

Bulletin aux écoles

N° 140 – 11 septembre 2019

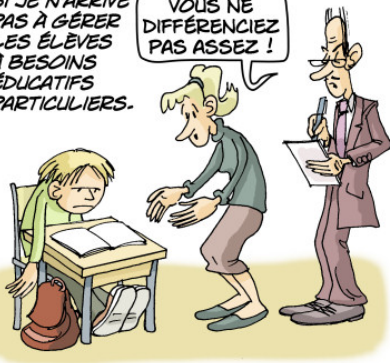
Ecole Laïque 35
SNUDI Force Ouvrière
35 Rue d'Echange
35000 RENNESDéposé le 11 septembre 2019
A distribuer avant le 18 septembre 2019RENNES PIC
P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE**Spécial inclusion****"L'école inclusive est contradictoire avec l'existence de l'ASH"**

Ce n'est pas le SNUDI FO qui s'est exprimé ainsi le 15 juillet dernier, mais bien un représentant de l'institution, en présence du DASEN qui n'a pas démenti, lors de la réunion de présentation des PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisé) à la DSDEN. Cette affirmation fait bien évidemment écho à celle du DASEN, quelques semaines plus tôt, qui nous indiquait que d'ici 3 à 4 ans, 80% des places en établissements spécialisés devraient être fermées.

L'école inclusive montre son vrai visage : celui d'une politique d'austérité budgétaire radicale, renvoyant aux personnels de l'école la responsabilité de prendre en charge tous les handicaps, toutes les difficultés, tous les troubles, tout en continuant à gérer des classes aux effectifs toujours aussi chargés. Ceux qui se faisaient les chantres de l'école inclusive en dénonçant simplement "le manque de formation", font aujourd'hui semblant de découvrir cette brutale réalité.

C'EST MA FAUTE
SI JE N'ARRIVE
PAS À GÉRER
LES ÉLÈVES
À BESOINS
ÉDUCATIFS
PARTICULIERS.

VOUS NE
DIFFÉRENCEZ
PAS ASSEZ !



Le SNUDI FO qui dénonce seul depuis des années l'inclusion scolaire systématique a organisé le 20 juin un stage de formation syndicale sur cette question. Une trentaine de collègues ont pu y participer, faire part de leurs expériences, de leurs difficultés, de leurs attentes et revendications. Le SNUDI FO y a réaffirmé sa position : non à l'inclusion systématique, indifférenciée, oui à la scolarisation adaptée aux besoins des élèves, en milieu ordinaire chaque fois que c'est possible, en établissement spécialisé chaque fois que nécessaire.

Dénonciation des situations ingérables et/ou dangereuses, défense des conditions de travail, de la sécurité des personnels et des élèves (notamment

via les CHSCT), nécessité de s'organiser, d'agir collectivement, avec le syndicat, définition d'une marche à suivre, pour ne pas rester seul, faire respecter ses droits et ceux des élèves, telles ont été les pistes de réflexion qui sont synthétisées dans le présent numéro d'Ecole Laïque 35.

Le SNUDI FO entend poursuivre et amplifier cette campagne. L'école inclusive n'en est qu'aux prémices. Le SNUDI FO sera inconditionnellement aux côtés des personnels pour défendre leurs droits et leurs conditions de travail, pour s'opposer à la destruction de l'ASH, et continuer, envers et contre tout, à revendiquer le maintien et la création des postes d'enseignants spécialisés nécessaires.

Sommaire

- p. 1 : Edito**
- p. 2 : Petite histoire de la prise en charge du handicap**
- p. 5 : Quelques données sur l'enseignement spécialisé**
- p. 6 : Quelques cas d'inclusions problématiques**
- p. 7 : Que faire dans le cas d'une inclusion problématique ?**
- p. 12 : Adhésion 2019**

CPPAP N° 0723 S 06431

Directeur de publication : Sylvain VERMET

Imprimé au siège du syndicat

ISSN 1250 – 8098 (prix 0,3€) Trimestriel

SNUDI-FO 3535 rue d'Échange
35000 RENNES

Tel : 02 99 65 36 63 (lundi, mardi)

06 43 03 93 67 (autres jours)

Site : <http://www.snudifo35.fr>

snudifo35@wanadoo.fr

Petite histoire de la prise en charge du handicap



Jusqu'au 20e siècle, le handicap était honteux pour les classes dirigeantes. Rois, nobles, grands bourgeois... cachait leurs enfants handicapés dans des foyers tenus par des religieuses (où ils n'étaient connus que par leur prénom pour ne pas nuire à la famille). **Dans le peuple, en revanche, les handicapés étaient inclus** parce que les familles n'avaient pas les moyens de financer un placement en foyer de bonnes sœurs (cf. figure de l'«idiot du village»).

