



NUMÉRO 3 SEPTEMBRE 2016



Contactez-nous :

Tél : 43346 Fax : 43116

Accédez en un clic au site FOCHV :



Envoyez-nous un mail ici :



Accédez en un clic à :



Sommaire



La Grenouille de presque Jean de La Fontaine.

*

Danger grave et imminent

Le DGI, bel outil à utiliser à bon escient

*



*

A méditer

*

Hommage à Régis, notre camarade...

La Grenouille



Et si nous nous mettions dans la peau (un peu d'imagination suffit...) durant quelques minutes de ce petit batracien car son histoire «pourrait» être la nôtre à moins qu'elle ne le soit déjà pour certains d'entre vous...

C'est donc l'histoire d'une petite grenouille dont on prend « le plus grand soin ». L'eau dans laquelle elle se trouve est d'une température froide, idéalement froide et elle se sent bien... Elle est normalement détendue.



Le temps suit son cours et la grenouille constate ensuite que la température de l'eau est un peu moins froide. Rien de bien alarmant car avec un peu d'effort elle finit bien par s'adapter et la vie reprend son cours même si elle est forcément un peu moins détendue. La grenouille découvre ensuite l'apparition de bulles prouvant que la température de l'eau est encore montée d'un cran. Elle se convainc que comme la fois précédente avec beaucoup plus d'effort toutefois, elle finira bien par s'adapter et même si elle est forcément beaucoup moins détendue, elle se dit que la situation va bien finir par redevenir normal....

Malheureusement le temps passe, passe et la température de l'eau ne baisse pas et la pauvre petite grenouille finit par être totalement épuisée.



Bien évidemment, si la température de l'eau était passée directement de froid à bouillant, notre petite grenouille se serait manifestée beaucoup plus promptement et beaucoup plus rapidement et n'aurait accepté en aucun cas de s'accoutumer inconsciemment et peu à peu à une situation

qu'elle sait inadmissible. Moralité de cette histoire : Ne nous mettons surtout pas dans la peau de la petite grenouille comme nous l'indiquions au début de cette histoire. Ne nous accoutumons pas d'une situation que nous savons mauvaise pour nos conditions de travail et donc pour notre santé.

Pour conduire des agents à accepter l'inacceptable, il suffit d'atteindre son but par palier de sorte qu'ils s'adaptent peu à peu et finissent par subir ce qu'ils auraient refusé dès le départ si le changement avait été brutal.

Tout changement effectué par étapes échappe à la conscience des agents qui occupés à s'habituer à leur nouvelle situation ne pensent pas forcément à se projeter dans l'avenir. Chacun se reconnaîtra dans son rôle. Ce ne sont certainement pas les agents qui augmentent la température de l'eau... N'attendez surtout pas que vos conditions de travail atteignent des niveaux que vous savez intolérables. Des modifications dans l'organisation du travail peuvent bien évidemment évoluer selon le contexte de la situation dès l'instant où les moyens humains sont adaptés à cette nouvelle situation. Pensez-y et n'hésitez surtout pas à nous interpeller si vous pensez que vous êtes dans la même situation que cette pauvre petite grenouille...

Le Danger Grave et Imminent

(DGI)



On entend souvent parler du DGI pour lequel il faut bien évidemment comprendre Danger Grave et Imminent et non Direction Générale des Impôts : le sigle est identique mais la comparaison s'arrête là même si on peut déposer un DGI à la DGI !!

DGI, droit de retrait, droit d'alerte... un peu d'éclaircissement s'impose.

Il existe en fait deux procédures pouvant être mises en œuvre en cas de danger grave et imminent.

La première concerne l'agent, c'est le droit d'alerte et le droit de se retirer d'une situation dangereuse. La deuxième concerne spécifiquement l'attitude que doit avoir le représentant du personnel au CHSCT face à une situation de danger grave et imminent. Ces deux procédures sont les plus contraignantes en la matière pour l'employeur. Cependant, elles doivent être utilisées avec intelligence par les représentants du personnel et avec prudence par

les agents. Nous allons examiner les différences de responsabilités induites par le droit des agents et le rôle des membres du CHSCT.

L'article [L.4131-1](#) fixe le droit d'alerte et de retrait pour l'agent qui a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'article [L.4131-3](#) précise qu'aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre de l'agent qui a utilisé son droit d'alerte et de retrait.

L'article [L.4131-4](#) fixe aussi que le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur et de droit pour l'agent ou les agents qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

La seule limite fixée au droit d'alerte et de retrait tient de l'article [L.4132-1](#), à savoir que l'exercice de ce droit ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

Pour le membre du CHSCT qui constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent, ce sont les articles [L. 4131-2](#), [L.4132-2](#) et [L.4132-3](#) qui fixent, avec les articles [D.4132-1](#) et [D.4132-2](#), la procédure précise à mettre en œuvre.

