

OU SE TROUVE LE RSST DANS VOTRE ETABLISSEMENT? LE QUOI? OU DONC?

Le registre santé et sécurité au travail (RSST) est un outil dont bien peu d'entre nous se servent. Il est pourtant extrêmement puissant:

Article L4121-1 du code du travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Dès lors que l'on remplit une page du RSST, le principal, le proviseur ou l'IEN se doit d'apporter une réponse sur la même fiche ou de transmettre le problème posé à sa hiérarchie s'il n'est pas en mesure de le résoudre. **C'est une question de responsabilité.** Un incident en lien avec une question soulevée dans le RSST -et sans réponse- pourrait amener l'employeur devant les tribunaux.

Que doit-on écrire dans le RSST?

Les problèmes liés au bâti du lieu de travail par exemple, mais aussi tout ce qui a trait aux conditions de travail.

- x Un incident grave avec un élève peut être mentionné dans le RSST, c'est d'ailleurs la seule façon de laisser une trace juridiquement acceptable: un rapport d'incident n'a pas de réelle valeur juridique. Il peut se perdre opportunément.
- x Une charge de travail anormale (réunions en surnombre) et susceptible de dégrader les conditions de travail.
- x Tout épisode d'une démarche de harcèlement de la part d'un collègue ou d'un supérieur
- x l'agression verbale de la part d'un chef de service.
- x Toute dégradation des conditions de travail pouvant entraîner un stress inhabituel.
- x Un entretien d'évaluation déguisé, attentatoire à la santé



Le métier d'enseignant est celui qui occasionne le plus de suicides chaque année ... juste devant la police. Le risque de burn out est réel et cette pathologie liée à la dépression nerveuse qui en résulte est désormais reconnue comme accident du travail. (Cour de cassation, chambre sociale. Décision n°02-30.576. Arrêt n°2098 du 1° juillet 2003)

Sans la mention dans le RSST d'un événement déclencheur de ce burn out, la reconnaissance de celui-ci en tant qu'accident du travail sera plus difficile. Le médecin traitant doit quant à lui, faire un arrêt de travail qualifié "d'accident de travail"

Pourquoi doit-on écrire dans le RSST?

Mettre ses supérieurs hiérarchiques devant leurs responsabilités peut résoudre bien des problèmes et permettre ainsi d'éviter la saisine du tribunal administratif ou le recours à une grève hasardeuse.

Le RSST est un outil qu'il faut apprendre à manier.

- ◆ Relater les problèmes de discipline graves et récurrents d'une classe à profil particulier (3^o DRA, Prepa Pro, segpa...) peut mettre l'administration au pied du mur et l'obliger à financer des dédoublements.
- ◆ Relever des dysfonctionnements inhérents à des travaux en cours et susceptibles d'entraver le déroulement des enseignements ou de mettre en danger certains personnels peut apporter des solutions que l'on n'aurait pas soupçonnées en restant fataliste.
- ◆ Faire mention d'un rapport d'inspection particulièrement infantilisant et dégradant qui pourrait entraîner une dépression nerveuse est la seule façon de donner à cet événement une existence légale et permettre ensuite un arbitrage de l'administration qui n'aurait pas eu lieu sinon.

Le RSST est aussi à destination des parents et ... des élèves

- ◆ Il n'y a pas de papier dans les toilettes et le problème est balayé en conseil de classe par le chef d'établissement qui argue qu'au bout de deux jours des rouleaux entiers bouchent les évacuations. Relatée dans le RSST, cette situation indigne devra trouver un épilogue plus ambitieux que la simple privation.
 - x Les menaces, harcèlement, racket, doivent être mentionnés dans le RSST en plus des autres démarches nécessaires à mener.

Où trouver le RSST?

Dans le premier degré, il est dans le bureau du directeur ou de la directrice. Dans un collège ou un lycée il peut être à la loge, au secrétariat, à l'intendance ou dans une salle annexe à la direction.

Quoiqu'il en soit, sa "localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous les moyens" (décret 82-453)

Le registre de danger grave et imminent (RDGI) (code du travail L.4131-1)

Il se trouve normalement au même endroit que le RSST. Comme son nom l'indique, il doit être rempli en cas de danger susceptible d'entraîner la cessation immédiate de l'activité. Seuls trois catégories de personnes peuvent le renseigner comme le précise très clairement le décret n°82-453 à son article 5-8 :

[Le Registre de danger grave et imminent] "*est tenu, sous la responsabilité du chef de service, à la disposition : des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; de l'inspection du travail ; des inspecteurs santé et sécurité au travail du présent décret.*" Concrètement si un-e ou plusieurs salarié-es font valoir leur droit de retrait, ce sont les représentant-es du personnel en CHSCT académique ou départemental qui devront faire le déplacement pour renseigner le Registre de danger grave et imminent et déposer un droit d'alerte.

Quelles suites donner à une exposition à des risques psycho-sociaux?

Accompagner la personne chez le médecin de prévention et lui rappeler que la loi l'oblige à proposer un plan de prévention à l'employeur pour éviter le renouvellement d'un nouvel arrêt de travail. Pour cela, il faut lui donner un courrier de la personne rappelant uniquement les faits ayant conduit à l'arrêt de travail. Ce médecin ne peut proposer que des solutions allant dans l'intérêt exclusif du salarié (Code du Travail, D.82-453 et suivants).

Si l'employeur, (Rectorat, Inspection Académique), refusait le plan de prévention proposé par le médecin, par exemple consistant à des décharges horaires, il doit obligatoirement s'en expliquer dans les instances locales, départementales ou académiques.

Les textes de référence :

Décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à la l'hygiène et à la sécurité au travail

Décret 2011-774 du 28 juin 2011 (complète le précédent et permet la prise en compte des conditions de travail dans la fonction publique, instaure un dossier médical pour l'agent).

BOEN n°40