1946-1947 voit naître nombre d'acquis sociaux (sécurité sociale, statut de la fonction publique d'État, école républicaine...). Cela induit un changement de société. En particulier une classe moyenne apparaît et les femmes conquièrent progressivement une autre place dans la société (études, travail...). Elles ne peuvent donc plus garder les enfants handicapés à la maison et, éduquées, elles ont de plus en plus conscience qu'il leur faut des soins particuliers. Les mères d'enfants handicapés s'organisent en associations pour la prise en charge de leurs enfants (en termes de soins et d'apprentissages). Après plusieurs années de bagarre, sont créés les IME, des foyers, des classes spécifiques, les SESSAD (Service d'éducation spéciale et de soins à domicile), les CMPP (Centre médico-psychologique-pédagogiques), les RASED. Sont également formés des personnels spécialisés (éducateurs spécialisés, psychologues, maîtres E, maîtres G...) et, à partir des années 70, de nombreux postes (occupés par des enseignants fonctionnaires détachés) sont ouverts en IME. En 1962, les associations obtiennent la prise en charge en pleine et entière par la sécurité sociale des soins et de l'apprentissage des enfants handicapés.

Après cette période de progrès de 40 ans qui a vu la mise en place d'un enseignement spécialisé au profit de tous les élèves en situation de handicap va venir une période de casse.

Le coup d'envoi de cette casse vient de la loi Jospin de 1989 qui remplace la classe de niveau (qui se traduisait par des redoublements et des orientations vers les classes de perfectionnement) par la classe d'âge. C'est le résultat d'une grosse campagne menée pendant 10 ans par l'État et le Snuipp (qui martelait «classe de perfectionnement = classe ghetto»). Les classes de perfectionnement¹ sont donc fermées en 1991, la prise en charge des enfants en grande difficulté scolaire ou en situation de handicap étant reportée sur les RASED qui montent alors en puissance, et les CLIS (début de l'intégration, prélude à l'inclusion).



¹ Les classes de perfectionnement furent créées en 1909 mais ne seront intégrées à l'Instruction publique qu'en 1945. Au moment de leur fermeture en 1991 (époque à laquelle elles se comptaient par milliers), les classes de perfectionnement regroupaient, au sein de petits groupes, des élèves handicapés ou avec des difficultés scolaires importantes. Ce sont des enseignants spécialisés qui y faisaient classe.

Puis vint la loi de 2005 sur le handicap. Alors qu'auparavant c'était les CCPE et CCSD²(commissions composées de membres de l'éducation nationale, de personnels de la santé, de directeurs d'établissements spécialisés, de représentants de parents d'élèves et de représentants d'associations de parents d'enfants et d'adolescents handicapés) qui décidaient de l'orientation des élèves handicapés, ce sont maintenant les parents qui sont décisionnaires. Les CDES sont donc remplacées par les MDPH qui proposent bien des orientations (suite à des ESS et des bilans médicaux...) mais seulement si elles sont saisies par les parents ou représentants légaux de l'enfant. La proposition d'orientation est soumise à leur approbation.

Ensuite, les décrets Darcos de 2008 transfèrent la prise en charge de la grande difficulté et du handicap à l'enseignant avec la création de l'aide personnalisée (ancêtre des APC actuelles). Ils entraînent la suppression massive des postes de RASED (réduits de 50 % entre 2010 et 2012).

Enfin, la loi de refondation Peillon de 2012 instaure le « tout inclusif ». S'ensuivent une quinzaine de décrets et circulaires :

- transformant les CLIS (classes spécialisées regroupant des élèves au sein de petits groupes qu'ils quittaient quelques heures par semaine pour intégrer des classes ordinaires) en ULIS (dispositif incluant les élèves dans les classes ordinaires pour les en sortir quelques heures par semaine)³ ;
- modifiant les missions des RASED : désormais les enseignants E et G ne sont plus censés prendre en charge les enfants mais faire de la co-intervention en classe ;
- reconvertissant les enseignants spécialisés en « personnes ressources »⁴, véritables VRP de l'inclusion ;
- repoussant l'orientation en SEGPA par le biais de la pré-orientation⁵ ;
- supprimant le volet pédagogique dans les IME⁶ ;
- remplaçant les enseignants surveillants en EREA par des AED...



² Les CDES (Commissions Départementales de l'Éducation Spéciale) avaient pour mission d'organiser le suivi médico-éducatif et l'orientation scolaire des enfants et adolescents handicapés, de 0 à 20 ans, en application de la loi de 1975 en faveur des personnes handicapées. Les sous-commissions CCPE et CCSD s'occupaient respectivement des élèves du primaire et du secondaire.

³ Sur le même modèle, pour les allophones, on assistera à la transformation des CLIN en UPEAA.

