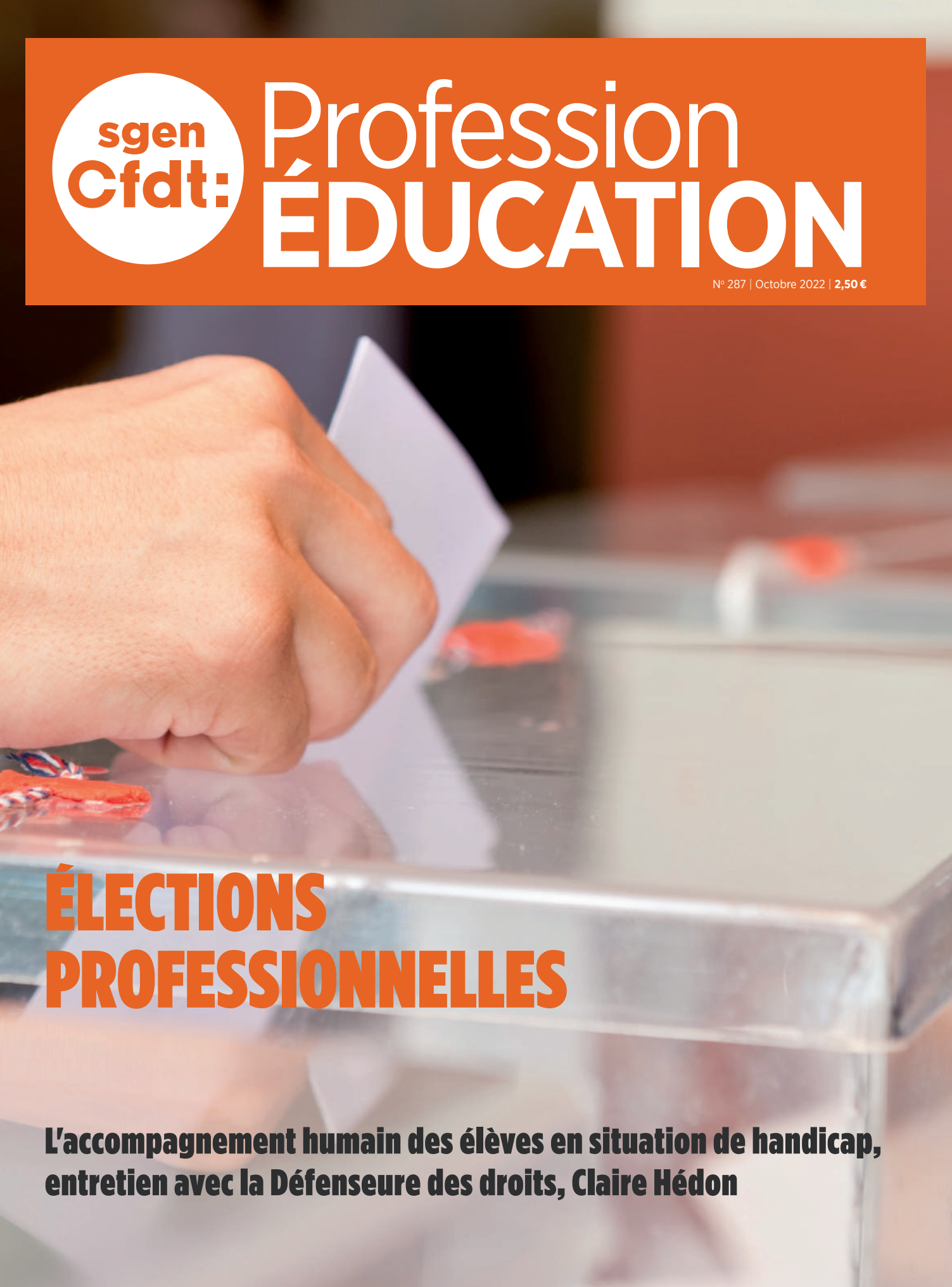
sgen Cfdt:

Profession ÉDUCATION

N° 287 | Octobre 2022 | **2,50 €**



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'accompagnement humain des élèves en situation de handicap, entretien avec la Défenseure des droits, Claire Hédon

sgen Cfdt: Profession ÉDUCATION
N° 287 | Octobre 2022

3 ÉDITO

CNR éducation : refondation ou ripolinage ?
Le Conseil national de la refondation s'invite dans les écoles et les établissements scolaires…

4 ACTUALITÉ

Rémunérations
La négociation continue !