La différence marquée par le législateur entre l'agent et le représentant du personnel au CHSCT est importante. En effet, l'élu au CHSCT doit constater qu'il existe une cause de danger grave et imminent, alors que pour l'agent, il suffit d'avoir un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et

imminent. Pour le législateur, le représentant du personnel au CHSCT a une compétence particulière qui l'amène à constater la situation de danger. L'agent a, lui, un droit à l'erreur, car il lui suffit d'avoir un motif raisonnable de penser qu'il y a une situation dangereuse. Nous verrons que cette compétence reconnue a pour conséquence le caractère plus contraignant, pour l'employeur, de la procédure engagée par un représentant du personnel au CHSCT.

La notion de danger grave pour la vie ou la santé des agents doit être précisée. Le danger est dit grave s'il peut provoquer un accident du travail ou une maladie professionnelle grave. Pour la sécurité sociale comme pour le ministère du Travail, un accident est dit grave s'il a entraîné une Invalidité Partielle Permanente supérieure à 10 %.

Par danger imminent, il faut entendre que l'accident ou la maladie peuvent se produire d'un instant à l'autre. Nous ne pouvons pas fixer le moment exact où le danger va se matérialiser, mais sa survenue est certaine.

S'il a donc un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa sécurité, ou s'il constate une défectuosité dans un système de protection, l'agent doit le signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant.

L'employeur ou son représentant ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation où persiste un danger grave et imminent (L. 4131-1). L'employeur est responsable

de la situation de travail. C'est lui qui choisit tous les éléments du système de production. Il porte donc, dans ce cas, l'entière responsabilité de juger si la situation de danger grave et imminent n'existe pas ou n'existe plus lorsqu'il fait reprendre à son agent son travail. Il n'a pas le droit de se tromper, car sa responsabilité est là totalement engagée.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui auraient utilisé ce droit d'alerte et de retrait (L.4131-3). Le législateur fixe clairement que, dans ce cas, l'agent a le droit à l'erreur.

Par contre, l'article L.4131-4 fixe que la faute inexcusable de l'employeur serait reconnue de droit si un accident se produisait alors que la situation de risque lui avait été signalée par le ou les agents victimes de l'accident ou un membre du CHSCT.

La seule restriction faite par la loi à l'utilisation du droit d'alerte et de retrait est qu'elle ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.



L'article [L.4132-5](#) du Code du Travail prescrit au chef d'établissement de prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour

permettre aux agents en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur travail et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Les représentants du personnel au CHSCT doivent donc se préoccuper de s'assurer que ces mesures et instructions ont bien été prises et qu'elles n'entravent en rien la mise en œuvre de ce droit des salariés.

La procédure à mettre en œuvre par le représentant du personnel au CHSCT est un peu plus technique que celle du droit d'alerte et de retrait du salarié.

Il semble important que le CHSCT envisage la mise en œuvre de cette procédure avant qu'une telle situation de travail se présente, afin de préciser clairement les responsabilités et la mise en œuvre concrète de cette procédure. Tel est le sens de l'article du règlement intérieur du CHSCT consacré à cette question.

En effet, dans cette procédure, le représentant du personnel et l'employeur sont placés sur le même pied. Ils ont chacun une compétence reconnue par le législateur et aucun n'a de prérogative supérieure à l'autre comme nous allons le voir.



Le membre du CHSCT qui constate une situation de danger grave et imminent (du fait ou non de l'exercice du droit d'alerte et de retrait par un agent) va donc mettre en œuvre la procédure correspondante. Il s'agit pour le membre du CHSCT de :

- 1) Aviser immédiatement l'employeur ou son de la situation de danger grave et imminent
- 2) Consigner par écrit sur le registre spécial de consignation des dangers graves et imminents. Ce registre dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du CHSCT. Il doit être tenu, sous la responsabilité du chef d'établissement, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT. L'avis porté par le représentant du personnel sur ce registre doit être daté et signé. Il doit indiquer l'indication du ou des postes de travail concernés. Il doit préciser la nature du danger et de sa cause ainsi que le nom du ou des salariés exposés
- 3) Procéder sur-le-champ avec l'employeur à l'enquête (l'employeur ou son représentant et le membre du CHSCT qui a consigné le danger sont tenus d'effectuer cette enquête sur-le-champ)
- 4) Demander à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier (l'employeur y est contraint par la loi)
- 5) En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur les dispositions à prendre pour le faire cesser, le CHSCT est réuni d'urgence (dans un délai n'excédant pas 24 heures) et l'employeur doit informer immédiatement l'inspecteur du travail .
- 6) À défaut d'accord entre l'employeur et la

majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur (article [L.4132-4](#))

7) L'inspecteur du travail peut alors mettre en œuvre les moyens à sa disposition (mise en demeure ou saisine du juge des référés) pour ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque (article [L-4721-1](#) et articles [L-4732-1](#) et suivants).

