



GUIDE SYNDICAL

SPECIAL

Registre Santé et Sécurité au Travail RSST



CGT Éduc'action — 263 rue de Paris, case 549, 93515 Montreuil Cedex 01.55.82.76.55

@ unsen@cgteduc.fr

 www.cgteduc.fr

 CGT-Éducaction



Scannez ce QR-code pour obtenir du matériel militant supplémentaire en lien avec le thème.

COLLECTIF SANTÉ

ET

CONDITIONS DE TRAVAIL -2-

Voici le guide syndical concernant le **Registre Santé et Sécurité au Travail**. Ce document obligatoire, dans toutes les écoles, établissements et services de l'Éducation nationale, est un des dispositifs centraux de la politique de santé et de sécurité au travail. En effet, il permet à chacun·e de signaler tout risque observé sur le lieu de travail, mais également toute atteinte à la santé physique et psychique des agent·es. Il s'inscrit dans une démarche de signalements concernant l'amélioration des conditions de travail mais peut contribuer également à la prévention. C'est un levier essentiel à actionner sans modération.

LE CONSTAT

Que dit la loi ?

Le **Registre Santé et Sécurité au Travail** (RSST) n'existe pas dans le code du travail. En revanche, sur les lieux de travail, les registres suivants sont obligatoires : RDGI, DTA, RAT, Registre sécurité, Registre sécurité incendie, Registre de soin à l'infirmérie dans les EPLE, Registre de contrôle des installations et des équipements sportifs et le Registre public d'accessibilité, ainsi que les documents suivants : le DUERP et le PPMS.

Le RSST est arrivé dans la Fonction publique d'État en 1995, avec la transposition dans la loi française de la directive européenne 89/391/CEE de 1989 en matière de santé et sécurité au travail. Il s'agit d'une modification du décret 82-453 de 1982, et plus précisément de son article 4-1 qui renvoie à la responsabilité du et de la chef·fe de service.

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,

cadre les dispositions concernant le registre RSST. Dans l'article R.251-8 du Code de la Fonction Publique (FP), il est écrit que : « Le registre de santé et de sécurité au travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agent·es et, le cas échéant, des usager·ères. Il est également tenu à la disposition des inspecteur·rices santé et sécurité au travail et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail compétentes ou, à défaut, des comités sociaux d'administration. »

Commentaire CGT : Dans le premier degré, les AP sont généralement des CPC. Ils·elles cumulent cette mission avec d'autres, et ne sont donc pas décharge·es. Dans le second degré, c'est sur la base du volontariat. Qui dit volontariat, dit « pas d'AP » (pas de décharge, IMP...) : 2/3 dans le premier degré ont 20% ou pas de temps dédié, 75% pour les lycées et 67% dans les collèges ont moins de 20% ou pas de temps dédié en 2022.



Comment répondre efficacement à ces obligations légales si les agent·es en charge n'ont le plus souvent ni le temps ni les compétences ?



Les assistant·es de prévention (AP) et conseiller·ères de prévention (CP) aident à la tenue et au suivi du registre auprès du·de la chef·fe des services. Ils·elles sont nommé·es à l'article 4, modifié par le décret 2022-551 du 13 avril 2022 :

“Dans le champ de compétence des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, à défaut, des comités sociaux d'administration, des assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination ; ils sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs ou lorsque l'organisation territoriale du département ministériel ou de ces établissements publics le justifient.

Les chefs de service concernés adressent aux agents mentionnés au premier alinéa une lettre de cadrage qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions. Une copie de cette lettre est communiquée à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans le champ de laquelle l'agent est placé ou, à défaut, au comité social d'administration.”

Commentaire CGT : Il faut noter ici que la loi est, encore une fois, protectrice. Le registre relève en effet les observations et suggestions des agent·es, concernant aussi bien la prévention des risques liés à l'activité professionnelle que les conditions de travail. Ainsi, correctement utilisés, ces registres constituent un levier important pour les réclamations et revendications.

Et concrètement ?

De plus en plus, les registres sont dématérialisés, et accessibles via le Portail Intranet Académique. En 2023, sur 30 académies, 13 l'ont dématérialisé. A terme, ils devront tous être dématérialisés. Sa localisation doit être portée à la connaissance des agent·es par tous moyens, notamment par voie d'affichage. Les signalements sur ce registre ne peuvent pas être anonymes, ils sont signés par l'agent·e. Le RSST ne doit pas être un outil de délation. Ce sont les conditions de travail qui sont en cause, pas un individu. Aucun·e agent·e ne peut être sanctionné·e pour avoir témoigné, consigné un fait dans le cadre des conditions et organisations du travail. Il est possible d'effectuer un même signalement plusieurs fois, par différent·es agent·es, et tant qu'une solution n'a pas été trouvée.

Commentaire CGT : Il est d'ailleurs possible d'écrire au sujet d'une autre personne que soi-même, avec son accord. Cependant, vous avez le devoir de signaler tout crime ou délit au titre de l'article 40 au Procureur de la République. Un·e agent·e peut être poursuivi·e en justice pour ne pas avoir signalé une anomalie générant un danger, un délit, un crime...

Lorsque le RSST n'est pas encore dématérialisé, il doit donc être présent dans chaque établissement du second degré, dans chaque école ainsi que dans chaque service. Le RSST doit être présent dans tous les bâtiments de chaque site de travail et accessible à tout moment par tous·tes les agent·es, y compris les territoriaux·ales.

Commentaire CGT : Selon les académies, le dématérialisé ne répond pas aux besoins. Par exemple, impossibilité de mettre des PJ, caractères limités, choix limité des items de type de risque, inaccessibilité aux usager·ères... La CGT revendique une uniformisation au mieux disant. Dans le cas de l'impossibilité de mettre des PJ, la CGT conseille d'envoyer le rapport et les PJ aux mandaté·es de la formation spécialisée.

Toutefois, il est important d'exiger que le registre papier soit présent dans les différents bâtiments du lieu de travail, de manière à être accessible en permanence par l'ensemble des personnels et des usager·ères. La CGT exige que soit maintenu la version papier en plus du dématérialisé.

Est-il effectivement présent dans les établissements ?

Le Ministère publie chaque année un bilan concernant la santé et la sécurité des personnels de l'EN. Si ce document n'est pas un bilan de l'état de santé des personnels, il fait le point sur l'écart entre les obligations légales et les situations concrètes des académies. Ainsi, on y lit en 2023 que le RSST est accessible à :

- 91,3% des écoles
- 93,6% dans les collèges
- 90,3% dans les lycées
- 61,7% dans les services administratifs et autres structures.

Et où se trouve le RSST dans ton bahut ?



Commentaire CGT : Il est très préoccupant de constater que les services ne progressent pas, pire ils régressent depuis 2020. Ils étaient à 67%.

Dans ses orientations ministérielles stratégiques pour 2024, le ministère précise que les RSST "doivent être accessibles dans l'ensemble des établissements et des services, et que les RSST à destination des usager·ères doivent être différents de ceux du personnel." Il précise également que les inscriptions portées doivent faire l'objet d'une réponse de la part de l'administration. Il y rappelle aussi que ces inscriptions, ainsi que les réponses apportées, sont portées à la connaissance de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FS-SSCT). Le ministère ne cesse de répéter qu'il est important de respecter les obligations légales mais s'affranchit desdites obligations quant aux pratiques académiques !

Concernant le nombre de signalements, le ministère communique également depuis 2020 via ces bilans annuels - forcément partiels dans la mesure où ils s'appuient sur les remontées (ou l'absence de remontée !) des académies. Encore trop peu nombreux, ces signalements sont toutefois en nette hausse au cours des dernières années. La Covid a permis la prise de conscience aux agent·es de l'existence et de l'utilité de ce registre.

Commentaire CGT: Ainsi, l'une des premières actions à mener concernant ces registres consiste à exiger la présence du registre santé et sécurité au travail dans les écoles, établissements et services. De même, il est essentiel d'exiger de l'administration qu'elle applique son devoir de formation et d'information (Article 4121-1 du code du travail) en donnant aux agent·es les connaissances et les moyens de participer à la politique de prévention via ce dispositif, mais aussi par le biais de l'élaboration sérieuse du DUERP.

Et quelles suites ?

Tous·tes les représentant·es de la FS-SSCT doivent avoir connaissance des signalements, de manière systématique quand le registre est dématérialisé, de manière très aléatoire quand ce n'est pas le cas.

Commentaire CGT : Quand le registre n'est pas dématérialisé, il y a parfois de la rétention d'informations de la part de certain·es secrétaires de FS, pour défendre les intérêts de leur syndicat. Ils profitent de leur position pour contacter directement les agent·es en se présentant comme les seul·es responsables, donnant même parfois l'illusion d'agir davantage sur ces questions que les autres syndicats. Ainsi, il est essentiel d'exiger que les fiches soient transmises à l'ensemble des membres de la FS-SSCT.

Il est important par ailleurs de mesurer l'ampleur de la tâche des membres de cette instance. En effet, ils·elles ont en charge l'ensemble des questions de santé sécurité et conditions de travail, pour l'ensemble des écoles, établissements et services du périmètre desservi (département et académie). Attention, certaines académies divisent le champ d'exercice des mandaté·es des FS académiques et départementales, privant les représentant·es de leur pouvoir d'action.

Les FS se réunissent à une fréquence très variable, selon les académies, de une à trois voire quatre fois par an, avec parfois des groupes de travail qui se réunissent entre deux sessions en plénière. Attention, les groupes de travail ne doivent pas se substituer au travail de la FS.

Commentaire CGT : Les moyens de décharges affectés sont très largement insuffisants pour faire face à toutes les missions (prévention, réponses aux fiches...).

Malheureusement, les mandaté·es sont souvent absorbé·es par les saisines et donc par la prévention tertiaire, c'est-à-dire la réparation, au lieu de passer du temps sur la prévention primaire qui devrait être le cœur du mandat. Pour faire avancer davantage le traitement des signalements, la CGT conseille d'alerter directement, à titre personnel, mais également avec le soutien du syndicat, les membres de la FS-SSCT : leurs coordonnées sont censées être à la disposition de tou·tes les agent·es. Au sein de cette instance, les élu·es CGT sont précieux·ses car, souvent mieux formé·es que les élu·es des autres syndicats grâce au caractère confédéral de la CGT qui a plus de 40 ans d'expérience en CHSCT. Ils·elles sont davantage conscient·es des enjeux et réactif·ves sur ces questions.

Ne pas hésiter à solliciter sur ces questions :

- **Union départementale**
- **Union locale**
- **Autres syndicats CGT**

La FS-SSCT peut décider d'engager une visite sur un lieu de travail suite aux signalements. À cette occasion, elle auditionne tou·te agent·e volontaire. Ces visites sont, en moyenne au nombre de trois par an ; elles se réunissent au fur et à mesure que les agent·es effectuent des signalements. Ces visites donnent lieu à un compte-rendu et des préconisations. De même, la FS-SSCT diligente des enquêtes en cas d'accident du travail grave. En 2023, 14200 accidents ont été reconnus. Dans le dernier bilan, les enquêtes étaient au nombre de 7, ce qui démontre que cette action n'est pas mobilisée au regard du nombre d'accidents de travail.

Alors, que mettre en œuvre ?



S'emparer massivement des registres : un enjeu essentiel !

Quoi signaler ?

Tout ce qui est éventuellement signalé oralement, ou en dehors de ces registres, n'est pas comptabilisé et se trouve donc invisibilisé. Ainsi, le nombre encore limité de signalements permet au ministère de minimiser l'état de dégradation de la santé des agent·es de l'EN ! De même, ces signalements sont importants car ils constituent la mémoire des écoles, établissements et services en termes de santé et de sécurité au travail. Les signalements feront foi en cas de dégradation des situations, voire d'accidents ou de maladies professionnelles. À cet égard, les signalements au registre sont opposables en justice et engagent la responsabilité pénale et civile de l'employeur.

Commentaire CGT : Vous ne connaissez pas les suites possibles d'une chute ou d'une altercation par exemple qui peuvent avoir des conséquences plusieurs jours ou semaines plus tard (foulure, dépression..). Noter l'incident rapidement dans le RSST permettra de démontrer son lien avec les conséquences ultérieures.

Par ailleurs, s'emparer de ces registres suppose de bien comprendre ce qu'on entend par "santé". Si la dimension physique de la santé est souvent pris en compte, ce n'est pas le cas de la dimension psychique et sociale de la santé ! Ainsi, une surcharge de travail, des réformes qui se succèdent, du travail bâclé "par nécessité de service", pour ne citer que ces quelques exemples, sont autant d'éléments impactant la santé psychique et donc peuvent être consignés sur le registre.

Enfin, ces registres sont également susceptibles de recevoir des "observations et suggestions des agent·es relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail." Ainsi, un des enjeux est d'y consigner ce qui nous semble susceptible de constituer un risque dans une démarche de prévention.

Commentaire CGT : À la CGT, nous n'incitons pas l'agent·e à faire des suggestions qui pourraient être en deçà de la réponse apportée par l'employeur dont c'est la responsabilité.

Les fiches SST servent aux mandaté·es de l'instance qui peuvent être porteur·euses de propositions pour améliorer nos conditions de travail à partir du réel dans une dimension collective.



LE RSST :

UN OUTIL DE LUTTE POUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL



QUELLES SITUATIONS PEUT-ON NOTER DANS LE RSST ?

Ce registre permet de noter tout risque psychique ou physique, toute altération des conditions de travail, tout manque de respect à la législation et aux droits des agent·es : des témoignages de ce que nous avons vu, 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 FSSCT (nouveau CHSCT), de représentant·es d'organisations syndicales).

Pressions et violences au travail :

- Manque de respect de la part de la hiérarchie
- Insulte, agissement racistes et discriminatoires
- Refus d'un droit
- Demande de travail supplémentaire
- Ton inapproprié de la part du/de la chef·fe ou d'un·e collègue
- Pression hiérarchique
- Injonctions contradictoires
- Mise en difficulté par un·e ou des élève(s) sans aide de la direction
- Agression verbale...etc

Risques liés à l'organisation du travail :

- Sous-effectif des personnels, non remplacement
- Accueil dans la classe des élèves d'un·e collègue non remplacé·e
- Charge de travail supplémentaire
- Demande de réalisation de tâches non conformes au métier, par exemple pour les aesh, les Agent·es
- Décisions imposées sans concertation avec l'agent·e
- Multiplication des tâches
- Non-respect des horaires, notamment AED et AESH
- Empiètement du travail sur la sphère privée
- La digitalisation du travail : invasion numérique

Problèmes bâtimentaires :

- Espaces inadaptés : inaccessibles à tous·tes, trop petits, mal sécurisés, trop froid, trop chaud...
- Danger électrique, risque d'amiante
- Toilettes dysfonctionnelles, pas adaptées, pas inclusives...
- Fuites, trous, risques de chute...
- Matériel dégradé : fenêtres, tables, chaises, informatique...

Violences sexistes et sexuelles :

- Commentaires déplacés sur l'apparence, blagues sexistes, parole coupée, rabaissement lié au genre...
- Insultes et agissements sexistes, transphobes, homophobes...
- Insistance à voir / raccompagner une collègue, SMS et appels insistants
- Demande insistante d'acte sexuel, énervement suite à des refus
- Agression sexuelle : baiser forcé, menaces pour obtenir un acte sexuel, toucher le corps sans accord...

POUR TOUS CES CAS, ET EN CAS DE FAIT PLUS GRAVE,
CONTACTEZ DÈS QUE POSSIBLE LA CGT. DES CAMARADES
SONT FORMÉ·ES AU RECUEIL DE LA PAROLE ET À
L'ACCOMPAGNEMENT DES VICTIMES

COLLECTIF SANTÉ

Le RSST



Réponse obligatoire

A.P. Conseille

Supérieur hiérarchique
obligation légale de protection des personnels en termes de santé, sécurité et conditions de travail, obligation de moyens renforcés pour résoudre les problèmes.

I.E.N.

PERDIR

Chef-fe de service

Réponses et actions

Problème

un-e agent-e rencontre un problème qui l'impacte sa santé, sa sécurité ou ses conditions de travail

Rédaction par l'agent-e ou un représentant des personnels

RSST
Répertoire ou numérique
Description des faits et des ressentis

Prend connaissance de :

- la fiche remplie par l'agent-e
- la réponse du·de la supérieur-e hiérarchique

Instance
FS-SSCT départementale ou académique
Représentants des personnels
DSSEN ou Recteur
Médecine de prévention
Conseiller de prévention

Intervient dans l'instance pour :

- s'assurer d'une réponse adaptée de la hiérarchie
- Suivre les mesures décidées
- Imposer des mesures de protection collectives en lien avec la situation individuelle

La CGT Educ'Action



Aide l'agent-e à :

- Identifier le problème
- Rédiger la fiche SST
- Conseille

Un outil de lutte pour retrouver des conditions de travail saines

Comment rédiger ?

Bien souvent, écrire dans le registre fait peur aux collègues. Peur de se faire trop remarquer, voire d'être mal vu·e, peur de laisser une trace écrite... Il ne faut pas minimiser cette peur.

Il est en effet très important de prêter une attention toute particulière à ce que l'on écrit, de se relire et de se faire relire. L'écrit sera renforcé par tout document utile : photographies, mails, témoignages de collègues...

Concrètement, dans la rédaction du signalement, il est important de distinguer différents éléments :

Les **FAITS** sont à documenter le plus possible et répondent aux questions habituelles: que s'est-il passé ? où ? quand ? Si des paroles ont été échangées, le mieux est de les rapporter entre guillemets. Il s'agit ici de rapporter des faits bruts, qui ne peuvent être contestés, d'une description sans interprétation, évaluation ou jugement. Ce n'est pas toujours facile, en particulier quand on est sous le coup d'une situation qui nous a fortement touché mais c'est essentiel pour prendre du recul, d'une part, et pour renforcer l'efficacité du signalement, d'autre part. Attention, il ne faut pas citer les noms mais bien les fonctions des personnes concernées.

Exemple de fiche RSST :



Les faits se sont déroulés le mardi 14 avril 2025 à 15h45 au collège Nelson Mandela. Ce jour, la principale est entrée dans ma classe sans frapper me reprochant mon absence de jeudi et me demandant de la justifier expressément. Elle m'a demandé de sortir de la classe pour m'en expliquer. Ayant ma classe à charge, je lui ai demandé de sortir pour remettre cette discussion à plus tard. Elle m'a dit : "Si vous ne justifiez pas votre absence de suite, je vous refuse votre absence et le signalerais au Rectorat."

Après un échange d'une dizaine de minutes devant la classe, elle est sortie. Je me suis sentie humiliée devant ma classe. Je me suis mise à trembler et j'ai mis du temps à reprendre mon esprit et faire cours. Mes élèves étaient très inquiets pour ma santé.



Madame Martin est entrée en trombe dans ma classe comme une furie en me gueulant dessus à cause d'une absence. Ce n'est pas parce qu'elle est principale de notre collège Nelson Mandela qu'elle doit me parler comme ça. Heureusement que les élèves étaient là ! Elle me harcèle tout le temps pour un oui pour un non. Je ne veux plus travailler avec elle !

Le **RESSENTI**, ce qui a été vécu, en le distinguant nettement de l'observation brute : il n'est pas question de s'interdire de formuler l'impact que ces faits ont eu sur la personne, bien au contraire, c'est bien l'objectif du signalement. On peut donc ici faire part des émotions ressenties, des réflexions que l'on s'est faites, des pensées, des questions qui nous ont traversées ou qui nous traversent encore face à cette situation. On écrira ainsi : "je me suis senti·e...", mais aussi "je me suis dit que...", "j'ai pensé que...", "je me demande si...". C'est important pour soi, pour clarifier, mais également pour rendre le signalement le plus clair, précis et efficace possible.

Le **DIAGNOSTIC SYNDICAL**, outil de la CGT Educ'action, nous aide grandement à faire le point, à comprendre ce qui a été impacté, et à déterminer s'il s'agit d'une question d'intégrité, de marges de manœuvre, de sens ou de reconnaissance. Il est nécessaire au moins pour soi d'identifier ce qui a posé problème pour ne pas individualiser la situation.

Commentaire CGT : La·le camarade qui accompagne la personne doit faire attention à faire émerger une demande précise en se servant notamment de l'outil "Diagnostic syndical".





Le piège de l'individualisation, la nécessité de replacer le signalement dans la question collective !

Il est nécessaire de réfléchir en terme collectif pour ne pas se limiter au signalement individuel qui est légitime. Par exemple, dans le cas d'une personne maltraitée par un·e collègue sur le lieu de travail, au lieu de pointer la personne maltraitante, on invitera plutôt à mettre l'accent sur l'organisation du travail permettant ces agissements. De même, on se gardera aussi, même si ce n'est pas toujours facile, de chercher à comprendre pourquoi la personne se conduit de cette manière... Ce n'est pas la question! Si une personne se conduit ainsi, on considère qu'elle s'y sent autorisée, voire encouragée... Ainsi, la démarche, individuelle au départ, devient utile à l'ensemble des membres du collectif de travail en demandant "le rétablissement de conditions de travail saines". De plus, on se met ainsi à l'abri d'être renvoyé·e à un conflit interpersonnel.



Un enjeu majeur : la formation des personnels sur le sujet de la santé au travail !

Il n'y a aucune culture dans le domaine de la santé au travail chez les personnels de l'Éducation nationale, et c'est en grande partie grâce à ce manque que l'institution fonctionne. Les agent·es mettent régulièrement, voire constamment de côté l'impact de leurs conditions de travail sur leur santé, pour tenir confondant bien souvent l'exercice d'un métier et le fait de se dévouer totalement à une mission... C'est le mécanisme du sacerdoce qui mène droit au burn-out !

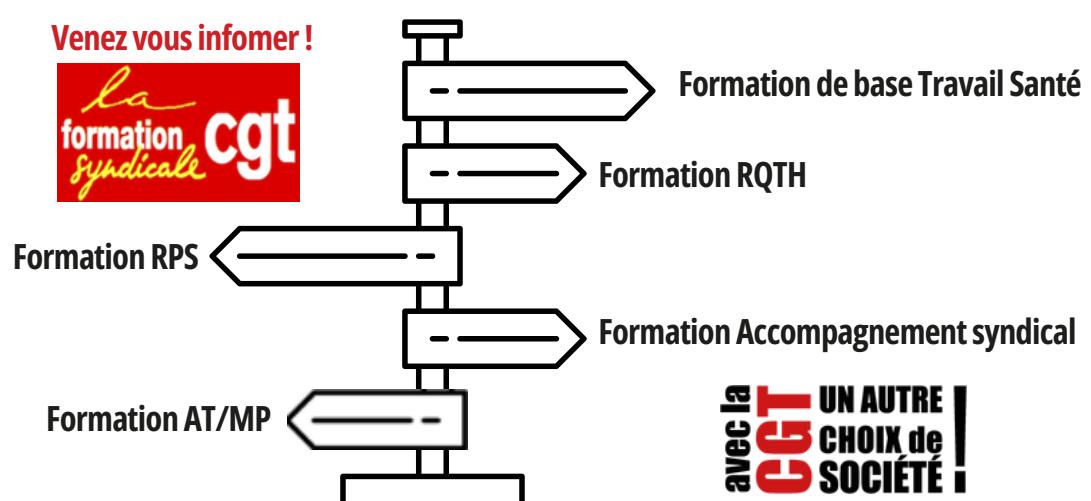
Ainsi, il est essentiel de porter, dans nos revendications, la nécessité de former l'ensemble des personnels. La CGT prend ses responsabilités et propose des formations sur cette thématique santé-travail, formations qui se déplacent dans les différents SDEN et établissements, et donnent des éléments nécessaires pour comprendre ces questions et s'en saisir.



Ces formations sont un très bon outil de syndicalisation.



Venez vous informer!
la formation syndicale CGT





Accompagner : le rôle essentiel du syndicat

Dans les signalements au RSST, le syndicat a un grand rôle à jouer. En effet, d'abord, l'agent·e impacté·e aura probablement besoin d'être écouté·e car nous serons souvent en présence de situations qui sont déjà largement dégradées... Cette phase est essentielle et nécessite d'être cadrée. En effet, il s'agit aussi que le·la camarade qui accompagne ne se trouve pas débordé·e. Il est nécessaire d'inviter la personne impactée à bien préciser, de manière distincte, les faits et leur chronologie, ses commentaires, son ressenti... À cet égard, le diagnostic syndical constitue un excellent outil de la CGT Educ'action qui est dispensé dans la formation de base Santé-Travail. La formation "Accompagnement syndical" vient compléter cet outil par un approfondissement de l'écoute experte qui peut permettre à la personne impactée de clarifier tout ce qui est souvent bien confus au premier abord.

NOS REVENDICATIONS EN TERME DE RSST

Extrait des repères revendicatifs de l'UNSEN sur la question de la santé au travail

La loi prévoit que le registre doit être présent sous forme matérialisée sur tous les sites, y compris les différents bâtiments dans un même établissement et disponible à tout moment.

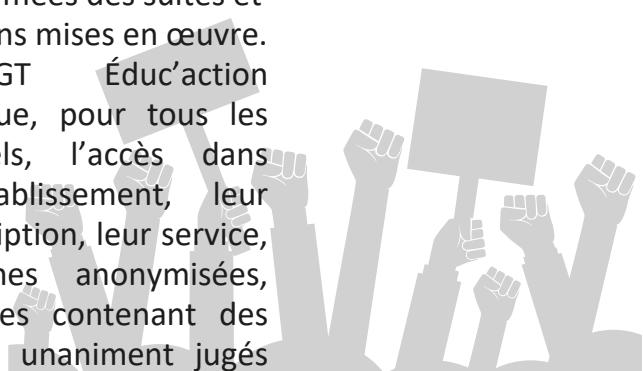
Quand les signalements sont dématérialisés, la CGT Educ'action revendique une conservation obligatoire de la mémoire des signalements, sous format papier, sur tous les lieux de travail, sans limite de temps. De plus, les fiches SST doivent être également disponibles sous forme dématérialisée systématiquement. Un suivi des fiches RSST et des actions mises en œuvre doit être organisé par les FS-SSCT.

La CGT Educ'action revendique, pour chaque personne qui a renseigné une fiche, une information systématique quant aux suites données.

Les organisations syndicales qui ont alerté par le dépôt d'une fiche RSST doivent être informées des suites et des actions mises en œuvre.

La CGT Educ'action revendique, pour tous les personnels, l'accès dans leur établissement, leur circonscription, leur service, aux fiches anonymisées, sauf celles contenant des éléments unanimement jugés

avec la CGT **UN AUTRE CHOIX de SOCIÉTÉ !**



Pourquoi se syndiquer ?

