

## Des registres spécifiques pour plus de prévention

### Objectif : protéger les personnels

L'Éducation nationale, comme tout-e employeur-se, a des obligations élevées en matière de protection de la santé de ses personnels. Mais comme tout-e employeur-se, l'EN cherche à se décharger de ces obligations. C'est pourquoi il est indispensable de signaler par écrit toute situation de nature à porter atteinte à la santé physique ou mentale d'un-e ou plusieurs agent-es et de suivre sa demande.



Étapes	Commentaires	Responsabilité
<p>1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les signalements des personnels doivent être consignés dans le <b>registre Santé et Sécurité au Travail (SST)</b> qui doit être accessible à tous les personnels.</li> <li>Le-la supérieur-e hiérarchique (principal-e, proviseur-e, inspecteur-trice de circonscription...) doit apporter une réponse et, au besoin, prendre des mesures, dans les plus brefs délais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si ce n'est pas le cas, demander que le registre SST soit <b>accessible</b> et que l'endroit où il se trouve soit porté à la connaissance des agent-es.</li> <li>Le signalement est individuel et doit être signé par l'agent-e. Pour éviter toute tentative d'isolement ou d'intimidation, <b>le signalement peut être doublé par un courrier du syndicat.</b></li> </ul>	<p>Responsabilité des personnels</p>
<p>2</p> <p>Le-la supérieur-e hiérarchique, sur la base des signalements inscrits dans le registre SST, met régulièrement à jour le <b>Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)</b> qui répertorie tous les risques professionnels (atteintes physiques et mentales) auxquels sont exposé-es les agent-es.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le DUERP doit être <b>mis à jour au moins une fois par an</b> et accessible par tous-tes.</li> <li><b>Les agent-es ne doivent pas remplir directement le DUERP</b> qui demande des précisions relevant des responsabilités d'un-e chef-fe de service (par exemple, un-e directeur-trice d'école n'a pas à le remplir).</li> </ul>	<p>Responsabilité de l'employeur-se (sous le contrôle des personnels)</p>
<p>3</p> <p>Le DUERP permet de fixer les priorités et de construire un <b>plan de prévention des risques professionnels.</b></p>	<p>Le plan de prévention des risques est d'autant plus pertinent qu'il s'appuie sur un <b>DUERP à jour</b>, lui-même nourri par <b>des signalements du registre SST.</b></p>	

Il existe aussi un **registre des Dangers Graves et Imminents (DGI)** pour les situations les plus vives et urgentes qui nécessitent des mesures immédiates. Ce registre est employé en particulier pour signaler les circonstances amenant un-e agent-e à **exercer son droit de retrait.**

Il est important de distinguer ce qui relève de la responsabilité des personnels et de celle de l'employeur-se. Cela permet, d'abord, de comprendre la multiplicité des documents liés à la prévention sur les lieux de travail. Cela permet, ensuite, d'optimiser l'action syndicale : face à un signalement inscrit dans les registres SST et DGI, **la hiérarchie a une obligation de réponse, voire d'action.** De surcroît, **écrire dans les registres engage la responsabilité pénale de l'employeur-se** ou de son-sa représentant-e et participe, ainsi, au nécessaire rapport de force, au plus près du terrain.

Sandrine Scognamiglio et Sylvain Clément, collectif CGT "Conditions de travail"