

**L'INCLUSION, C'EST AUSSI POUR LES PERSONNELS !**

**STOP À LA PRÉCARISATION !**



## **UNE SOUS-DÉCLARATION QUI REND LES HANDICAPS INVISIBLES**

L'Éducation Nationale compte, **officiellement, 3,5% de personnels en situation de handicap** soit 42 102 personnes sur 1 202 900. Mais combien y en a-t-il en réalité ? Combien d'entre elles et eux ont **renoncé à se déclarer** ? Combien ont été **classé-e-s inaptes ou en invalidité** ? Combien sont atteint-e-s d'une **maladie professionnelle** ? Combien souffrent d'une affection ou d'une maladie de **longue durée** (qu'il s'agisse d'une maladie chronique, d'une maladie grave comme un cancer, d'un Covid long ou d'une dépression) ?

Il n'y a pourtant pas moins de personnels en situation de handicap dans nos institutions éducatives que dans la population française. L'estimation de **50% des actifs et actives touché-e-s par une situation de handicap au cours de leur vie**, est d'ailleurs régulièrement rappelée.

Comment comprendre cette **sous-déclaration** face à la multiplicité des situations qui devraient pourtant être reconnues comme relevant d'une forme de handicap ?

## **UNE INSTITUTION INADAPTÉE À LA RÉALITÉ DES HANDICAPS**

L'**inadéquation des mesures mises en place** explique sans doute pour partie cette sous-déclaration. La réalité vécue par les personnels en situation de handicap fait froid dans le dos, comme en témoigne ces quelques cas parmi de nombreux autres accompagnés par SUD éducation :

- Un enseignant stagiaire en fauteuil roulant nommé dans un établissement où il n'y a que des escaliers et qui doit se faire porter pour accéder aux salles de cours...
- Une collègue ayant repris le travail après un cancer traité par des chimiothérapies, mais à laquelle on comptabilise un jour de carence à chaque arrêt dû aux effets secondaires massifs. L'institution ne l'a pas informé qu'elle pouvait bénéficier d'une ALD (Affection Longue Durée) permettant d'éviter la carence.
- Les personnels pour qui la station debout est pénible qui s'épuisent, aggravent leurs pathologies et qui doivent financer des temps partiels.
- Un agent qui a dû longuement lutter pour faire reconnaître une maladie professionnelle sans bénéficier de droits rétroactifs, d'autres qui portent des charges lourdes alors qu'ils n'en sont pas capables.
- Une précaire qui travaille malgré une pathologie invalidante déclarée au début de son énième CDD sous peine de ne toucher aucun salaire sur ses jours d'arrêt...

- Des trajets trop longs ou impossibles à supporter physiquement...
  - Le manque de postes adaptés et les difficultés voire impossibilités de reconversion.
- Nos collègues sont miné-e-s, lessivé-e-s, épuisé-e-s, révolté-e-s par des **conditions de travail inadaptées puisque pensées pour des personnes valides**.

Les réformes politiques, économiques et managériales sont par ailleurs si inutiles, contre-productives et chronophages qu'elles génèrent **une intensification du travail exposant à des risques psycho-sociaux (RPS)**. Les médecins de prévention elles-mêmes et eux-mêmes relèvent qu'une part non négligeable a déjà évolué vers des troubles psycho-sociaux (TPS).

## **UNE OBLIGATION PERMANENTE DE JUSTIFIER SA SITUATION**

**Faire reconnaître une situation de handicap** par les ministères de l'Éducation Nationale ou de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche relève du parcours du combattant.

Il faut déployer un **temps considérable** pour s'informer de ses droits, en discuter avec les médecins de prévention (s'il y en a), faire reconnaître sa situation de handicap ou sa maladie, jongler entre travail, soins médicaux et marathons administratifs pour bénéficier de mesures d'accompagnement.

La reconnaissance d'une situation de handicap induit une **justification permanente** puisqu'il faut remplir des dossiers, passer des expertises, présenter son cas devant des commissions.

Pour s'éviter le stress généré par l'établissement d'un dossier, par l'attente d'une décision, par les retards de traitement des dossiers, par les salaires non versés ou amputés, **beaucoup de personnes renoncent à leurs droits**.

