

Le registre santé et sécurité au travail (RSST) : un outil pour améliorer nos conditions de travail

Un registre SST pour quoi faire ?



Le registre santé et sécurité au travail permet à chacun·e de signaler une situation considérée comme anormale ou susceptible de porter atteinte à la santé physique et/ou mentale des personnes, ainsi qu'à la sécurité des biens et des individus.

Il est un outil de prévention et d'alerte pour toute personne travaillant ou fréquentant habituellement, ou occasionnellement, l'établissement. Présent dans chaque unité de travail des établissements, le registre santé et sécurité doit être accessible durant les horaires de travail et sa localisation doit être portée à la connaissance de tous les personnels. Il est tenu par l'assistant de

prévention, ou par une autre personne du service lorsqu'il n'y a pas d'assistant. Une fois rempli, il peut également être envoyé par voie électronique à l'agent de prévention.

Le 14 octobre 2019, un article du *Monde* mettait en garde contre le « blues » des enseignant·es-chercheur·es français et dressait un tableau catastrophique des conditions de travail qu'ils et elles affrontent. La situation n'a pas changé et le « blues » a une fâcheuse tendance à se transformer en souffrance, parfois intense. Arrêts maladie, *turn over*, situations proches du *burn out*... Pour les personnels BIATOSS, la situation n'est pas brillante non plus. Or, les personnels de tous bords ignorent trop souvent qu'ils et elles ont, dans les murs de l'université et de toutes ses composantes, **un outil pour alerter l'employeur sur leurs conditions de travail**, de plus en plus mauvaises.

Agents titulaires et contractuels, stagiaires, vacataires, intervenants extérieurs, etc., toutes et tous, vous pouvez consigner dans le registre SST :

- les **accidents** corporels, les accidents bénins et accidents matériels. Certains accidents peuvent être considérés comme « accidents psychiques » (cf. items suivants). Une procédure d'accident de service/de travail doit alors être déclarée en parallèle. Les risques d'accidents, non encore advenus, peuvent également figurer dans le RSST.
- des **situations de travail dégradées**, relevant de problèmes organisationnels, ou relationnels : surcharge de travail, inactivité, désorganisation, conflits exacerbés entraînant tensions, violences verbales, etc...
- des faits pouvant s'apparenter à du **harcèlement** moral ou sexuel et les faits de **discrimination** de tous ordres ;
- des **violences et incivilités** commises par des collègues ou des personnes extérieures à l'établissement sur des agents : insultes, menaces, agressions...
- les salles dont la jauge est inférieure au nombre d'étudiants, les problèmes d'aération, les emplois du temps pathogènes...

- des alertes, **observations ou suggestions** en matière de prévention des risques professionnels ou d'amélioration des conditions de travail.

Tous les risques générés par le travail doivent y être notés car **l'exposition à de mauvaises conditions de travail a des conséquences directes sur la santé des agents** (stress, maladies cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques, troubles anxio-dépressifs, syndromes d'épuisement professionnel, etc.)

En plus de son rôle de prévention et d'alerte, le registre assure la **traçabilité de la prise en compte des problèmes**. Il peut être utile dans le cas où, à la suite d'un incident, par exemple, une pathologie se développe de façon différée dans le temps.

En cas de difficulté à renseigner le registre, si vous rencontrez des difficultés pour localiser le registre SST de votre service, si vous subissez des menaces quant à son utilisation ou si vous avez besoin d'aide pour le remplir : **n'hésitez pas à contacter la CGT !**

cgt-info@univ-lorraine.fr

Que se passe-t-il une fois que vous avez renseigné votre signalement SST ?

A chaque inscription dans le registre, la personne qui en a la charge le transmet au service de prévention et au chef de service qui le vise. L'université se trouve dans **l'obligation de vous répondre** et de proposer une solution et des mesures de prévention, pour éviter que ces événements ne puissent se reproduire, entraînant éventuellement des conséquences plus graves. Le service de prévention assure le suivi des actions à entreprendre. Enfin, lors de chacune de ses réunions, le **CHSCT** (Comité Hygiène Sécurité et des conditions de travail), examinera les inscriptions consignées sur le registre ainsi que les solutions mises en œuvre pour chacun des problèmes soulevés.



Il est absolument nécessaire d'assurer la **mémoire et la traçabilité** des événements et de la prise en compte des problèmes. Un problème qui peut sembler mineur sur le moment peut prendre des proportions importantes plus tard en termes de dégradation des conditions de travail. Il est important de garder des traces montrant que **la Direction a été prévenue, qu'elle savait et qu'elle n'a rien fait**.

Si le problème est grave et/ou si aucune mesure satisfaisante n'a été prise pour répondre au problème soulevé, vous devez alerter un-e représentant-e du personnel du CHSCT.

L'employeur public est garant de la santé, du bien-être et de la sécurité au travail de ses agents. La **Directive européenne de 1989**, retranscrite dans le droit français, engage la responsabilité civile et pénale de l'employeur qui a **obligation de moyens et de résultats** concernant la santé et la sécurité des personnels.

On m'a dit que...

⇒ **Les étudiant·es ne peuvent pas écrire dans le RSST**

FAUX : les registres sont destinés aux personnels et usagers de l'établissement

⇒ **Je ne peux inscrire que ce qui m'arrive dans mon bureau**

FAUX : vous pouvez inscrire tout incident survenu sur le lieu de travail, c'est à dire dans l'enceinte de l'établissement (ou à proximité immédiate, en lien avec le travail)

⇒ **Je ne peux inscrire que les incidents physiques (chute, blessure...)**

FAUX : observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail y compris notre santé morale ou l'organisation générale du travail

⇒ **Je ne peux écrire que ce qui me concerne**

FAUX : vous pouvez signaler des événements dont vous êtes témoin. Un·e salarié·e peut être poursuivi·e en justice pour ne pas avoir signalé une anomalie générant un danger, un délit...

⇒ **Je suis obligé·e de signer le registre**

VRAI : Chacun prend ses responsabilités. Le registre ne doit pas devenir un outil de délation. Ce sont les conditions de travail qui sont en cause, pas un individu. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir témoigné, consigné un fait dans le cadre des conditions et organisations du travail. Par contre, un salarié peut être poursuivi en justice pour ne pas avoir signalé une anomalie générant un danger, un délit... Pour dépersonnaliser le signalement, invitez vos collègues à noter eux aussi leurs observations : le nombre fait la force. Vous pouvez venir nous consulter pour la rédaction et l'observation peut être signée au nom de la CGT par un membre du bureau du syndicat.

⇒ **Ce n'est pas grave, ce n'est pas la peine de l'inscrire dans le RSST**

FAUX : vous ne connaissez pas les suites possibles, une simple chute ou une altercation peut avoir des conséquences plusieurs jours ou semaines plus tard (foulure, dépression...). Noter l'incident rapidement permettra de démontrer son lien avec les conséquences ultérieures

⇒ **Le registre se trouve dans le bureau d'un responsable de service ou de site**

FAUX : chaque registre doit être facilement accessible aux personnels durant leurs horaires de travail, il est tenu par l'assistant de prévention, ou à défaut se trouve dans un lieu accessible, et certainement pas aux mains d'un responsable, d'un directeur ou de son secrétariat. De plus, vous pouvez consigner dans n'importe quel registre de l'établissement.