

## Que faire en cas de risque pour ma santé physique ou mentale?

Mon·ma coordonnateur·trice multiplie les reproches.

Il·elle me change fréquemment de classe et d'école.

Un parent est agressif, il n'est pas content à propos d'un événement survenu.

On me demande de prendre en charge un groupe de lecture, je surveille la récréation... Je fais remarquer que ce n'est pas mon rôle. Plus personne ne me parle.

J'accompagne un·e élève avec des troubles importants du comportement, il·elle me griffe, me mord, me tape.



En priorité, le dialogue...

*Parler avec l'enseignant·e directement*

Et associer au besoin le·la directeur·trice, le·la chef·fe d'établissement, le·la coordonnateur·trice.

Je suis en difficultés relationnelles avec l'enseignant·e, ça me stresse.

Et si le problème n'est pas résolu

Contacter la **CGT Éduc'action** pour vous aider dans vos démarches et interventions

### Sinon, il existe le RSST...

**C'est QUOI?**

Registre dans lequel chaque agent·e et usager·ère peut consigner sous forme de fiches (physiques et/ou dématérialisées) tout événement susceptible d'altérer la sécurité, de dégrader la santé.

ATTENTION : la présence de ce registre sur le lieu de travail est obligatoire.

**Qui peut le remplir?  
Comment ?  
Quels motifs ?**

Chaque agent·e peut y inscrire toutes les observations et toutes les suggestions qu'il·elle juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Il est important de vous faire accompagner dans cette démarche, de préférence par la CGT Éduc'action. Le·la représentant·e pourra, si vous préférez, l'inscrire au nom du syndicat en rapportant les faits.

## Quoi écrire dedans?

Tout risque psychique ou physique, toute altération des conditions de travail, tout manque de respect à la législation et aux droits des agent-es... Mais aussi des témoignages de ce que nous avons vu ou constaté ; si l'on a été amené à exercer son droit de retrait, en complément des autres démarches accompagnant l'exercice de ce droit (signalement au·à la chef-fe de service, information des représentant-es des personnels en commission F3ST (ex CHSCT), de représentant-es d'organisations syndicales).

## Le RSST oblige...



**l'employeur à répondre** (via le·la chef-fe d'établissement, l'IEN, l'Inspecteur·trice ASH). La hiérarchie devient seule responsable des conséquences qui découleraient de la non-résolution du problème posé. Il permet donc de protéger les collègues si un problème n'est pas résolu car c'est un document qui a valeur juridique. Le problème peut être résolu immédiatement mais de toute façon la fiche est transmise au CHSCT quand elle a été visée par l'autorité hiérarchique qui souvent retient cette dernière.

**La commission F3ST (Formation Spécialisée Santé Sécurité et conditions de Travail) à être informée directement par l'agent-e pour qu'il se saisisse des problèmes** et qu'il contraigne l'employeur à prendre les mesures nécessaires au traitement des problèmes signalés, c'est pourquoi il faut envoyer un exemplaire directement aux représentant-es du personnel du CHSCT (au niveau des DSDEN pour le 1er degré et le collège, au niveau académique pour le lycée). Vous trouverez les adresses sur les sites institutionnels.

**l'employeur à veiller à la mise en place d'un plan de prévention du risque professionnel à**



## La CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE

- ▶ le renforcement de la médecine de prévention pour répondre aux besoins et disposant de moyens suffisants ;
- ▶ des formations « santé au travail » (sur le temps de travail) conjointes pour tous les personnels ;
- ▶ la présence obligatoire de tous les registres dans les écoles et établissements : RSST, RDGI, DUERP ;
- ▶ le recrutement d'agent-es de prévention pour organiser et coordonner toutes les étapes de l'évaluation des risques, aux actions de prévention en passant par la rédaction du DUERP ;
- ▶ l'association de tous les personnels à la démarche d'évaluation des risques, évaluation qui doit être globale (technique, risques psycho-sociaux, organisationnels) et pluridisciplinaire ;
- ▶ la mise en œuvre des moyens afin de répondre aux solutions proposées pour prévenir les risques (formations, remplacements des collègues, équipements, stabilisation dans les classes, arrêt des PIAL...) ;
- ▶ des moyens pour les visites et enquêtes des membres de la F3ST (humains, expertises, matériels...).

votre outil pour faire respecter vos droits