## **DES MESURES À DURÉE LIMITÉE, DES PERSONNELS PRÉCARISÉS**

Comme les chômeurs et chômeuses, les personnes en situation de handicap (dont 80% ont un handicap invisible) sont **toujours soupçonnées de profiter**.

Le handicap comme les pathologies chroniques sont pérennes mais le **traitement administratif est ponctuel**.

Les courriers officiels ne manquent d'ailleurs jamais de le notifier : « la finalité est de permettre à l'agent de revenir progressivement vers un service complet et ne peut donc pas être considéré comme une solution systématique du handicap ou d'une pathologie chronique stabilisée ».

- Les mi-temps thérapeutiques et les **temps partiels thérapeutiques** sont **renouvelés tous les trois mois** par un médecin agréé (qui ne connaît pas le dossier) et peuvent durer **seulement une année**.
- Les **allègements de service** (de 3h ou 6h par exemple) sont **renouvelables trois ans au maximum avec une procédure annuelle**. Il est, en réalité, difficile de les faire perdurer plus d'une année et de les obtenir. Ils ne sont, en outre, pas attribués en fonction des besoins mais de l'argent disponible : des personnels atteints de pathologies graves ou de handicap ne l'obtiennent donc pas dans certaines académies, alors qu'avec le même dossier, cela aurait été possible ailleurs.
- Les **agents administratifs et agentes administratives ne bénéficient pas de la possibilité d'allègement de service**.
- Les **congés longue maladie** prévoient seulement **une année à plein traitement, deux à demi-traitement**.

## **DES AMÉNAGEMENTS INSUFFISAMMENT FINANCÉS**

**Seuls les aménagements de postes** (emploi du temps aménagé, matériels...) **peuvent être reconduits** (mais pas toujours appliqués). Il faut néanmoins refaire une demande avec certificat médical chaque année.

En revanche, **ils peuvent parfois générer un transfert de charge de travail sur les collègues**, ce qui a pour effet de stigmatiser plus encore les personnes en situation de handicap.

- Dans le premier degré par exemple, les aménagements de poste (diminution ou suppression des APC, des services de cour...) ne sont accompagnés d'aucun moyen humain. Ce sont les collègues de la personne en situation de handicap qui pallient à la défaillance de l'État en prenant à leur charge des services de plus.
- Même problème dans cet autre exemple : la mise en place d'un ascenseur pour une personne en situation de handicap physique dont la salle de classe est à l'étage ne lui permet pas pour autant d'accompagner ses élèves de la cour à la classe. Cette charge revient dès lors à ses collègues, les écoles n'ayant pas toujours de salles de classe au rez-de-chaussée.
- C'est sans parler des allègements de service au titre d'aménagement du poste de travail dans l'enseignement supérieur, qui ne sont par exemple pas compensés par de l'emploi pérenne mais, au mieux, par des vacations précaires et, au pire, par un sur-service des collègues.

La situation de handicap, peut donc dans certains cas faire peser sur les équipes un travail supplémentaire ce qui dégrade les relations et entraîne de la souffrance au travail, parfois du harcèlement. Cela peut expliquer un **renoncement aux aménagements** contribuant à abîmer un peu plus la santé des personnels concernés.

# DE L'AUTOFINANCEMENT DU HANDICAP À LA PRÉCARITÉ

Que se passe-t-il quand les personnels ont épuisé les procédures ponctuelles à leur disposition ?

Il ne reste plus que l'**autofinancement du handicap**, c'est-à-dire le **temps partiel de droit pour les personnes bénéficiant d'une RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur·euse Handicapé·e).

Une personne travaillant à 50 ou 80% sera payée 50 ou 85,70%. Dans le premier degré, il faut rattraper des jours et travailler plus pour atteindre 85,7%, sinon on touche 80 % du salaire. Il n'est pas non plus possible de travailler à 90% sur un temps partiel pour handicap.

Notons que les personnels administratifs ont un temps partiel de droit calculé sur un temps de travail de 39h et non de 35h comme dans le secteur privé.