⁴ En témoigne le CAPPEI (certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive) qui a remplacé le CAPA-SH (certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap) : l'une des 3 épreuves du CAPPEI consiste en une présentation « d'une action conduite par le candidat témoignant de son rôle de personne ressource en matière d'éducation inclusive ». Notons que le taux de réussite au CAPPEI sur le département est catastrophique car les collègues veulent être enseignants spécialisés et non personnes ressources.

⁵ En CM2, l'élève est pré-orienté en SEGPA. À la fin de la 6e « dans le cas où les difficultés de l'élève sont telles qu'elles risquent de ne pouvoir être résolues dans un dispositif d'aide, le conseil de classe peut proposer une orientation vers les enseignements adaptés », en 5e SEGPA. La pré-orientation n'a d'autre but que de décaler l'orientation en SEGPA de la 6e vers la 5e, ce qui économise une année de SEGPA. Dans le département, la circulaire n'est pas ou peu appliquée.

En parallèle, au nom du tout inclusif, on assiste actuellement à des fermetures d'ÉREA, à celle de tous les instituts de jeunes sourds et aveugles...

Notons que l'école est la seule institution à appliquer pleinement la loi de 2005, contrairement aux autres institutions et aux entreprises qui repoussent les mesures nécessaires pour s'y adapter. Cependant, le tout inclusif entraînant moult difficultés, il rencontre une certaine résistance de la part des acteurs de terrain (enseignants, éducateurs spécialisés... et même certains IEN et DASEN), ce qui explique que des textes récents ne soient pas mis en application sur tout le territoire.

LOI HANDICAP DE 2005
«10 ANS APRÈS, WHAT ELSE?»

L'ACCESSIBILITÉ 10 ANS APRÈS



SUR
1 MILLION
D'ÉTABLISSEMENTS
RECEVANT DU PUBLIC (ERP),
225 000
SONT AUX NORMES DE 2015

Néanmoins la marche forcée vers une école 100 % inclusive n'est pas prêt de s'arrêter puisque le rapport spécial de l'ONU⁷ exhorte la France à « fermer progressivement tous les instituts médico-sociaux ». Au nom du droit des personnes handicapées, ce sont des milliards d'économies que vise le gouvernement⁸.



Si les citoyens ne prennent pas la mesure du phénomène et ne s'organisent pas pour résister, c'est à nouveau le peuple qui va se retrouver à prendre en charge le handicap⁹. L'école du peuple, les retraites, la santé..., c'est le peuple qui les a obtenus¹⁰; ce sera au peuple de les défendre.

6 Le gouvernement vise l'externalisation de l'IME vers les écoles : il s'agit d'abord de créer des classes IME dans les écoles ; une fois les élèves dans les écoles, il suffira de supprimer la classe d'IME pour inclure les enfants dans les classes ordinaires.

7 La rapporteuse de l'ONU était venue faire cette « étude » à la demande du gouvernement français et a donc livré un rapport conforme à la commande passée.

8 Il faut savoir que la prise en charge d'un jeune handicapé en IME s'élève en moyenne à 70 000 €/an (à la charge de la sécurité sociale, et donc, maintenant, de l'état) alors que la scolarisation d'un collégien revient à 8 600 €/an et celle d'un élève de primaire à 6 300 €/an.

9 Ne nous y trompons pas : la classe possédante n'est pas confrontée à l'école inclusive. Dans les classes maternelles du 16^e arrondissement de Paris, il n'y a pas un seul élève à besoin éducatif particulier, pas un seul enfant handicapé. En effet, les parents paient pour que leurs enfants handicapés bénéficient, dans le privé, de soins et d'un enseignement adapté.

10 Quel intérêt pour les dirigeants, les possédants d'avoir une école pour le peuple ? Quel est leur intérêt à prendre en charge le handicap ?

Quelques données sur l'enseignement spécialisé

ULIS

Le nombre d'élèves dans les anciennes classes CLIS était limité à 12. Cette limitation est en principe maintenue en ULIS mais, puisque tous les élèves ne sont pas pris en charge par l'enseignant de l'ULIS en même temps, on trouve maintenant des ULIS incluant une vingtaine d'élèves. Malgré cela, certains élèves en ULIS dans les écoles ne trouvent pas de place en ULIS collège quand ils arrivent en 6^e.

On assiste également à un basculement des missions des enseignants d'ULIS, qui pour certains se voient déchargés de la prise en charge d'élèves pour assurer le rôle de personne ressource.

Dans le 28, une ULIS collège a été transformé en UMIS (unité mobile d'inclusion scolaire) : l'enseignante spécialisée gère désormais la logistique et ne prend plus d'élèves.

