

Le Registre Santé Sécurité au Travail (RSST)

Un outil de lutte pour nos conditions de travail !

Le registre de santé et sécurité au travail (RSST), c'est quoi ?

Ce registre permet de noter tout risque physique ou psychique, toute altération des conditions de travail, tout manque de respect à la législation et aux droits des travailleuses et des travailleurs. Le chef de service (ou d'ED, d'UFR etc, par délégation du/de la président.e d'université) est responsable de la protection de la santé physique et psychique des usager.ères (personnels, étudiant.es etc) des centres et services placés sous sa responsabilité conformément aux articles L 4121-1 et suivants du code du travail.

Aussi, ces directions ont obligation de répondre. Ce document a une valeur juridique. Le RSST doit être présent dans tous les centres de l'université, conformément au décret 82-453 du 28 mai 1982.

Pourquoi recourir à ce registre ?

Le RSST est un document public. S'il ne permet pas l'anonymat, il contraint les directions à prendre connaissance des situations et à se positionner / à y apporter des réponses. À partir du moment où une mention y est apposée, la hiérarchie devient seule responsable des conséquences qui découleraient de sa non-résolution. Il permet donc de protéger les collègues si un problème n'est pas résolu, et de garder trace des événements advenus. Vous n'avez pas obligatoirement à proposer de solutions.

Le registre papier est consultable par tous. Les signalements faits sur des plateformes numériques sont accessibles aux représentant.es du personnel élu.es au sein de la Formation Spécialisée Santé Sécurité au Travail (F3SCT), composante du Comité Social d'Administration (CSA). Aussi, aucun signalement ne peut être passé sous silence.

Si l'accumulation de signalement ou la description de cas préoccupants laisse supposer que l'organisation du travail dans un service produit de la souffrance ou du danger, les membres de la F3SCT peuvent décider d'y organiser une visite durant laquelle, à huis-clos, l'ensemble ou une partie des agents pourront être entendus.es.

Aussi, contrairement aux cellules de gestion des violences, internes aux universités, qui sont organisées et dirigées par les présidences, c'est-à-dire, nos directions, le RSST, par son caractère public, est un outil de protection et de contrôle mutuel à notre service. Ils sont enfin très utiles dans la construction des luttes collectives pour améliorer les conditions de travail, permettant d'identifier par nous même les récurrences des dysfonctionnements dans nos services.

Le cas des harcèlements et des VSS :

Les harcèlements et violences sur les lieux de travail, quelque soient les relations entre les usager.es concerné.es, et notamment sexuelles et sexistes, sont des risques psycho-sociaux que l'employeur doit prévenir. A ce titre, un signalement à ce sujet au RSST est encouragé.

La nécessité de descriptions factuelles des situations et l'absence d'anonymat peut parfois représenter un danger, une difficulté ou une impossibilité pour les victimes de violences. Aussi est-il parfaitement entendable que vous préféreriez avoir recours aux dispositifs de signalement des cellules internes.

Cependant, nous vous conseillons de doubler les signalements anonymes d'un second signalement au registre RSST, possiblement par une personne tierce (comme un membre d'une organisation syndicale). On y précisera qu'un signalement concernant le service à été réalisé un certain jour, laissant une trace, informant, notamment les élu.es de la F3SCT, qu'un tel événement est advenu, que la présidence doit le prendre en charge et que si cela venait à se reproduire, il serait nécessaire de d'y organiser une visite.

Enfin, les F3SCT sont normalement dotées de membres spécialisées et formées à l'accompagnement et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, que vous pouvez contacter afin d'être accompagné.es dans vos démarches.

Pour contacter votre section locale de Sud éducation :

Où ?

Le RSST doit se trouver au format papier dans un lieu accessible à toutes et tous, et à toute heure.

Les assistant.es de prévention sont chargé.es et primé.es pour relever toutes inscriptions au registre et les transmettre aux services référents (Assistant de prévention de l'université, chefs de service, QVT, DGS etc).

Dans certaines universités, il est centralisé sous forme dématérialisée, accessible sur les ENT ou intranet (généralement qu'aux personnels), mais il reste tout de même accessible sous format papier dans les centres. Si le RSST papier n'existe pas alors contactez vos organisations syndicales, comme SUD Education, pour le mettre en place.

Il est parfois compliqué dans nos activités d'être sûr du registre dans lequel faire son signalement. Si vous êtes confronté.es à une situation impliquant différentes tutelles ou responsabilités, mieux vaut multiplier le signalement au sein des différents registres.

Qui ?

Tous les usager.ères peuvent l'utiliser, des personnels, vacataires, fonctionnaires ou contractuel.les, aux étudiant.es, en passant par les agents extérieurs ou des accompagnateur.ices de passage sur les centres (Personnels d'autres entreprises (sécurité, entretien, livreur.euse.s de passage)).

Il est possible de remplir un signalement au RSST pour une autre personne, qui ne peut pas accéder au registre ou souhaite rester anonyme. De même que si vous êtes simplement témoin d'une scène. Il est aussi possible de rédiger un signalement collectif, signé par plusieurs personnes sur papier, ou déposé en ligne par différents comptes.

Quand et Comment ?

Il n'existe pas de délai légal entre le constat d'un fait et son signalement dans le RSST.

Il est préférable de ne pas écrire sous le coup de l'émotion et de prendre du recul pour analyser les faits et les restituer au mieux. Dans le RSST, on écrit des faits relatés simplement sans commentaires, des propos, des citations. Cela afin de ne pas se faire invalider ou remettre en cause son signalement.

Pour vous aider dans la rédaction de votre fiche, vous pouvez vous rapprocher de membres d'organisations syndicales, comme SUD Education.

Quelques exemples :

Risques matériels et environnementaux :

- Trop chaud / trop froid dans les locaux
- Manque d'aération, volume d'air insuffisant
- Matériel insuffisant ou de mauvaise qualité

Pressions et violences au travail :

- Manque de respect de la part de la hiérarchie
- Agression verbale ou physique
- Harcèlement, sexuel ou moral*

*ne pas mentionner le terme de harcèlement, décrire les faits avec l'aide d'un syndicat impérativement

Risques liés à l'organisation du travail :

- Non-respect des horaires : empiètement du travail sur la sphère privée
- Demande de réalisation de tâches non conformes au poste
- Sous-effectif des personnels / Non remplacement
- Refus d'accorder une formation
- Emploi du temps sanction
- Non prise en charge par la hiérarchie de faits de violences ou de harcèlement dans les services

Pour contacter votre section locale de Sud education :

