

## Collège Jules Ferry : le droit de retrait doit être reconnu !

À la suite aux interventions syndicales au CTA et au CDEN du 24 novembre, une délégation de personnels, de parents et d'organisations syndicales, dont FO, a été reçue le 30 novembre à l'Inspection Académique. Le DASEN a notamment indiqué qu'il allait réétudier la demande du droit de retrait.

Le Comité Hygiène, Sécurité et Condition de Travail a été saisi par le Secrétaire Général Académique qui a décidé d'organiser une visite et une enquête. Nous demandons son organisation en urgence.

**Force Ouvrière exige le respect de la réglementation régissant le droit de retrait, ainsi que pour la satisfaction de toutes les revendications des collègues. FO n'acceptera aucune sanction et aucune ponction sur salaire !**

### Intervention de FO au Comité Technique Académique du 24 novembre

Depuis un an, les personnels du collège Jules Ferry à Marseille sont victimes de violences réitérées. À la suite d'un nouvel événement grave, tout récemment, ils ont décidé légitimement de se retirer d'une situation de danger manifeste.

Depuis octobre 2020 donc, les incidents graves se sont multipliés : caillassage récurrent des personnels et des élèves, le 12 février dernier, la Principale adjointe a été blessée à la tête et évacuée par les pompiers, des agressions physiques ont eu lieu contre un professeur et une CPE, le 12 novembre durant près de 30 minutes des personnels et des élèves sur les installations sportives ont été caillassés de façon continue. Des intrusions ont suivi.

Le danger grave et imminent est permanent. Chaque jour, les personnels viennent travailler dans l'angoisse d'être agressés. La souffrance au travail est profonde.

Cependant, le droit de retrait à la suite du caillassage du 12 novembre n'a pas été reconnu par Monsieur le Directeur académique du département des Bouches du Rhône.

Ce dernier pourtant, dans un courrier adressé aux personnels le 15 novembre, admettait l'existence de deux incidents constituant un danger qu'il décrivait d'ailleurs en des termes très précis.

Rappelons que selon le décret 82-453 (article 5-6) : « *L'agent alerte immédiatement l'autorité*

*administrative compétente 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'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.*

**Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe 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 la vie ou la santé de chacun d'eux. »**

Qui peut prétendre aujourd'hui que le danger a disparu ?

**Monsieur le Recteur, la FNEC FP FO demande l'application du droit, par conséquent la reconnaissance du droit de retrait et que soit répondu favorablement à toutes les revendications formulées par les personnels, conditions évidentes pour un retour de la sécurité et de la sérénité au travail.**

Les personnels exigent une protection de leur employeur conformément à l'article 11 du Statut du fonctionnaire.

#### Rappel sur la protection fonctionnelle

L'agent public bénéficie de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions. L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis.

L'administration doit protéger ses agents lorsqu'ils sont victimes des attaques suivantes (sauf en cas de faute personnelle de l'agent) : atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, violences, actes de harcèlement, menaces, injures...

L'agent adresse sa demande de protection auprès de son administration employeur à la date des faits en cause ou des faits imputés de façon diffamatoire.

Elle doit être formulée par écrit. L'agent doit apporter la preuve des faits pour lesquels il demande la protection fonctionnelle. Aucun texte n'impose de délai pour demander la protection.

En cas de refus, l'administration doit informer l'agent par écrit. Elle doit préciser à l'agent les motifs de son refus et lui indiquer les voies et délais de recours.

Source : [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)