ULIS

Le nombre d'élèves dans les anciennes classes CLIS était limité à 12. Cette limitation est en principe maintenue en ULIS mais, puisque tous les élèves ne sont pas pris en charge par l'enseignant de l'ULIS en même temps, on trouve maintenant des ULIS incluant une vingtaine d'élèves. Malgré cela, certains élèves en ULIS dans les écoles ne trouvent pas de place en ULIS collège quand ils arrivent en 6^e.

On assiste également à un basculement des missions des enseignants d'ULIS, qui pour certains se voient déchargés de la prise en charge d'élèves pour assurer le rôle de personne ressource.

Dans le 28, une ULIS collège a été transformé en UMIS (unité mobile d'inclusion scolaire) : l'enseignante spécialisée gère désormais la logistique et ne prend plus d'élèves.

SEGPA / EREA

Les SEGPA et les EREA proposent un enseignement adapté aux collégiens et lycéens en difficulté scolaire grave et persistante. Se différenciant en cela des SEGPA, les EREA accueillent, en internat éducatif, des jeunes qui connaissent une situation sociale difficile.

Compte-tenu du manque de places en IME ou en ITEP, le système est de plus en plus dévoyé, SEGPA et EREA accueillant de plus en plus de jeunes présentant des troubles du comportement.

Parallèlement, depuis 10 ans, on assiste à une offensive gouvernementale contre les SEGPA et EREA.

Ainsi à l'EREA de Redon, on a d'abord commencé par scolariser des élèves en 1/2 pension ou en externat. On a ensuite ouvert le lycée à des jeunes qui venaient suivre la formation (en dehors de toute orientation vers une structure adaptée). Enfin la circulaire EREA de 2017 (qui a fusionné en une même catégorie, celui d'enseignants d'enseignement général, les PE et les PLC) a liquidé la dimension éducative de l'internat, en remplaçant notamment les professeurs des écoles-éducateurs en charge de l'internat par des AED (ce qui a engendré de graves difficultés, avec des jeunes qui sont devenus incontrôlables la nuit, mais aussi le jour).

Quant à l'EREA de Rennes, on essaie de s'y débarrasser des collégiens. Est-ce un hasard si on l'a accolé au lycée de Bréquigny ? L'EREA est ainsi devenue une grosse structure inclusive qui a perdu sa spécificité.

L'avenir des EREA en général semble bien compromis, leur fermeture risquant de survenir à très court terme. Il y a également une volonté de démantibuler les SEGPA, même si cette opération se heurte à une grande résistance (de la part des enseignants, des principaux de collèges...)

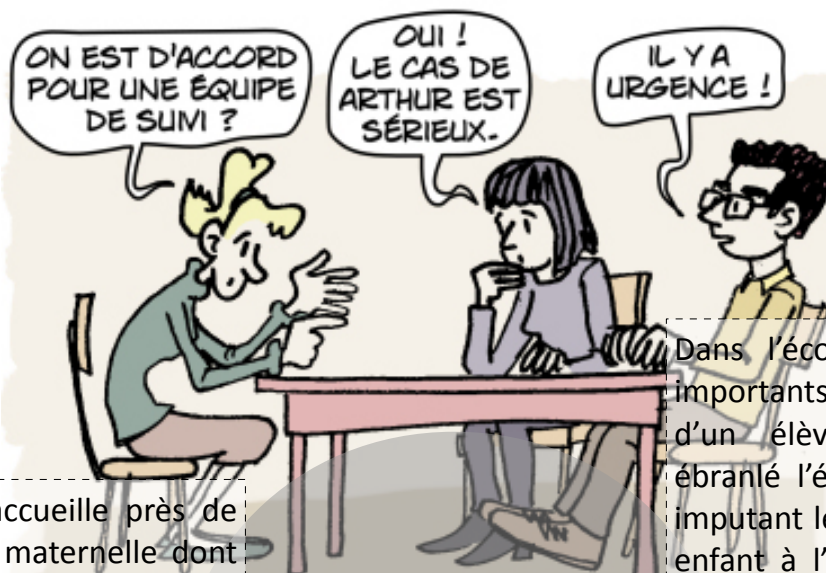
PIAL

Les PIAL (pôles inclusifs d'accompagnement localisés) expérimentés depuis 2018 sont confirmés par la loi Blanquer : « *Des pôles inclusifs d'accompagnement localisés sont créés dans chaque département. Ils ont pour objet principal la coordination des moyens d'accompagnement humain au sein des écoles et établissements scolaires de l'enseignement public et de l'enseignement privé sous contrat. Ces dispositifs visent à mieux prendre en compte les besoins éducatifs particuliers de l'élève en situation de handicap en vue du développement de son autonomie.* »

Dans son courrier du 25 juin, l'IA-DASEN d'Ille-et-Vilaine indique bien qu'« *à partir des notifications de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et de l'évaluation de l'ensemble des besoins des élèves en situation de handicap, une réponse d'accompagnement humain est mise en œuvre en fonction des moyens déployés dans le cadre d'un pôle inclusif d'accompagnement localisé* ».