Vous connaissez désormais tout sur le DGI, le droit de retrait et d'alerte et vous pouvez mesurer que cet outil est un bel outil de défense des agents pour leur sécurité, leur santé, leur vie même parfois mais qu'il doit être utilisé de manière intelligente, réfléchie et à bon escient afin de ne pas isoler ou passer à côté du véritable DGI. En effet, de trop nombreux DGI ne sont toujours pas levés au bout de plusieurs mois et on peut alors se poser légitimement la question pour certains d'entre eux bien évidemment de l'imminence du danger et de sa gravité...

Trucs et Astuces



Départ en retraite et congés Hors Saison

Si votre départ en retraite s'effectue avant le 01 novembre 2016 et même si vous en avez acquis les droits pour l'année 2016, vous ne pourrez pas bénéficier de la journée ou des deux journées de congés supplémentaires ou congés Hors Saison.

En revanche vous gardez bien le bénéfice de la journée de fractionnement si vous en avez bien évidemment acquis le droit.

Arrêt maladie ordinaire et prise de congés

Contrairement à ce qui peut être dit, rien n'empêche de prendre à la suite d'un arrêt maladie ordinaire ses congés sans aucune obligation de revenir ne serait-ce qu'une journée sur son lieu de travail.

Montée d'échelons CDI

Dans un souci purement organisationnel, la DRH effectue en premier lieu les montées d'échelons des agents titulaires qui numériquement parlant reste le contingent le plus important. Si par exemple les CAP des agents titulaires sont tenues le 15 avril de l'année, les agents en CDI qui doivent monter d'échelon de janvier à avril de la même année bénéficient de cette montée d'échelon après la tenue des CAP des agents titulaires et avec le rappel pécuniaire correspondant. Les CDI qui eux, doivent changer d'échelon après la date de la tenue des CAP des agents titulaires le font à la date échéance prévue.

Quel document envoyé pour un arrêt maladie ordinaire

Pour les agents en CDD et CDI, le [document Cerfa](#) est obligatoire. Un exemplaire doit être envoyé sous 48H maximum au centre de sécurité sociale et un autre à l'employeur (envoi à votre pôle) également sous 48H.

Pour les agents titulaires, le document Cerfa peut

être également utilisé mais une simple ordonnance de votre médecin traitant peut être suffisante. Elle doit également être envoyée sous 48 H maximum à l'employeur (envoi à votre pôle). Il n'y a pas d'autre envoi à effectuer.

Et les contrôles ?

Si vous êtes absent le jour du contrôle, une convocation est déposée dans votre boîte à lettres vous indiquant l'heure du RV et le jour pour vous rendre au cabinet médical de contrôle. Bien évidemment, si vous ne vous présentez pas à ce RV, vous risquez une perte de traitement pour absence injustifiée. Par ailleurs nous vous incitons à nous contacter si vous êtes contrôlé par le [Docteur Maboul](#) dont le seul but n'est pas d'effectuer une contre visite médicale digne de ce nom mais uniquement de vous faire reprendre le travail coûte que coûte, le tout accompagné d'un plaisir cynique à vous humilier...

A méditer

Pour critiquer les gens il faut les connaître, et pour les connaître, il faut les aimer.

Une question, un sujet que vous souhaiteriez découvrir dans le prochain FO.COM, je clique et j'envoie mon vœu par mail :



A LIRE ABSOLUMENT

DOSSIER COMPLET SUR LEGHT



Prenez le temps nécessaire pour lire le dossier complet concernant le Groupement hospitalier de Territoire avec une présentation la plus exhaustive possible du GHT, tenants et aboutissants avec les conséquences pour notre établissement et notre territoire de santé. Plus grande restructuration du système de santé publique depuis l'après-guerre...

Ce numéro 4 de FO.COM, véritable vade-mecum du GHT est également interactif tout comme celui-ci avec de nombreux liens pour rendre votre lecture beaucoup plus plaisante et surtout la plus complète possible...

Hommage à notre camarade Régis...



A travers ces quelques lignes, nous tenons à saluer la mémoire de notre camarade Régis PASQUEREAU, Technicien de Laboratoire au CHV, décédé le 30 août 2016 à l'âge de 59 ans. Il fut un adhérent FO depuis toujours. Il était apprécié de tous pour sa gentillesse, son humour, sa simplicité. Il était un épicurien de la vie.

Nous présentons à l'ensemble de sa famille et notamment à son épouse et à son fils nos plus sincères condoléances.

Salut Camarade, nous ne t'oublierons pas.

