

# SANTÉ et SECURITE au Travail: Ça existe aussi dans les établissements scolaires!

## MODE D'EMPLOI



### Ce que prévoit la Loi...

- Le Décret n°82-453 du 28 mai 1982 oblige l'employeur dans la Fonction publique à mettre à disposition des salarié-es et des usager-ères un **Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)** pour consigner les remarques-observations en relation avec les risques professionnels et/ou psychosociaux et l'amélioration des conditions de travail. Il fixe aussi les modalités d'application et les obligations des administrations de l'État en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs agents.
- L'accord sur la santé et la sécurité au travail du 20 novembre 2009 veut rénover la politique des employeurs publics en matière de protection de la santé et de la sécurité afin d'améliorer les conditions de travail des agents.
- L'article 10 de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social, crée **les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**.
- Mais aussi articles du Code du travail avec la transcription dans le code Fonction publique (décret 28/06/2011-774), circulaires 09/08/2011, législation européenne, directive de 89...



Pour vous faire entendre et signaler tout manquement ou danger ayant une incidence sur votre santé et sécurité : **2 registres.**

### Le REGISTRE des DANGERS GRAVES et IMMINENTS

Selon le guide juridique de la circulaire du 10 avril 2015, la notion de danger doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant **une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent**, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique de la personne.

*Le danger en cause doit donc être grave et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée.*

Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est « susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé ».

#### Constitue un droit d'alerte :

- signalement formalisé par le biais du registre spécial tenu sous la responsabilité du chef d'établissement.
- signalement immédiatement à l'autorité administrative de toute situation de travail présentant un danger grave et imminent pour la vie ou la santé ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection.
- 1 membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative.

# CONNAITRE ses DROITS

## Le Registre SANTE SECURITE au TRAVAIL

L'existence du registre numérique (qui est imprimé sous forme papier dans chaque établissement) n'est pas encore suffisamment connue. Et l'administration se fait très discrète alors que le décret prévoyant « *Un registre de santé et sécurité, facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail et dont la localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous moyens [...]* » existe bien.

**Remplir le registre. Que peut-on y inscrire ?** (liste non exhaustive)

- Des questions de salubrités des locaux
- Des questions de température sur le lieu de travail (trop chaud, ou inférieur à 15°) ; est constatée une température élevée des salles due à une panne d'ordinateur qui gère
- Des problèmes relationnels avec les parents, élèves, administration, hiérarchie, collègues, les violences verbales, physiques. Cas par exemple de propos écrits et diffamants de parents sur le cahier de liaison, d'agression verbale ou physique d'un élève sur un adulte de l'établissement...
- Des problèmes de sécurité matériels

**Comment écrire dans le registre ? Faire preuve de prudence**

- Faire du descriptif et sans subjectivité.
- Favoriser l'utilisation du collectif plutôt que le « Je » pour éviter que l'employeur dénonce un simple problème personnel alors que c'est bien de l'organisation du travail dont il s'agit. Cela évite de se mettre en position difficile vis-à-vis de la hiérarchie.
- Pas d'attaque personnelle. Rien que les faits sur l'organisation du travail.
- Prendre son temps pour réfléchir au problème et construire son écrit. Mettre en valeur le contexte (conditions de travail), les injonctions paradoxales qui ont conduit aux faits puis les conséquences (l'impact sur la santé, stress, suicide...). Se faire conseiller par un-e militant-e de la CGT pour la rédaction qui peut le cas échéant signer et mentionner son syndicat. Cet écrit structuré (extrait du registre), signé par « l'équipe » ou un représentant syndical est transmis au chef d'établissement (qui appose son visa et d'éventuelles observations, et saisit sa hiérarchie), et au secrétaire du CHSCT départemental.

**Photocopier, collecter** (se créer un dossier registre) **les infos et réponses pour garder une trace.** Un simple signalement (mail, courrier, échange téléphonique) n'est pas suffisant et surtout absolument pas contraignant.

## Ce que dit la CGT

**En inscrivant tout ce qui peut porter atteinte à votre santé et votre sécurité dans les registres prévus à cet effet, vous contraignez l'administration à mettre en place des réponses pour vous protéger. Tout autre action (écrit, mail, rencontre) n'aura jamais la puissance des écrits dans un registre. Par ailleurs cela permet au CHSCT d'être saisi officiellement des expositions aux risques auxquels sont soumis-e les salarié-es. Dans tous les cas n'hésitez pas à nous contacter si vous voulez de l'aide à la rédaction. Des formules précises et contraignantes doivent figurer.**