

Le registre des dangers graves et imminents (RDGI)





Introduction

Le registre des dangers graves et imminents est associé aux droits d'alerte : celui de l'agent, celui du ou de la représentant.e des personnels en Comité d'Hygiène, Sécurité, Conditions de Travail (CHSCT), appelé bientôt formation spécialisée du Comité Social d'Administration (CSA). Il peut être associé au droit de retrait. Pour découvrir ces notions, voir la fiche dédiée sur le site ;

<https://cgt.fercsup.net/> dans la rubrique « Dossiers » / « Santé-Travail ».

Important : le CHSCT (comité d'hygiène, santé, sécurité, conditions de travail) disparaît en 2023 avec le CT (comité technique) pour laisser la place au CSA (comité social d'administration) doté d'une formation spécialisée qui recoupera les fonctions du CHSCT. Ceci explique, dans notre fiche, la double désignation que nous faisons fréquemment.

Danger grave et imminent ?

C'est une menace directe, une situation en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité (physique et mentale) d'un.e agent.e. C'est un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant une incapacité temporaire ou permanente, voire la mort¹.

Comme le souligne la circulaire d'application qui définit le DGI, « Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de "risque à effet différé" ; ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat. L'appréciation se fait donc au cas par cas ».

Si je constate un danger grave et imminent, j'alerte² immédiatement le chef de service par oral et/ou par écrit. Il doit sur le champ enquêter sur le risque. Je peux me retirer du poste de travail le tant que soit mis fin au danger.

Conseil militant : nous vous conseillons de prévenir en parallèle le syndicat CGT de cette alerte, le ou la mandaté.e CHSCT ou formation spécialisée du CSA.

Exemples : machines-outils défectueuses ou non vérifiées, sorbonnes défectueuses sur la durée, agression physique (ou menace d'agression) d'un.e agent.e, crise de nerf ou de pleurs sur le lieu de travail, insulte du ou de la supérieur.e hiérarchique ou d'un.e collègue, etc.

Conseil militant

si vous avez un doute sur le danger grave et imminent, n'hésitez pas à contacter le syndicat CGT, ou le-la mandaté.e CGT en CHSCT ou formation spécialisée du CSA.

Danger grave et imminent ?

Le RDGI est accessible aux représentant.es des personnels en CHSCT (transformée bientôt en formation spécialisée), aux Inspecteurs Santé Sécurité, à l'inspection du travail.

- Un.e mandaté.e du CHSCT ou de la formation spécialisée du CSA qui constate un danger grave et imminent, en avise immédiatement la hiérarchie et consigne ensuite l'alerte dans le registre.
A partir de l'instant où l'alerte est posée dans ce registre, la responsabilité de l'employeur est directement engagée³.
- Un inspecteur du travail, un inspecteur santé et sécurité au travail. Art 5-8 du décret 82453.

Attention : c'est un droit, mais également un devoir ; la sécurité est une affaire collective.

Quoi ?

On note dans le signalement DGI : le ou les postes de travail concernés, la situation de risque, la nature exacte du danger (inondations avec risques électriques, agression physique ou verbale...), l'imminence du danger (l'atteinte à la santé possible : électrocution, crise de larmes, traumatisme...).

¹ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2011/C_20110809_0001.pdf P. 18 et 19.

² Art. 5-6, alinéa 1 du décret 82-453 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000024312503/

³ Art. 2-1 décret 82-453 https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000024312503/



Où et quand ?

Le registre est tenu sous la responsabilité de l'employeur-e, mais doit être accessible.

Quelle est sa forme ?

Le registre est tenu sous la responsabilité de l'employeur-e, mais doit être accessible. Comme le Registre Santé Sécurité au Travail (RSST), il est relié, paginé, timbré. Pas de feuilles volantes, pas de classeur. Il contient des rubriques obligatoires : nom et prénom du dépositaire du signalement, relation des faits, heure de dépôt, réponse de l'employeur-e⁴.

Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Une fois que le ou la mandaté.e CGT en CHSCT ou en formation spécialisée du CSA a fait son signalement, l'employeur.e est tenu de diligenter une enquête sur le champ avec le(s) représentant(es) des personnels.

L'autorité hiérarchique doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informer le CHSCT ou la formation spécialisée du CSA de ses décisions. Il doit les consigner par écrit dans le RDGI. En cas de désaccord avec les mesures prises, un CHSCT ou une formation spécialisée du CSA doit être convoquée sous 24 h (l'inspecteur du travail est invité à assister à la séance)⁵.

Question !

J'ai exercé un droit de retrait (voir la fiche dédiée sur le site de la CGT FERC Sup <https://cgt.fercsup.net/> dans la rubrique « Dossiers »/ « Santé-Travail ») car je me sentais en situation de danger grave et imminent : qu'est-ce que je peux faire si mon employeur m'oblige à reprendre le travail, sans qu'il ait diligenté une enquête ou pris des mesures immédiates de prévention ?

On ne se met pas en danger vis-à-vis de l'employeur, de l'autorité hiérarchique.

Il faut lui demander d'écrire cet ordre, d'écrire qu'il demande la reprise du poste de travail suite à un droit de retrait et d'alerte, sans enquête ni mesures de prévention prises. Il faut ensuite prévenir le syndicat CGT, ses mandaté.es, le CHSCT ou la formation spécialisée du CSA.

Textes de référence

Le RDGI et le droit d'alerte mandaté.e CHSCT ou formation spécialisée du CSA sont présents dans différents textes.

- La Directive européenne 89/ 391 /CEE du 12 juin 1989 : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000333571>
- Du code du travail : article L4131-1 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903155/
- Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État. Articles 61 et 67. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042545890>
- la circulaire du 9 août 2011 (DGAFP Fonction publique)
- Le guide DGAFP d'application du décret 82453 ⁶

⁴ Voir p.85 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2011/C_20110809_0001.pdf

⁵ Décret 82453, article 5-7. https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000024312505

⁶ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parours_professionnel/sante_securite_travail_fp/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf