

**CHUT, C'EST UN HORS SERIE...  
OU PRESQUE !**

décembre 2017 n°3 bis

**L'inclusion sans les moyens et sans soutien :  
des personnels agissent sur leurs conditions de travail !**

**SUD Éducation Calvados leur donne la parole...**

**1/ C'est quoi ce travail... ?**

Des personnels du Calvados demandent des moyens pour pouvoir mener à bien leur travail dans leur école qui scolarise un élève dont le comportement violent nécessite un aménagement de la scolarité... Elles se sentent démunies car les équipes éducatives et le relevé d'informations préoccupantes (RIP) n'apportent pas de réponses, de même pour les alertes nombreuses depuis plus d'un an dans le registre de santé et de sécurité au travail (RSST). La présence à l'école de l'élève réduite à 1/2 temps est fractionnée sur plusieurs classes et est loin de tout résoudre. Les classes s'arrêtent de travailler lorsque l'enfant est présent. La situation était connue depuis l'an passé. Cette année, une amplification des difficultés est constatée : violence omniprésente, mal-être de l'enfant, de ses camarades et conditions de travail pathogènes pour des personnels. La sécurité n'est plus assurée pour l'enfant, ses camarades et les



personnels. Les besoins de l'élève ne sont pas pris en compte. Les personnels ne peuvent plus faire leur travail, la vie des classes et les apprentissages sont empêchés.

**2/ Et l'employeur ?**

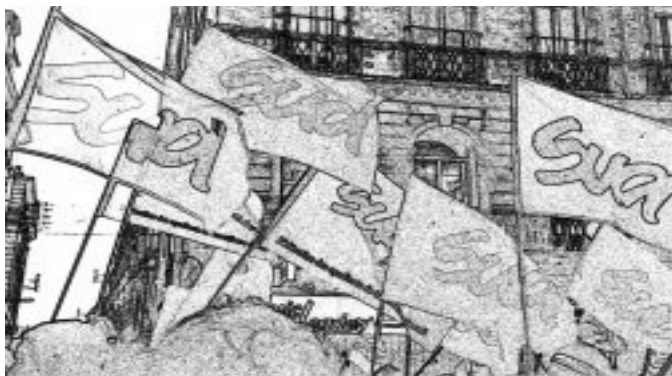
L'employeur assure une présence aux équipes éducatives et répond « affaire suivie » à la plupart de la trentaine de dépôts dans le RSST, malgré des signalements inquiétants qui auraient dû engager l'employeur à agir. Les propositions sont de petits pansements sur une plaie béante, la prise en charge spécialisée très mince (deux après-midis de prise en charge par semaine). Conséquence : l'enfant va mal, les élèves vont mal, une part importante des personnels sont arrêtés par leur médecin puisque l'organisation du travail (risques psychosociaux dit l'employeur) a atteint leur santé et déposent des dossiers de demande de reconnaissance d'accident de service et de maladie professionnelle. En janvier 2017 : 33 journées d'absence enregistrées, dont 18 journées d'absences non remplacées et 15 journées où le remplaçant arrive après 10h30. L'école et les personnels sont au bord de l'explosion. L'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de prévention et de santé au travail.

**C'EST TOUS  
ENSEMBLE  
QU'IL FAUT LUTTER**



### 3/ Une crise aiguë : le Danger Grave et Imminent (DGI) début février 2017

Depuis un an, les personnels ont alerté l'employeur via le registre de santé et de sécurité au travail (RSST) (plus de 20 fiches) et lors de réunions (équipes éducatives et autres) sans que l'employeur n'agisse alors que le code du travail lui impose de protéger la santé et la sécurité des personnels.



Le 6 février 2017, 6 personnels étaient arrêtés par leur médecin. Les quelques titulaires encore valides ne pouvaient prendre en charge la situation du jour. Appel a été passé à SUD-Education qui a estimé qu'il y avait constitution d'un Danger Grave et Imminent.

Aujourd'hui, l'employeur a reconnu qu'il s'agissait bien d'un Danger Grave et Imminent alors qu'il l'avait contesté initialement. Une enquête du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est en cours.

#### 4/ Les personnels demandent :

- Des formations en présentiel sur la prise en charge de ces élèves, des outils disponibles pour se protéger comme travailleur.se et pour protéger les élèves
- Pour les AVS : la titularisation, un statut, un salaire décent, une formation professionnelle générale et spécifique sur les difficultés de l'élève pris en charge, avec temps de réunion avec les collègues PE sur temps de travail rémunéré et en étant remplacé-es,
- Les temps de réunion sur temps de travail (les 108h sont épuisées depuis bien longtemps et servent à la vie ordinaire d'une école, d'une équipe, pas pour des situations pareilles) en étant remplacé-es,
- Des responsables présent-es sur le terrain, qui respectent leurs obligations en matière de

protection des personnels qui leur sont subordonné-es,,

- Des équipes et des structures spécialisées en quantité suffisante,
- Une cellule de gestion de crise à même d'intervenir sur le terrain, avec un psy du travail (qui interroge le travail), des médecins de prévention (médecin du travail dans le privé) pour donner des consignes et protéger les personnels

#### 5/ L'apport de SUD Éducation pour...

- monter les dossiers d'accident de service et de maladie professionnelle
- accompagner les personnels auprès des médecins de prévention,
- de l'information et de la formation sur les outils (registre de santé et de sécurité au travail, dossiers accident de service et maladie professionnelle, médecine de prévention...)
- un espace collectif pour réfléchir à la situation et au travail en général
- information quant aux obligations de l'employeur...

#### 6/ Et aujourd'hui ?

La reconnaissance d'imputabilité au service des demandes d'accident de service et de maladie professionnelle déposées par plusieurs personnels sont en cours d'instruction. Les personnels poursuivent leur lutte !

Mettons en débat nos conditions de travail sur nos lieux de travail, participons aux réunions d'information syndicale et aux formations syndicales. C'est ensemble qu'il faut lutter !

#### Stage

Nous avons toutes et tous droit à 12 journées de formation syndicale par an. Il suffit d'informer l'employeur un mois avant.

#### RIS

Nous avons toutes et tous droit à 9h de formation syndicale par an. Il suffit de prévenir l'employeur 8 jours avant.

#### ***A vos stylos ! A vos claviers !***

*Si vous aussi vous vivez des aventures extraordinaires, si vous voulez faire part d'un coup de gueule, d'un témoignage, d'une info ou proposer un dessin, écrivez à: [sudeduc14@free.fr](mailto:sudeduc14@free.fr)*