Plus que jamais nous savons que les victoires ne pourront venir que grâce à un renforcement du syndicalisme de lutte.

Se syndiquer c'est participer à l'activité de terrain quotidienne pour gagner sur les salaires, l'égalité, les conditions de travail et demain la retraite à 60 ans !

REJOIGNEZ LA CGT Éduc'action



CGT educ'action

@cgt_educ

@cgteducation

24/25

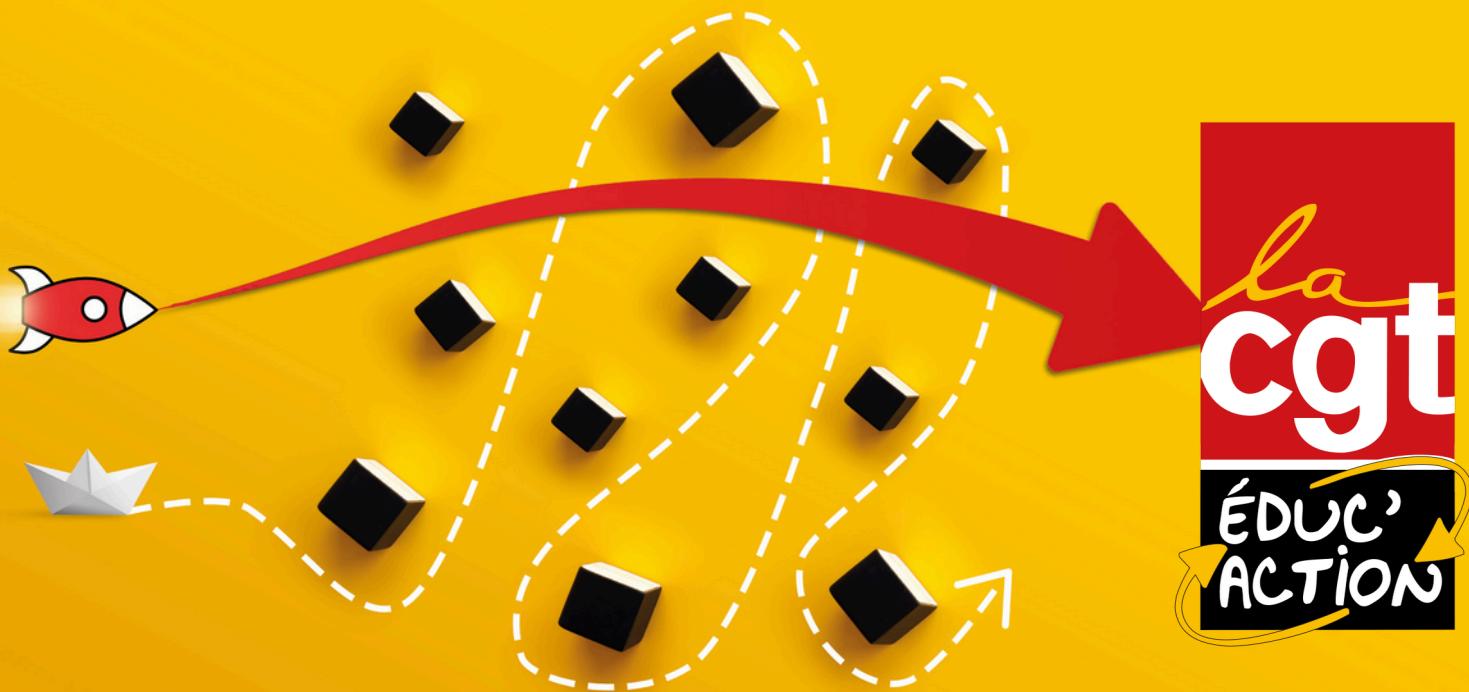
263 rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex www.cgteduc.fr 01.55.82.76.55 unsen@cgteduc.fr



pour être renseigné·e...

pour être accompagné·e...

pour militer...



ne naviguez plus à vue :

choisissez la CGT Éduc'action !