Il s'agit en fait d'une vaste entreprise de transformation des accompagnements AVSI (AVS individuels) en AVSM (AVS mutualisés). Chaque PIAL se verra alloué une sorte de dotation globale horaire, charge au responsable du PIAL de répartir (saupoudrer) l'aide sur son secteur. Il faut s'attendre à n'avoir qu'une AESH par école. Les MDPH, dans leur notifications d'accompagnement, n'indiqueront plus de quotité horaire.

Or, à la rentrée 2020, il est prévu que 100 % des PIAL soient mis en place dans le département.



La classe A accueille près de 30 élèves de maternelle dont 8 EBEP parmi lesquels un autiste accompagné 3 heures par semaine et une élève violente (sans accompagnement et sans dossier MDPH parce que la famille ne fait pas les démarches). Après 6 équipes éducatives en 2 ans, cette dernière sera scolarisée en CP l'an prochain.

Quelques cas d'inclusions problématiques

Dans l'école B, les troubles importants du comportement d'un élève ont gravement ébranlé l'équipe. Les parents, imputant les difficultés de leur enfant à l'école, ont scolarisé celui-ci à l'école privée, qui l'a finalement exclu. L'enfant va donc revenir à l'école publique, ce qui est source d'angoisse dans l'équipe.

Dans l'école C, un enfant (dont les troubles sont tels que l'IME a refusé de l'accueillir parce que son intégration nécessiterait une pièce spéciale pour gérer les crises et l'existence d'un groupe de 2 à 3 enfants) est en attente de place en IME ou ITEP depuis des années. L'école multiplie les ESS sans apporter de réponses concrètes, la famille multiplie les démarches : en vain.

Que faire dans le cas d'une inclusion problématique ?

IL Y A LES ENFANTS QUI NE PROGRESSENT PAS SANS AIDE, ET IL Y A AUSSI CEUX DONT LE COMPORTEMENT PERTURBE LA CLASSE.
LES PROFS SONT SOUVENT DÉSAMPARÉS...
ET CULPABILISÉS !



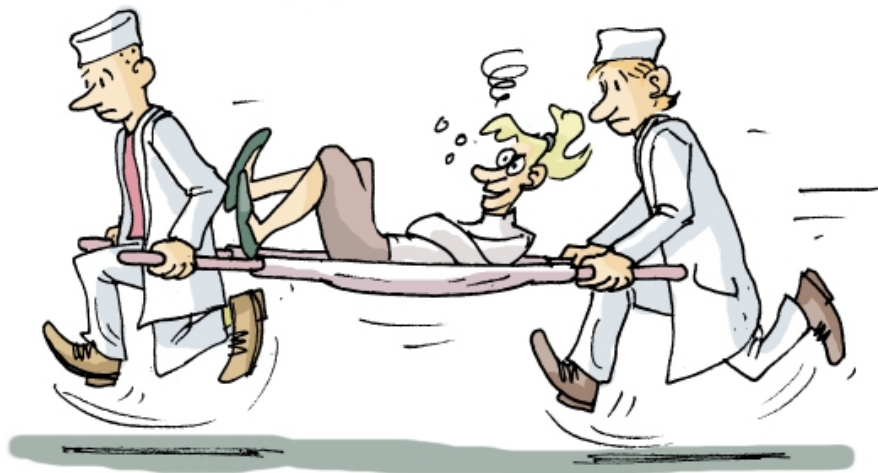
Il convient tout d'abord d'avoir clairement à l'esprit l'absence de soutien de l'institution parce qu'elle est là pour promouvoir l'inclusion¹¹. Pour l'administration, ce n'est pas l'élève qui a un problème, c'est l'enseignant. Se tourner vers l'IEN pour obtenir de l'aide, c'est donc courir le risque de voir arriver un conseiller pédagogique pour vous expliquer quelle pédagogie mettre en œuvre. Or, comme on l'a évoqué précédemment, nombre d'élèves ont besoin d'une réponse globale (médicale, éducative, sociale...)¹². Avec la meilleure pédagogie du monde, avec toute la formation possible, si la prise en charge de l'enfant pas adaptée ça ne marchera pas : un enfant sourd inclus dans une classe ordinaire ne comprendra pas ce qui est dit, même avec une pédagogie de pointe.