Transfert des personnels Jeunesse et Sports
Intégration au forceps.

Comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement
Ça bouge pour le climat !

7 DOSSIER

Élections professionnelles : pourquoi voter et faire voter Sgen-CFDT ?
Du 1er au 8 décembre 2022, tou·te·s les agent·e·s de la Fonction publique éliront en même temps leurs représentant·e·s dans les comités sociaux d'administration et les commissions administratives paritaires.

Interview de Laurent Berger
Pour le secrétaire général de la CFDT, des marges de manoeuvre doivent être dégagées sur les lieux de travail.

14 INFO PRO

Système d'information de gestion des ressources humaines
RenoiRH, les agent·e·s à bout de souffle.

15 LYCÉE PROFESSIONNEL

La voie professionnelle dans la tourmente ?
Une nouvelle réforme à l'horizon.

16 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Terrorisme
Après Samuel Paty, prévenir et accompagner.

17 EUROPE

École inclusive
Rossella Benedetti, enseignante et responsable syndicale à Uil Scuola, témoigne de la situation en Italie.

22 L'INVITÉE DU MOIS

Claire Hédon
La Défenseure des droits a remis en aout dernier un rapport intitulé « L'accompagnement humain des élèves en situation de handicap », qui formule dix recommandations.

Ce magazine est conforme à la nouvelle orthographe
www.orthographe-recommandee.info

Certifié PEFC
Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.
PEFC 10-31-1243
pefc-france.org

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR·TRICE EN CHEF :** Alexis Torchet et Aline Noël. **SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Christophe Caulier. **RÉDACTION :** Philippe Antoine, Christophe Bonnet, Tristan Brams, Christophe Brin, Dominique Bruneau, Jean-Pierre Colonna, Florence Dubonnet, Jean-Luc Évrard, Sandrine Fontaine, Christophe Huguel, Alice Hadjou, Jean-Marc Marx, Aline Noël, Pierre-Marie Rochard, Élisabeth Ritzenthaler, Jean-Louis Sève, Alexis Torchet. **IMPRESSION :** L'Artésienne — Liévin. **N° CPPAP** : 1025S07555. **ISSN** : 1143-2705. **Fédération des Syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mél : fede@sgen.cfdt.fr — http://www.sgen.cfdt.fr. **PHOTO DE COUVERTURE :** Vesnaandjic

ALEXIS TORCHET
Secrétaire national

ÉDITO

CNR* éducation : refondation ou ripolinage ?

LE SGEN-CFDT DÉCLARAIT EN JUILLET 2020, JUSTE APRÈS LE DÉCONFINEMENT : « La période a mis en lumière la puissance créatrice des acteurs de terrain qui demeurent les mieux armés pour trouver localement les solutions adaptées à leur public et à leur territoire […]. L'année 2019-2020 a confirmé l'épuisement du modèle de pilotage par les procédures définies nationalement dans leurs moindres détails [...]. S'il y a une inflexion à attendre de l'après-crise, elle est bien à ce niveau-là. »
Les débats lancés dans les écoles et les établissements marquent-ils enfin l'inflexion attendue ? On peut s'interroger, quand un président de la République veut à la fois peser sur la crise ukrainienne et décider de la durée des stages en lycée professionnel. Le politique n'a décidément pas une démarche toujours cohérente.
Mais la CFDT et le Sgen en ont bien une, qu'ils défendront aux élections professionnelles : utiliser tous les espaces de dialogue chaque fois que cela est possible. Et sur les lieux de travail, il y a des enjeux capitaux, notamment celui de se donner enfin le temps d'un dialogue professionnel nécessaire pour reconstituer des collectifs de travail tant mis à mal par cinq ans de verticalité et deux ans de crise sanitaire.

Octobre 2022

* Conseil national de la refondation : lire ci-dessous p. 5.

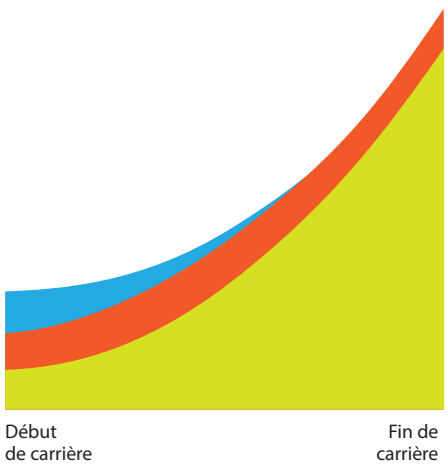
Évolution schématique de la rémunération des enseignant·e·s, CPE et psy-EN

Ce que change la prime d'attractivité pour les enseignant·e·s, CPE et psy-EN.

