



Un droit et une procédure plus que jamais nécessaires pour tous les personnels et usagers

1. Le registre santé et sécurité au travail (RSST)

► à la disposition des personnels, et des usagers pour les services accueillant du public*

Le RSST permet de consigner tout évènement ou situation de travail susceptible d'altérer la sécurité et/ou de dégrader la santé (physique ou mentale) d'un ou plusieurs agents ou usagers.

Le chef de service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner ce visa d'observations..

L'agent (ou l'usager) a quant à lui le devoir de signaler à sa hiérarchie tout risque, supposé ou manifeste mettant en danger sa sécurité et/ou sa santé ainsi que celle des autres. Le signalement d'un danger dans le RSST ne se cantonne pas aux risques liés aux problèmes matériels ; tous les types de risques peuvent y être inscrits : agressions verbales ou physiques, pressions, surcharges de travail, ... **y compris les atteintes à la santé au travail ressenties et les conditions de travail liées à l'épidémie de COVID 19.**

L'inscription peut aussi être signée par le nom d'un service, d'autant plus si il y a eu concertation et réunion au sein de ce service. On peut aussi inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions que l'on juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Les inscriptions consignées sur le registre sont examinées par le CHSCT qui doit être informé des suites qui ont été réservées à chacun des problèmes soulevés par ces inscriptions. Le chef de service a l'obligation de veiller à la sécurité et à la santé des agents placés sous son autorité : cela relève de sa responsabilité pénale.

Pour signaler tous les types de risques : agressions verbales ou physiques, pressions, surcharges de travail...

Le RSST est un document opposable juridiquement.

Mais il ne suffit pas de remplir ce registre, il faut également transmettre son signalement au chef de service : s'il n'a pas été prévenu du risque existant, on ne peut pas lui reprocher de n'avoir pas pris les mesures correctives nécessaires.

* Dans les services qui accueillent du public, un registre de santé et de sécurité, doit également être mis à la disposition des usagers. Ces derniers doivent être clairement informés de l'existence d'un tel registre. Le registre destiné au public peut être différent de celui destiné au recueil des observations des agents. : c.f. page 9 du [Guide juridique de la DGAPP](#) - Application du Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique ([art. 3-2 du Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié](#))

À retenir

- ✓ C'est un véritable outil, parmi d'autres, pour l'amélioration de nos conditions de travail, n'hésitons pas à nous en saisir !
- ✓ Rédiger son signalement dans le registre SST ou prévenir un membre du CHSCT qui se chargera de remplir le registre
- ✓ Attention, on ne doit relater que des faits avérés ! (mentions obligatoires : nom et signature, date et heure de l'observation ou de l'incident)
- ✓ Pour les personnels en télétravail, le signalement peut être rédigé sur un support papier ou un mail
- ✓ Prévenir par écrit le chef de service que l'on a effectué un signalement dans le RSST
- ✓ Informer un représentant des personnels au CHSCT de sa démarche

Dans tous les cas, un signalement dans le registre RSST ne doit pas rester sans réponse du chef de service !



En cas de signalement représentant un certain degré de gravité ou mettant en cause une personne,

contacter le syndicat

afin qu'il vous conseille sur vos droits et l'utilisation des procédures réglementaires en santé au travail et conditions de travail

2. Le registre spécial de signalement d'un danger grave et imminent

► à la disposition des membres du CHSCT, de l'inspection du travail et des inspecteurs santé et sécurité au travail

L'**agent** qui se trouve dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent en alerte immédiatement son chef de service et peut se retirer d'une telle situation (c'est le droit de retrait).

Un **représentant du personnel au CHSCT** (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) doit être informé dans la foulée : il exercera son droit d'alerte en consignait l'événement dans un registre spécial : le registre des dangers graves et imminents. Il interviendra ensuite auprès du chef de service.

Le **chef de service** procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le Comité des décisions prises.

La notion de santé englobe la santé physique et psychique. On peut donc être en danger grave et imminent pour des risques psychosociaux....

Qu'est ce qu'un danger GRAVE et IMMINENT ?

GRAVE : parce qu'il est susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée

IMMINENT : parce qu'il 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.

Tout avis figurant sur le registre est daté et signé et comporte l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par le chef de service y sont également consignées.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CHSCT compétent est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le CHSCT, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Contactez la CGT pour tout complément d'information ou pour signaler tout problème.



Utiliser son droit de retrait ne veut pas dire que l'on rentre chez soi,

mais que l'on se retire de la situation de travail dangereuse et que l'on reste à la disposition de son employeur qui doit faire en sorte que la situation de danger cesse.

À retenir

- ✓ Alerter immédiatement son chef de service et si l'on a exercé son droit de retrait, l'en informer
- ✓ Informer un représentant du personnel au CHSCT qui consignera l'évènement
- ✓ Le chef de service procède aussitôt à une enquête avec le représentant du personnel au CHSCT
- ✓ Le CHSCT est informé des décisions prises

En savoir plus sur le droit de retrait :

[Schéma de la procédure du droit et d'alerte et du droit de retrait](#)

[Fiche technique de l'UFSE-CGT](#)

[Fiche de la DGAFP « Covid-19 : droit de retrait dans la fonction publique »](#)