Il convient également, quels que soient la situation et le moyen d'action envisagé, de se faire accompagner par FO. Son rôle n'est pas d'apporter une aide pédagogique mais syndicale, portant sur les conditions de travail de personnels¹³. Le syndicat est là pour faire valoir les droits des personnels et les aider à se défendre. Le syndicat ne vous imposera rien : il vous conseillera et pourra vous proposer d'organiser une réunion, de renseigner le RSST, de rencontrer l'IEN... mais ne fera, au bout du compte, que ce que vous souhaitez qu'il fasse.

11 L'IA-DASEN du 35 est d'ailleurs un chaud partisan de l'inclusion systématique (tout comme les autres organisations syndicales).

12 Notons que pour nombre d'élèves l'arrivée en ITEP se traduit par une absence totale d'enseignement dans les premiers mois.

13 (et donc les conditions d'apprentissage des élèves)



Les outils

Un RSST est présent dans chaque école¹⁴. Il a pour destinataire l'administration qui est garante des droits des personnels en termes d'hygiène, de santé et de sécurité¹⁵.

La plupart des collègues ont du mal à franchir le pas et à renseigner le RSST alors que

c'est un outil qui permet vraiment de faire bouger les choses parce que, quand on rédige une fiche SST, juridiquement, c'est la hiérarchie qui est responsable d'un futur accident (et non plus l'enseignant). Il faut se saisir de cet outil auquel les fonctionnaires ont encore la chance d'avoir accès¹⁶. Des insultes, des menaces, des coups de la part de parents ou d'élèves doivent automatiquement être signalés par le biais du RSST¹⁷. Il en va de même des cas de harcèlement de la part d'un IEN.

Tout le personnel intervenant sur l'école peut remplir le RSST :

- les enseignants enverront leur fiche SST à l'IEN ;
- les ATSEM ou les personnels du périscolaire l'enverront à la mairie¹⁸.

Une fiche SST peut être rédigée et signée par une ou plusieurs personnes, voire par toute une équipe.

Une copie du dossier RSST doit être adressé au directeur, à l'IEN et au syndicat. Une fois envoyé à l'IEN, celui-ci transmettra le dossier au DASEN qui le transmettra ensuite au CHSCT. L'IEN, en tant que chef de service, a l'obligation de répondre.

Important : renseigner le RSST, ce n'est pas simplement remplir une fiche SST. La première fois, en plus de la fiche SST, il faut exposer les faits dans un courrier et fournir tous les documents pertinents (lettres de menaces, IP...). Il s'agit de rester factuel, sauf pour la conclusion (« Je me sens menacé... »). Indiquer dans le courrier, en objet « Fiche SST, demande de protection fonctionnelle, demande d'audience ». Par la suite, une simple fiche SST suffira pour chacun incident (si un incident survient chaque jour, ne pas hésiter à envoyer une fiche SST par jour¹⁹).

¹⁴ En cas de difficulté à le trouver, contacter le syndicat qui pourra en fournir un. Il est également possible de télécharger un RSST sur le site du SNUDI FO 35 (<http://www.snudifo35.fr/>) grâce au lien « [Registre santé et sécurité](#) » situé dans la zone de droite (faire défiler la page vers le bas pour y accéder).

¹⁵ Statutairement les IEN ne sont pas en place pour s'occuper des élèves mais des enseignants.

¹⁶ Les CHSCT, et donc les RSST, ont été supprimés dans le secteur privé par les ordonnances Macron.

¹⁷ Notons que 80 % des fiches SST portent sur des problèmes liés à l'inclusion d'élèves avec des troubles du comportement graves.

¹⁸ Généralement, les personnels municipaux ont leur propre registre.

¹⁹ En consignait ce qui s'est passé (le 10/06 à 10h15 ...)

Remarque : les fiches de déclaration d'incident en milieu scolaire ou les fiches « fait établissement » mises en place par l'administration ne servent strictement à rien et n'ont aucune valeur légale.

Attention : ne pas présenter une fiche SST en conseil d'école car le RSST est interne à l'Education nationale.

L'information préoccupante

Contrairement au RSST, qui concerne les personnels et qui est destiné à l'administration, l'IP concerne les élèves et est destinée aux services sociaux et à la justice.



Le registre de Danger Grave et Imminent (RDGI)



Le RDGI est similaire aux RSST mais concerne, comme son nom l'indique, un danger grave et imminent (menaces de mort proférées par un parent, comportement d'élève constituant un danger grave et immédiat pour les autres...) Un coup de poing, ce n'est pas un danger grave et imminent ; par contre, une menace du type « dans 1 h, je reviens avec un flingue et je vous dégomme tous » en est un.

Dans le cas d'un danger grave et imminent, l'IEN doit se rendre immédiatement dans l'école. C'est lui qui prévient la police. Si l'IEN est indisponible, il convient de contacter le DASEN.