Les personnes atteintes dans leur santé sont ainsi moins payées... car elles ne sont pas valides. Elles paient un **triple prix** :

- Celui du **handicap**, de la maladie chronique au quotidien.
- Celui d'une **rémunération** plus faible durant la carrière.
- Celui d'une **retraite** amputée par un niveau de salaire moindre.

Il est évident que l'allongement des trimestres et le report de l'âge légal de départ à la retraite souhaités par le gouvernement constitue une injustice supplémentaire. De plus, la retraite anticipée pour handicap est en réalité rarement possible.

## **DERRIÈRE LA COMMUNICATION INCLUSIVE, DES INSTITUTIONS VALIDISTES**

Les personnes en temps partiel pour handicap, en plus de perdre une part de leur salaire, voient les **indemnités** auxquelles elles ont droit (comme l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, l'indemnité de suivi et d'orientation d'élève...) **réduites** d'autant.

En d'autres termes, si vous travaillez à 80% pour des raisons de santé, vous êtes payé·e à 85,7% et perdez 14,3 % de salaire mais aussi 14,3 % de vos indemnités alors que votre logement ou l'éducation de vos enfants, eux, continueront à vous coûter à 100%.

Cette somme d'économies discriminatoires réalisées sur le dos des personnes handicapées ou malades contribue ainsi à leur **précarisation économique** mais aussi à les renvoyer une **norme validiste** : pour bénéficier de leurs droits à 100%, elles ne devraient pas être handicapées ou malades !

Bref, vivre avec un handicap ou être malade, c'est devoir se battre pour faire valoir ses droits, c'est devoir justifier de sa situation tout le temps, c'est être soumis à des contrôles, c'est faire l'objet de discriminations, c'est voir sa dignité de travailleur ou de travailleuse régulièrement piétinée et c'est être plus précaire.

« L'inclusion » telle qu'elle se traduit actuellement, c'est comme l'égalité des chances : une bonne intention mais un discours creux qui répond à des **enjeux de communication** et d'image et qui dissimule un **système validiste**, mais c'est aussi de **consternantes économies** faites sur le dos des travailleurs et des travailleuses les plus fragilisé·e·s et précarisé·e·s.

## **QUE PROPOSE-T-ON ET QUE REVENDIQUE-T-ON À SUD ÉDUCATION ?**

Tu es concerné·e ? Sache que tu as des droits !

Tu as besoin d'information ? Adresse-toi à ton syndicat pour en obtenir !

Tu aimerais de l'aide pour avancer dans les procédures ? On est là pour t'accompagner !

Parce qu'une situation de handicap relative à une invalidité ou à un problème de santé ne doit pas être une source d'inégalité et de discrimination pour celles et ceux qui en font l'expérience, **SUD éducation milite pour :**

- **Un salaire à plein traitement et une retraite à taux plein** pour les personnels en temps partiels pour raison de handicap ou d'arrêt pour une pathologie grave.
- **Le mi-temps ou le temps partiel thérapeutique renouvelable autant d'années que nécessaires** et l'abrogation de l'obligation d'expertise tous les trois mois.
- **La fin des quotas sur les allègements de service** et la possibilité d'en bénéficier tout au long de la carrière avec des compensations pour les équipes si nécessaire.
- **L'application de tous les aménagements de poste** et des moyens humains et matériels pour les rendre effectifs.
- **Des postes adaptés pérennes** et en nombre suffisant.
- **La création d'un service de médecine du travail** pour les écoles et le second degré et la dotation de moyens d'information et d'action à la hauteur des missions des services de médecine du travail qui existent dans les universités.
- **La mise aux normes des bâtiments**, initialement prévue par la loi 2005 et sans cesse reportée.
- **L'abrogation des jours de carence** pour tous les personnels, en situation de handicap ou valides.



Pour défendre avec nous les droits des personnes en situation de handicap, signe la pétition en faveur des personnels maltraités du secteur de l'éducation !  
<https://www.mesopinions.com/petition/droits-homme/stop-maltraitance-personnels-situation-handicap-education/186237>