Objectifs :
- Améliorer les débuts de carrière
- Rendre ces métiers plus attractifs

Le Sgen-CFDT propose une indemnité de fonction socle versée à tou·te·s (harmoniser et augmenter l'Isae et l'Isoe part fixe, et augmenter l'indemnité spécifique des profs doc, psy-EN et CPE) et d'augmenter la prime d'équipement informatique.

Objectifs :
- Améliorer les rémunérations
- Reconnaitre le travail



© Chronomarchie / Pixabay

Rémunérations

La négociation continue !

Par Pierre-Marie Rochard

Le pouvoir d'achat des enseignants a baissé de 28 % entre 1982 et 2018. Ce recul est dû essentiellement au gel prolongé de la valeur du point d'indice et à la hausse des cotisations sociales. Par ailleurs, si les écarts de rémunération entre les corps enseignants se sont réduits (excepté pour les heures supplémentaires), les écarts avec les autres agents publics de catégorie A se sont creusés en raison des primes conséquentes perçues dans les autres ministères.

Les avancées obtenues depuis six ans – augmentation des promus à la hors-classe ; création des primes d'attractivité et d'équipement informatique ; participation de l'employeur à hauteur de 15 euros à la complémentaire santé des agents ; récemment, un meilleur reclassement (3e concours) pour cinq années d'exercice dans le privé ainsi que la hausse du point d'indice –, vont dans le bon sens mais ne sauraient suffire.

C'est pourquoi les discussions qui viennent de s'ouvrir sur les modalités de mise en œuvre des 635 millions d'euros en 2023 (plus de 1,9 million en année pleine) sont importantes.

Le Sgen-CFDT continuera de demander des revalorisations « justes », à savoir une reconnaissance du travail déjà fourni avec une revalorisation « socle » identique pour toutes et tous, et la poursuite de la politique d'attractivité, avec en particulier un meilleur reclassement.

© Aline Ponce / Pixabay

Débats sur l'éducation

Conseil national de la refondation

Le Conseil national de la refondation initié par Emmanuel Macron va décliner dans les territoires le sujet de l'éducation avec des débats dans les écoles et les établissements.
« Notre école, faisons-la ensemble », guide fourni, insiste sur la réussite des élèves et la souplesse de la démarche : pas d'obligation, de date butoir, de modalités imposées, et du temps pour la concertation (deux jours dans le 2nd degré, 16 heures sur les 108 heures dans le 1er degré [1]).
Le Sgen-CFDT regrette ce déséquilibre entre écoles et collèges-lycées et réclame des journées banalisées quand c'est nécessaire. • A. T.

[1] Sur Éduscol : https://vu.fr/GLXm

Retrouvez toute l'actualité sur notre site www.sgen-cfdt.fr

© Jillrose999 / Pixabay

Transfert des personnels Jeunesse et Sports

Intégration au forceps

Par Alice Hadjou

Il y a un peu plus de 18 mois [1], nous évoquions l'arrivée « bon an, mal an » des personnels Jeunesse et Sports à l'Éducation nationale. Depuis, les groupes de travail avec la DGRH ont permis quelques avancées (protocole de gestion des personnels, ralliement à l'échelon académique des commissions consultatives paritaires [2]...).
Les comités trimestriels de suivi du transfert que le Sgen-CFDT avait exigé sont réguliers, mais témoignent surtout d'une restructuration laborieuse qui, hélas, n'a jamais bénéficié des dispositifs d'accompagnements *ad hoc*.
La restriction des instances accompagnant la loi de transformation de la Fonction publique [3] amputera, dès 2023, quatorze Creps de leur CHSCT pour n'en conserver qu'un ne se réunissant qu'une fois l'an. Plus que jamais, notre appel à la mutualisation de ces établissements, dits autonomes mais trop fragiles pour l'être, fait sens. Le Sgen-CFDT réclame un réseau structuré disposant des moyens de ses ambitions et où les organisations syndicales représentatives auraient droit de cité.
Nombre de ces établissements accueilleront les stages préparatoires des Jeux 2024. Cette pression supplémentaire sur les personnels ne sera pas anodine. Nos représentants dans les prochains comités sociaux d'administration (CSA) seront vigilants.

[1] Lire page 4 : https://urlz.fr/jorV
[2] Voir aussi https://urlz.fr/jose
[3] Voir https://urlz.fr/josw

En bref

Les débuts du Ripec

L'année 2022 voit la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (Ripec), suite à la signature, notamment par le Sgen-CFDT, d'un protocole d'accord sur les carrières et les rémunérations, obtenu dans le cadre des discussions de la loi de programmation de la recherche.
Ce régime indemnitaire est composé de trois volets.
Le volet 1 – le plus important – concerne un montant unique attribué à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs titulaires ou stagiaires. Le Sgen-CFDT s'est battu pour que 70 % du budget consacré au Ripec y soit dédié. Cela représente dès maintenant 2 800 € par an et 6 400 € en 2027.
Le volet 2, consacré à la part fonctionnelle, correspond pour l'instant à la reprise de primes antérieures (primes de charges administratives, indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif-Isfic au CNRS...). Son évolution reste en grande partie à négocier.
Le volet 3, qui porte sur la prime individuelle, est celui qui fait le plus débat. Il remplace la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) dévolue à 18 % des agents concernés. Nous avons obtenu d'élargir le nombre de bénéficiaires (jusqu'à 45 % des effectifs), avec des critères embrassant l'ensemble des missions, au-delà de la seule activité de recherche. Les modalités de son attribution posent cependant des difficultés qu'il faudra résoudre.
Ces récents acquis représentent une vraie amélioration du pouvoir d'achat des enseignants-chercheurs et chercheurs. Le Sgen-CFDT revendique leur extension à d'autres catégories d'agents, notamment les enseignants du second degré affectés dans le supérieur. • **C. B.**

En bref

Un projet au point mort ?

Le Sgen-CFDT a été consulté le 30 aout dernier sur le projet de Charte pour l'éducation à la culture et à la citoyenneté numériques qui devait être diffusé aux personnels à la rentrée. Celle-ci entend répondre aux besoins présents dans notre système éducatif et dans la future vie citoyenne de nos élèves.
« Émancipation et inclusion », « droits », « vigilance », autant de principes qui sonnent creux dans un texte qui n'a pas été pensé pour un usage des personnels avec les élèves. Des chartes bien plus intéressantes existent pourtant, comme celle de la Laïcité à l'École de 2013 ou celles adoptées par d'autres pays francophones.
Le Sgen-CFDT a dit son insatisfaction et attend désormais qu'un travail avec les personnels puisse s'engager pour aboutir à un texte pertinent.
• T. B.

En savoir plus : https://urlz.fr/jorS.

Iran : soutien aux manifestant·e·s

Deux semaines après la mort en garde à vue de la jeune femme kurde Masha Amini, arrêtée par la police des mœurs car « mal voilée », tous les jours des manifestations éclatent au cri de « Femmes, vie, liberté ». Aux côtés des femmes, les hommes se révoltent contre les discriminations sexistes et l'interdiction de contestation du régime en place – une protestation très forte également chez les jeunes, dans les universités mais aussi dans les collèges et les lycées à Téhéran et en province.
Les forces anti-émeutes, qui répriment ces mouvements populaires en tirant sur la foule, ont tué au moins 108 personnes selon l'estimation début octobre d'Iran Human Rights.
Pour la CFDT et le Sgen-CFDT, soutenir le peuple iranien, c'est soutenir sa résistance à la dictature des mollahs, c'est soutenir la liberté et la démocratie. • D. B.

Comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement

Ça bouge pour le climat !

Par Tristan Brams

Alors que les scientifiques s'accordent sur la gravité de la situation climatique et l'urgence d'agir, où en est l'École ?
La conférence de presse de rentrée et notre déclaration liminaire en Conseil supérieur de l'éducation ont fait écho aux multiples initiatives prises dans les établissements depuis des années, souvent grâce à des collègues qui y consacrent beaucoup d'énergie sans toujours être reconnus.
Dans les collèges et les lycées, cette rentrée voit la transformation du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) en CESCE, l'environnement s'ajoutant aux compétences de cette instance. Pour le Sgen-CFDT, il faut s'emparer de cette possibilité d'agir dans le cadre des collectifs de travail avec les autres membres de la communauté éducative.
Du côté des fédérations CFDT, le 30 novembre 2022 sera organisée une « fresque géante du climat [1] » : l'outil est un atelier de trois heures pour sensibiliser aux mécanismes du changement climatique – une inscription forte de la CFDT, avec les acteurs du Pacte du pouvoir de vivre, pour mettre en place une transition écologique juste.
L'enjeu est de redonner de la capacité d'action aux équipes sur leur lieu de travail, en somme de faire entrer notre système éducatif dans la transition.

