



Droit d'alerte et de retrait -

Les conditions de recours sont très clairement exposées dans **la circulaire du 9 août 2011 fiche III annexe 5**. Toutefois, les dommages pour la santé mentale au travail ne ressortent que très rarement d'une procédure d'urgence au sens où on l'entend couramment pour un danger physique qui a l'avantage d'être visible et concret.

L'interprétation des textes va donc se fonder à partir des représentations que les partenaires sociaux ont de la situation de travail. Ces représentations elles-mêmes s'inscrivant dans un contexte où la qualité du dialogue social, sa réalité ou son absence influencent durablement l'attitude des acteurs.

Le contexte syndical devient un élément important d'appréciation pour les membres du CHSCT. L'apparition des dommages psychiques en lien avec le travail doit encourager les syndicats à construire une intersyndicale sur ces questions quitte à la réserver à ce domaine. En effet, même si l'on peut considérer que la situation actuelle de souffrance au travail qui se développe est en lien avec les orientations politiques et suscitent de ce fait des positions idéologiques, le CHSCT est la seule instance qui a le pouvoir sur les conditions de travail des agents, elle doit donc s'emparer des questions du point de vue du travail et non pas d'un point de vue idéologique. C'est la santé de l'agent et la prévention collective qui est en jeu avec des conséquences dont on sait la gravité.

(cf texte Philippe Davezies)

Un exemple : Peut-on avoir recours à la procédure de droit d'alerte dans le cas suivant : Un agent est en difficulté depuis plusieurs années dans son travail, il a déjà été mis en maladie pour une dépression, dont la relation avec le travail est connue. Son comportement est jugé désagréable par le supérieur et il est devenu lourd pour ses collègues qui sont impuissants à lui venir en aide. Tout le monde se lasse faute d'une solution, il est isolé ou il s'isole. Ses collègues craignent qu'il tente de se suicider que faire ?

(cf article sur la dépression - Miroir Social)

Ce qui exposé ici c'est une situation qui se dégrade parce qu'elle persiste et qu'elle s'enlise dans un enchaînement de malentendus. Arrivé à ce stade il ne s'agit plus de danger grave et imminent mais le geste suicidaire est imprévisible donc cette procédure, bien étayée peut se révéler efficace pour obliger la direction à assumer sa responsabilité de protection de l'agent. Il faudra avoir préparé une demande concrète qui vise d'une part à répondre aux attentes du salarié, d'autre part à proposer une solution de transition.