus (LMR).

**L'Anses dans son assiette**

**22,9 %** c'est la proportion

des pesticides classés parmi les plus toxiques dans ceux vendus en France en 2015 (ministère de l'Environnement)

L'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'Alimentation (Anses) s'est montrée rassurante. Par la voix de son Directeur général Roger Genet, un ancien du Commissariat à l'énergie atomique (CEA), elle a souligné que « des teneurs inférieures ou égales à la LMR, ou même un dépassement ponctuel » ne présentent pas de risque pour la santé du consommateur, les seuils de LMR étant bien au-dessus des doses toxiques. Face à l'effet d'accumulation, Roger Genet qui conseille de bien laver et éplucher les fruits et les légumes, souligne que « le principal risque de dépassement [de LMR] est souvent associé à des comportements particuliers, telle une forte consommation d'un aliment donné ou d'un groupe d'aliments ». Faut-il encore connaître les groupes d'aliments et les pesticides concernés...



#### Et les enfants ?

Concernant les enfants en bas âge, l'Anses recommande de ne débiter la diversification alimentaire qu'à partir de 6 mois car elle peut entraîner une exposition à certains contaminants qui peut être supérieure à celle résultant de la consommation de préparations infantiles, sans qu'elle soit pour autant jugée préoccupante

## SE FORMER À DISTANCE...

**Le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) propose une offre de formation à distance de plus en plus riche.**



Les buts de ces formations sont de couvrir des besoins spécifiques, prolonger ou accentuer l'efficacité des formations présentiels et de s'adapter aux contraintes temporelles et géographiques des agents.

L'objectif du CNFPT est de rendre accessible au plus grand nombre ses formations numériques et d'inciter les agents territoriaux à placer le numérique au cœur de leur parcours de formation.

Retrouvez ci-dessous les diverses modalités de formations à distance...

### Les formations en accès libre

Les dispositions de formation à distance peuvent être autonomes ou venir en complément de séances en présentiel. Ce dispositif peut être en libre accès ou sur la plateforme du CNFPT [Formadist](#)

Les formations en accès libre sont des formations de courtes durées ouvertes à tous les agents.

### Les formations mixtes

Ces formations proposent à la fois des temps à distance et des temps en présentiel. Les sessions à distance permettent par exemple de transmettre aux stagiaires un ensemble d'informations et de

connaissances avant le regroupement en présentiel.

Les connaissances acquises peuvent ensuite être validées par un quizz et le formateur peut alors se concentrer sur les études de cas pratiques, les simulations, jeux de rôles, interprétation des contenus... une session à distance complète ensuite la formation après une session en présentiel.

### Les séminaires en ligne

Des formations en ligne ouverte à tous de type MOOC (Massive Open Online Course) sont proposées par le CNFPT sur la [plateforme FUN](#) (France Université Numérique).

Les inscriptions aux séminaires en ligne (MOOC) seront à effectuer librement par l'agent directement sur la plateforme. Des tests d'auto évaluation tout au long de la formation sont prévus. Par ailleurs, certaines parties des cours seront téléchargeables en pdf.

Avec cette offre, le CNFPT vise à rendre accessible au plus grand nombre ses formations numériques et à

inciter les agents territoriaux à placer le numérique au cœur de leur parcours de formation.

### Les webinaires

Depuis janvier 2017, le CNFPT propose des webinaires : des conférences en ligne sous forme de classe virtuelle.

Le webinaire permet de réunir en temps réel sur Internet des participants et un formateur, qui peuvent notamment se voir, discuter, partager des documents, des vidéos, à propos d'un thème précis et sur une durée d'une à deux heures.

Pour la plupart ces webinaires sont combinés avec des sessions en présentiel (formations mixtes) que vous pouvez retrouver dans l'offre de formation sur le site du CNFPT

<http://www.cnfpt.fr/trouver-formation>



### **Refus de recruter une agent par voie du changement d'établissement du fait qu'elle était enceinte – Réparation du préjudice moral**

Il résulte de l'instruction, et notamment d'une attestation du 4 mai 2015 de M. E... C... et de Mme D... B..., délégués syndicaux du centre hospitalier qui ont accompagné Mme F... à l'entretien qu'elle a eu le 6 février 2015 avec le directeur des ressources humaines de ce centre hospitalier, que, durant cet entretien, ce directeur a exprimé son refus de la recruter par la voie du changement d'établissement du fait qu'elle était enceinte, en expliquant que le centre hospitalier aurait à financer son congé de maternité dans le cas d'un tel recrutement et lui a proposé, dans le cadre du contrat à durée déterminée liant au centre hospitalier, de partir en congé de maternité qui serait alors financé par la sécurité sociale en s'engageant, en contrepartie, à la recruter par voie de mutation à l'issue de ce congé

Même s'il est demeuré sans effet sur la situation de l'intéressée en raison de l'impossibilité statutaire de faire droit à sa demande de mutation, le refus ainsi manifesté de la recruter fondé sur de telles considérations procède d'un comportement discriminatoire prohibé par les dispositions sus rappelées de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 et constitue, par suite, une faute de nature à engager la responsabilité du centre hospitalier à l'égard de Mme F...

---

#### *Références*

CAA de Lyon n° 16LY00541 – 2018-02-20

### **Les périodes d'astreinte et la notion de temps de travail effectif**

Le temps passé dans un logement mis à disposition des agents en fonction dans les établissements publics de santé pour les périodes d'astreinte n'est pas qualifié de temps de travail effectif.

---

#### *Références*

CE 13 oct 2017, req. n° 396934



### **Allocation pour perte d'emploi à la suite d'une période de mise en disponibilité**

Un fonctionnaire qui a sollicité dans les délais prescrits sa réintégration à l'issue d'une période de mise en disponibilité pour convenance personnelle et dont la demande n'a pu être honorée faute de poste vacant à la date souhaitée peut prétendre au bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi.

---

#### *Références*

CAA de Nancy n° 17NC00254 – 2017-10-19

# FO Hebdo



Chaque semaine, dans FO Hebdo, des articles, des informations que vous ne lirez nulle part ailleurs.

Un journal que vous ne trouverez pas dans les kiosques mais qui sera chaque semaine dans votre boîte aux lettres pour 54 € par an

*(18 € seulement pour les adhérents de FO).*



## Abonnez-vous !

Force Ouvrière Hebdo - Service abonnement  
141, Avenue du Maine - 75680 Paris cedex 14  
ou [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

# IN FO JURIDIQUES

REVUE TRIMESTRIELLE JURIDIQUE FO

L'actualité jurisprudentielle,  
les nouvelles lois,  
décortiquées et  
analysées par le  
service juridique confédéral.

L'essentiel du droit,  
à posséder absolument !

**OFFRE  
SPÉCIALE  
D'ABONNEMENT**



- 1 an pour 40 € au lieu de 48 € (soit une réduction de 20 %)
- Tarif réservé aux adhérents de Force Ouvrière :  
1 an pour 20 € au lieu de 24 € (soit une réduction de 20 %)

M.  Mme  Melle

Nom : ..... Prénom : .....

Êtes-vous conseiller Prud'hommes ?  OUI  NON

Téléphone : ..... Mail : .....

Adresse : .....

Code postal : ..... Ville : .....

Signature :

Je joins mon règlement par chèque bancaire ou postal à l'ordre de : Confédération Force Ouvrière (INFOjuridiques)

**Confédération Force Ouvrière - Secteur juridique**  
141, avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14

CONTACT Syndicat de .....

Adresse .....

Tél .....

Mail .....