[1] Pour participer, si vous êtes en Ile-de-France : https://urlz.fr/ju8M

Retrouvez l'intégralité de l'agenda sur notre site www.sgen-cfdt.fr

Agenda de concertation sur l'attractivité et la revalorisation du métier enseignant

MERCREDI 19 OCTOBRE (9 H)

Réunion de l'Observatoire des rémunérations et du bien-être (Orbe) consacrée à l'état des lieux des rémunérations et des conditions de travail.

MERCREDI 25 OCTOBRE (9 H)

Réunion consacrée aux questions relatives à l'attractivité du métier enseignant et au déroulement de carrière des enseignants.

MERCREDI 9 NOVEMBRE (9 H)

Réunion relative aux missions complémentaires effectuées par les enseignants et à leur reconnaissance.

MERCREDI 16 NOVEMBRE (14 H)

Séance de synthèse.

03 | 11 2022

UNEQUAL PAY DAY

Le 3 novembre 2022, appuyés par la CFDT, le Sgen avec d'autres fédérations et partenaires accompagnent le projet de mobilisation organisé par la CFDT santé-sociaux à l'occasion de l'Unequal Pay Day, journée symbolique à partir de laquelle les femmes travaillent gratuitement.
La parentalité est la thématique retenue cette année.

Pour en savoir plus : https://urlz.fr/jtlh

DOSSIER

Élections professionnelles : pourquoi voter et faire voter Sgen-CFDT ?

Réalisé par Christophe Brin, Sandrine Fontaine, Jean-Marc Marx, Aline Noël, Élisabeth Ritzenthaler et Jean-Louis Sève.

Du 1er au 8 décembre 2022, tou·te·s les agent·e·s de la Fonction publique éliront en même temps leurs représentant·e·s dans les comités sociaux d'administration et les commissions administratives paritaires.
Un rendez-vous capital pour qu'au quotidien, militant·e·s et élu·e·s continuent partout à agir pour de meilleures conditions de travail et des rémunérations plus justes.
Un rendez-vous capital pour redonner de la vigueur au dialogue social, alors que les services publics sont fragilisés et les personnels insuffisamment respectés et reconnus.

5 raisons de voter sgen Cfdt:

Un syndicat combattif sur les conditions de travail, les enjeux de carrière et du système éducatif
Du fait de la représentativité du Sgen-CFDT et de la CFDT, du nombre d'adhérents et du réseau militant, la CFDT est une force incontournable lors des négociations.
Cela se traduit par des avancées réelles en matière de rémunération, de conditions de travail, d'égalité professionnelle…

Un syndicat qui porte collectivement la voix de tou·te·s les agents, car présent auprès de tous les corps de métiers
Le Sgen-CFDT syndique toutes les catégories de personnels dans la même organisation. Il traduit son projet en revendications qui n'opposent pas les personnels, mais privilégient la solidarité et visent l'intérêt général.

Un syndicat qui favorise la coopération entre tous les personnels
Le Sgen-CFDT refuse le chacun pour soi, pour ne pas délaisser certaines catégories de personnels et être plus efficace parce que tous les membres d'un même collectif de travail partagent des intérêts communs.

Un syndicat qui sait s'opposer quand il le faut et propose toujours des alternatives réalistes
Qu'attendez-vous d'une organisation syndicale ? Qu'elle dise non à tout ? Ou qu'elle dise non quand il le faut et soit aussi capable de faire des propositions ?
Le Sgen-CFDT privilégie le dialogue social et la négociation, parce qu'il sait s'en servir pour obtenir, avec vous, des résultats concrets.