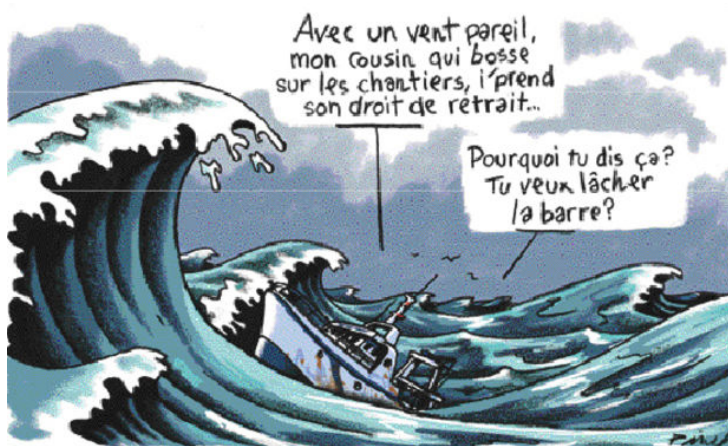
Dans le cas où l'institution ne reconnaît pas le danger comme grave et imminent, le CHSCT doit se réunir en urgence.

Important : le RDGI se retournera contre l'enseignant s'il n'est pas en capacité de prouver le danger grave et imminent. Il faut donc impérativement contacter le syndicat avant de remplir le RDGI et se faire aider pour le renseigner.

Le droit de retrait

Le droit de retrait ne peut être invoqué qu'une fois le RDGI renseigné.

Le jour même de la rédaction de la fiche DGI, pour s'extraire du danger, on peut quitter l'école (à condition que des mesures aient été prises, au sein de l'école, pour assurer la sécurité des élèves²⁰) mais il convient de rester présent auprès de l'institution (en se rendant à l'inspection ou dans l'école voisine). Le lendemain, on peut ne pas se rendre à l'école mais, de même, on se rend à l'inspection ou dans une école proche.



La protection fonctionnelle

Tout fonctionnaire bénéficie de la protection fonctionnelle s'il est victime d'une attaque (violence, harcèlement, menaces, injures, diffamation). L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis.

FO peut fournir un modèle de courrier à envoyer au recteur pour demander la protection fonctionnelle.

Remarque : l'Autonome de solidarité est une mutuelle qui a été créée en 1939 pour les instituteurs qui, à l'époque, n'étaient pas fonctionnaires d'état. Aujourd'hui c'est l'état qui doit assurer la protection des enseignants : l'Autonome de solidarité n'a donc plus grand intérêt. Elle est d'autant plus inutile pour le syndiqué FO qui bénéficie de l'aide du service juridique du syndicat en cas de problème.

L'accident de travail

Coups reçus en tant qu'enseignant ou dépression²¹ liée au service constituent autant de motifs pour que votre médecin déclare un accident de travail : si vous pensez que votre état est dû au service, dites-le au médecin et réclamez une déclaration d'accident du travail²².

A savoir : lorsqu'on est victime d'un accident de travail, on n'est pas en arrêt : on reste donc à plein traitement tant que l'on n'a pas repris le travail.



²⁰ On n'abandonne pas ses élèves !

²¹ Notons que l'OMS vient de reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle.

²² S'il refuse, changez de médecin !

La démarche

ANTICIPER

- 1) Faire le point le jour de la prérentrée sur les EBEP et remplir une fiche SST pour chacun même si ça relève d'une crainte.
- 2) Dès la 1ère difficulté :
 - noter tous les jours ce qui se passe (avec date et heure) ;
 - en discuter avec les collègues ;
 - informer le syndicat.

Il ne faut pas hésiter à envoyer un mail au syndicat quand on se sent mal, pour décrire la situation et donner son ressenti. Ce mail pourra aider le syndicat lorsqu'il s'agira de faire valoir vos droits auprès de la hiérarchie.

SE BATTRE

Si la situation perdure, contacter le syndicat.

Il pourra alors être judicieux de vous mettre en arrêt de travail (et même en accident du travail) ou d'organiser une grève. Dans le 93, une école a fait grève 2 jours ; le 3^e jour, l'enfant était accueilli en IME. Quand l'institution est convaincue et décidée, elle obtient des résultats !

Pour FO, l'inclusion c'est OUI, mais le tout inclusif c'est NON.

On peut et doit inclure quand c'est possible mais il faut des structures et un enseignement spécialisés pour les élèves qui ont besoin d'un parcours médical, éducatif et pédagogique adapté²³.

Aux représentants de l'institution qui disent que « l'école inclusive n'a pas de limites », FO répond qu'il y a bien des limites :

- **limites posées par la souffrance des individus** (élèves à besoin éducatif particuliers, autres élèves, enseignants, AESH) ;
- **limites professionnelles**, car le domaine de l'enseignant, c'est la pédagogie or la pédagogie ne résout pas tout et l'école n'est pas et ne doit pas devenir un lieu de soin ;
- **limites législatives et réglementaires** qu'imposent les obligations de l'Etat employeur en matière de santé et de sécurité des personnels.

