



LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Un outil au service des luttes

Le RSST est un outil à la disposition de tou·tes les travailleur·euses de l'éducation, qu'il faut connaître pour le mettre au service de nos luttes.

LE RSST, C'EST QUOI ?

OÙ LE TROUVER ?

Le RSST doit obligatoirement être présent dans tous les établissements de la maternelle à l'université, conformément au décret 82-453. Ce texte stipule notamment que « *les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* ». Par ailleurs, le Code du travail précise également que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (la 4e partie du Code du travail concerne aussi les agent·es de la fonction publique). Il doit notamment « *planifier la prévention en y intégrant (...) l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel (...) ainsi que ceux liés aux agissements sexistes* » (art. L4121-2).

Tou·tes les agent·es sont concerné·es et doivent y avoir accès, quelle que soit leur fonction (agent·es territoriaux·les ou administratif·ves, AED, AESH, enseignant·es, etc.), leur statut (contractuel·les, titulaires) ou le type d'établissement dans lequel iels travaillent (de la maternelle à

l'université). Pour les agent·es dépendant du rectorat de Rennes, il est disponible via toutatice : une fois identifié, l'agent·e a accès à un catalogue d'applications sur la page d'accueil, classées par ordre alphabétique ; on trouve le RSST à la lettre R. Pour les agent·es dépendant du MESR, il y a un registre par entité ou zone de travail : plus l'établissement est grand, plus il y a de RSST ! Ils peuvent être en physiques ou dématérialisés.

À QUOI ÇA SERT ?

POURQUOI LE REMPLIR ?

Tout ce qui concerne la santé physique peut évidemment y être mentionné : absence d'Équipements de Protection Individuels, présence d'amiante, exposition au bruit, équipements de sécurité défaillants, fortes chaleurs, etc. Par ailleurs, il est important de signaler également que l'on peut signaler au RSST tout ce qui concerne les risques psycho-sociaux au travail, et en particulier la pression hiérarchique, le harcèlement, et les VSS.

Il est important de le remplir dès qu'un risque est identifié. Le renseignement d'une fiche SST est en effet immédiatement notifié au chef de service. Dès lors, sa responsabilité au sens du décret de 1982 est engagée, et iel se doit d'y apporter une réponse.

Les textes de référence :

Les textes ci-dessous sont accessibles dans leur version à jour sur legifrance.gouv.fr :

— le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

— le Code du travail, notamment le chapitre L4121 concernant les obligations de l'employeur à propos de la Santé et de la Sécurité au Travail

Il convient cependant d'être vigilant-e sur le contenu du signalement. Il ne faut mentionner que des faits, écrire rigoureusement ce qui a été constaté, sans affect. Il vaut mieux prendre un peu de temps pour ne pas écrire tout de suite sous le coup de l'émotion. Il ne faut pas hésiter aussi à se faire aider et relire lors de la rédaction de la fiche, pour s'assurer qu'on est dans les clous. Si le signalement est nécessairement individuel, il faut absolument qu'il serve d'appui à une action collective au sein de l'établissement concerné. D'ailleurs, plusieurs agent-es peuvent individuellement signaler le même risque. Quoi qu'il en soit, et quelles que soient les circonstances : il ne faut jamais hésiter à faire appel au syndicat !

également à la Formation Spéciale Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT, ou F3SCT). Cette commission remplace les CHSCT et est rattachée au CSA (Comité Social). Le remplacement des CHSCT par les FS-SSCT s'est accompagné d'une dégradation du suivi des signalements SST, car elles ont davantage de signalements à traiter, tandis que l'institution a moins d'obligation de les réunir. Pour faire évoluer une situation favorablement, et écarter durablement tout risque, l'action collective demeure donc souvent un levier efficace. Le RSST est, dans ce cadre, un outil parmi d'autres au service de la lutte et du rapport de force !



ET APRÈS ?

Le RSST est un outil méconnu, que les agent-es doivent apprendre à maîtriser. Il est dans l'intérêt de la hiérarchie de ne pas trop lui faire de publicité, notamment pour tout ce qui concerne les risques psycho-sociaux. Mais en tant que tel, le RSST ne suffit pas. En effet, une fois la fiche SST remplie et validée, celle-ci est donc notifiée au chef de service, mais remonte

La CNT et les commissions paritaires

La CNT continue de refuser de participer aux élections professionnelles permettant de désigner les représentant-es des personnels aux différentes instances départementales, académiques ou nationales. Nous considérons que le paritarisme est un système de gestion à l'opposé de la démocratie directe que nous voulons promouvoir. Trop souvent, ces instances ne sont que des chambres d'enregistrement des décisions prises par la hiérarchie. Ne pas y siéger n'empêche pas la défense individuelle de personnels mis à mal par l'administration et/ou la hiérarchie. Cela demande avant tout de la disponibilité pour organiser les dossiers ou encore pour mobiliser quand cela est nécessaire et/ou possible. Rien à voir avec le fait de siéger ou pas. Il faut bien admettre que, sans mobilisation, les syndicats ne font qu'entériner les décisions prises par d'autres. Sans rapport de force, nulle surprise !



RECEVEZ UN NUMÉRO GRATUIT DE LA MAUVAISE HERBE, REVUE DE LA CNT ÉDUCATION
 Merci de remplir ce formulaire et de nous le renvoyer pour recevoir gratuitement le prochain numéro.

Nom : Prénom :

Adresse : Code postal et ville :

La Mauvaise herbe, CNT-FTE, 33 rue des Vignoles, 75 020 Paris