LE REGISTRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL (RSST) :

UN OUTIL POUR DÉFENDRE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce registre permet de noter tout risque psychique ou physique, toute altération des conditions de travail, toutmanque de respect à la législation et aux droits des travailleuses et des travailleurs. Le chef de service (IEN, chef·fe d'établissement, d'UFR, président·e d'université…) est responsable de la protection de la santé physique etmentale des personnels placés sous sa responsabilité conformément aux articles L 4121-1 et suivants du code du travail. Les chef·fes de service ont obligation de répondre. Ce document a une valeur juridique.

Le RSST doit être présent dans tous les établissements de la maternelle à l'université, conformément au décret 82-453 du 28 mai 1982.

OÙ ?

Le RSST peut se trouver au format papier ou sous forme dématérialisée. Les deuxformes peuvent coexister.

La version dématérialisée

Télécharge le pdf modifiable en choisissant le département de l'Isère et 1er ou 2nd Degré soit sur le site du rectorat de Grenoble (attention le rectorat ne met pas toujours ses documents à jours sur son site !) ou en se connectant via le PIA (portail Intranet des Agents) et chercher dans la barre de recherche « fiche SST ».

La version papier

Le RSST doit être dans un lieu accessible à toutes et tous et à toute heure hors présence hiérarchique (la loge ou la salle des maître·sses conviennent, le bureau du chef pas du tout !). Si le RSST papier n'existe pas alors contactez SUD Éducation pour le mettre en place.

QUI ?

Tous les personnels peuvent l'utiliser : agent·es de l'administration ou de la région, AED, AESH, AVS, animateurs·trices du service civique, contractuels, infirmièr·es, professeurs…
Les usager·es (parents, élèves, intervenant·es extérieur·es) peuvent aussi déposer dans un RSST distinct de celui des personnels.

QUAND ?

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.

COMMENT ?

Dans le RSST, on écrit des faits relatés simplement sans commentaires, des propos, des citations.
Les signalements peuvent être individuels ou collectifs dès lors que la signature de chacun·e est apposée (RSST papier). Pour la version dématérialisée le dépôt collectif se traduit par le même écrit déposé par chacun·e.
Photocopiez la page ou la fiche du RSST papier pour éviter qu'elle disparaisse et transmettez une copie à SUD éducation 38.
Pour vous aider dans la rédaction de votre fiche, rapprochez-vous du syndicat.

éducation Sud

SUD Éducation Isère
3 rue F. Garcia Lorca
38100 GRENOBLE
Téléphone : 06 41 21 48 98
www.sudeducation38.org
isere@sudeducation.org

Union syndicale Solidaires

Pour quoi ?

Il doit être visé régulièrement par le chef de service et des réponses doivent être apportées par la hiérarchie aux signalements qui y sont faits. 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 ensuite ?

Les signalements dans le RSST peuvent étayer des dangers graves et imminents, des accidents de service et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Ils doivent être examinés par les comités d'hygiène, de santé et des conditions de travail (CHSCT). Ils sont utiles dans la construction des luttes collectives pour améliorer les conditions de travail.

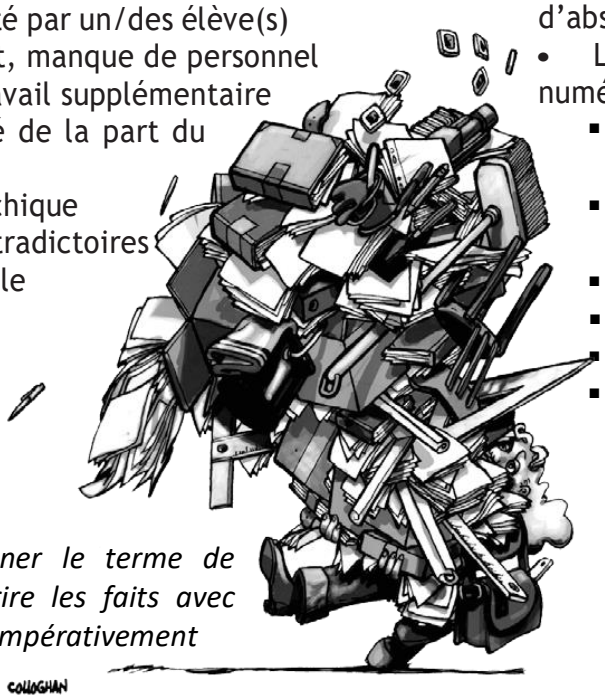
QUOI ?

Risques matériels et environnementaux :

- Manque d'éclairage
- Sol glissant
- Pas de savon dans les sanitaires
- Sortie d'école dangereuse
- Plus d'élèves que de places
- Trop chaud / trop froid dans les locaux
- Manque d'aération, volume d'air insuffisant
- Environnement trop bruyant
- Matériel insuffisant ou de mauvaise qualité
- Équipements collectifs inappropriés ou insuffisants
- Équipements de Protection Individuelle manquants
- Locaux insalubres
- Présence d'amiante, de radon

Pressions et violences au travail :

- Harcèlement, sexuel ou moral*
- Manque de respect de la part de la hiérarchie
- Mise en difficulté par un/des élève(s)
- Refus d'un droit, manque de personnel
- Demande de travail supplémentaire
- Ton inapproprié de la part du chef
- Pression hiérarchique
- Injonctions contradictoires
- Agression verbale



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

Risques liés à l'organisation du travail :

- Sous-effectif des personnels
- Non remplacement des personnels
- Remplacement ponctuel d'un·e collègue absent·e
- Accueil dans la classe des élèves d'un·e collègue non remplacé·e
- Charge de travail supplémentaire
- Réformes pléthoriques (le changement permanent génère de l'épuisement et de la déstabilisation)
- Demande de réalisation de tâches non conformes au métier
- Décisions imposées sans concertation avec l'agent·e
- Multiplication des tâches
- Emploi du temps sanction
- Non-respect des horaires : empiétementdu travail sur la sphère privée
- Tentative d'imposer plus de 2h supplémentaire
- Évaluation / inspection malveillante
- Refus d'accorder une formation
- Refus non justifié d'accorder une autorisation d'absence
- La digitalisation du travail (invasion numérique) :
  - Messagerie professionnelle (mails reçus à toute heure)
  - Espace Numérique de Travail (ENT) (messagerie ouverte aux usagers)
  - Appel des élèves en ligne
  - Bulletin scolaire numérique
  - Livret scolaire unique
  - M@gistere

...

éducation Sud 38 Union syndicale Solidaires