AGIR

Dès qu'un problème surgit, informer le syndicat et, avec son aide, renseigner le RSST.

Après une fiche SST, il faut demander une audience à l'IEN (en se faisant accompagner par le syndicat). En effet, si l'IEN a l'obligation de répondre à une fiche SST, il n'apportera de réponse adéquate que sous la pression du syndicat. La fiche SST n'est pas une solution miracle, c'est un outil. Seule, elle ne sert à rien : il faut une bagarre syndicale pour obtenir une réponse valable.

Dans le cadre d'une audience, il est crucial de se faire accompagner par le syndicat. En effet, contrairement au collègue, le représentant des personnels est dans un rapport d'égal à égal avec l'IEN ou le DASEN. Si vous ne pouvez pas vous-même refuser la venue d'un CPC ou vous opposer à votre IEN, le syndicat lui le peut. De plus, en présence d'un représentant syndical, l'IEN ne pourra se permettre de dire certaines choses (du type « pour cet enfant violent, laissez de côté le scolaire et isolez-le en BCD »).



Pour adhérer au SNUDI-FO :

		Prix de la carte 2019 = 18,50 € + prix du timbre mensuel :										
Echelon		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
PROFESSEURS DES ECOLES												
Stagiaire, Adjoint, ASH, PEMF		12,20	12,66	13,27	13,88	14,49	15,30	16,11	17,17	18,23	19,59	20,95
Charge d'école					14,04	14,65	15,46	16,27	17,33	18,39	19,75	21,11
Directeur d'école 2-4 cl					14,35	14,96	15,77	16,58	17,64	18,70	20,06	21,42
Directeur d'école 5-9 cl					14,80	15,41	16,22	17,03	18,09	19,15	20,51	21,87
Directeur d'école 10 cl et +					15,10	15,71	16,52	17,33	18,39	19,45	20,81	22,17
Hors Classe						22,40	23,96	25,63				
INSTITUTEURS												
Adjoint								13,35	13,96	14,57	15,48	16,84
Charge d'école								13,48	14,09	14,70	15,61	16,97
Directeur d'école 2-4 cl								13,81	14,42	15,03	15,94	17,30
Directeur d'école 5-9 cl								14,11	14,72	15,33	16,24	17,60
Directeur d'école 10 cl et +								14,32	14,93	15,54	16,45	17,81
Specialise ASH, IMF								13,65	14,26	14,87	15,78	17,14
Specialise IMFAIEN								14,42	15,03	15,64	16,55	17,91

Enseignant à temps partiel : prix du timbre au pro rata de la quotité (mi-temps = 50% du timbre...)
Etudiant, Assistant d'Education, EVS, AVS = 60,00 € l'année (carte incluse)
Retraité = timbre à 10,68 € (intégrant les 14,12 € de la vignette UCR)

Le règlement des cotisations peut être effectué par chèque à l'ordre du **SNUDI-FO 35** :

- En un seul versement → **Un chèque** daté du jour de l'adhésion : 1 carte + 12 timbres
- En plusieurs versements selon votre convenance → **Plusieurs chèques** envoyés en même temps en indiquant au dos des chèques la date d'encaissement (celle-ci sera respectée)
- Par prélèvement automatique → **Un chèque pour la carte** afin de matérialiser votre adhésion : joindre un RIB et nous vous ferons parvenir l'imprimé adéquat

66 % de votre cotisation est déductible du montant de votre impôt sur le revenu.

Votre carte vous parviendra ultérieurement.

Un reçu fiscal vous sera adressé en temps utile (conservez-le précieusement, il ne peut être établi de double).

✂ -----
(Merci de compléter toutes les rubriques suivantes ; l'ensemble des informations demandées nous est indispensable)

Bulletin d'adhésion et de renouvellement 2019

Date :

NOM - Prénom : Instituteur / P.E.

Fonction (ADJ, DIR (... classes), ASH, etc.) : Echelon :

Adresse personnelle :

Code postal - Ville : Téléphone :

Courriel :

Etablissement d'exercice et son adresse :

(+ circonscription)

J'adhère au SNUDI-FO : je paie en versement(s) une carte à 18,50 € et timbres mensuels à € l'unité soit un total de €.

J'ai déjà payé ma carte annuelle au SNUDI-FO et je paie en versement(s) timbres mensuels à € l'unité.

J'adhère au SNUDI-FO, j'opte pour le prélèvement automatique et je paie une carte à 18,50 € ; le prélèvement mensuel sera de