Un syndicat indépendant politiquement et financièrement
Notre syndicalisme est ancré dans des valeurs, et n'est pas au service d'une idéologie ou d'un parti politique – mais avant tout à votre service. La cotisation des 25 000 adhérents fait vivre le Sgen-CFDT et lui garantit sa liberté de réflexion et de décision. • **É. R.**

L'ENJEU DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES EST DE DÉTERMINER LA REPRÉSENTATIVITÉ de chaque organisation syndicale dans les instances ministérielles, académiques, régionales et d'établissement. Les voix et sièges obtenus à l'issue du scrutin détermineront notre force pour faire avancer nos revendications pour les personnels et notre projet pour le système d'éducation, de formation initiale et continue. Elles donneront du poids aux organisations représentatives pour négocier des accords locaux. Enfin, les résultats des votes aux comités sociaux d'administration ministériels permettront d'attribuer à chacune les moyens en temps syndical pour assurer au quotidien sa mission de défense des personnels.

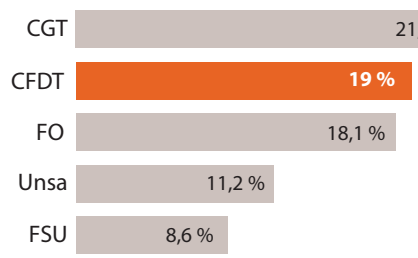
LES DIFFÉRENTES INSTANCES

Le comité social d'administration (CSA) examine les questions collectives de travail : conditions de travail des agents (hygiène, sécurité, télétravail, enjeux liés à la déconnexion et à la régulation de l'usage des outils numériques) ; le fonctionnement et l'organisation des services ; les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ; les lignes directrices en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement ; la protection de la santé physique, mentale et sociale des agents ; l'accessibilité et la qualité des services ; les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations.
Le CSA existe au niveau ministériel, académique ou local. Le résultat du scrutin déterminera la représentation des organisations syndicales dans la Formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail créée au sein de chaque CSA.

Les commissions administratives paritaires (CAP) traitent les questions relatives aux carrières individuelles des personnels fonctionnaires et leurs représentants peuvent peser pour déjouer les décisions défavorables aux agents : refus de titularisation, de formation, de temps partiel ou de télétravail, mesures disciplinaires…

Les commissions consultatives paritaires (CCP) traitent les questions relatives aux carrières individuelles

Résultats des principales organisations syndicales dans la fonction publique aux élections professionnelles de 2018 (en %).



La CFDT est la **première organisation syndicale,** tous secteurs confondus.
Elle est la **première dans le privé** et la **deuxième dans le public** (résultats de 2018).

La CFDT est présente dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) employant **5,6 millions d'agent·e·s** (titulaires ou contractuel·le·s).

Sources ministérielles, 2018.

© Dominique Bruneau

VOS ÉLU·E·S SGEN-CFDT S'ENGAGENT À PRATIQUER UN SYNDICALISME DE DIALOGUE ET DE PROPOSITION.

des personnels contractuels ainsi que des directeurs et directrices des sections d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa).

LES CANDIDAT·E·S SGEN-CFDT

Ce sont toutes celles et ceux qui ont accepté d'être sur une liste pour vous représenter, vous informer, vous défendre, vous accompagner et porter votre voix. Ils ou elles sont enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, CPE, AED, AESH, personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (Biatss), personnels d'encadrement... Titulaires ou contractuels, ils et elles exercent dans l'Éducation nationale, la Jeunesse et les Sports, l'Enseignement supérieur et la Recherche, l'enseignement agricole public...

Vos élu·e·s Sgen-CFDT s'engagent à pratiquer un syndicalisme de dialogue et de proposition depuis votre lieu de travail (services, écoles, établissements…) jusqu'aux ministères. Agir avec le Sgen-CFDT, c'est s'appuyer sur un travail collectif, de proximité et vous donner la parole ainsi qu'à vos collègues dans le cadre de formations syndicales, de réunions d'information syndicale, de rencontres dans les services, écoles et établissements.

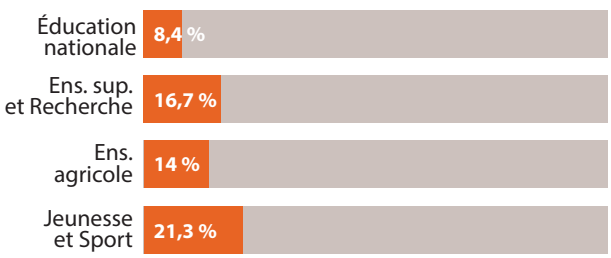
Informer, accompagner, défendre. La proximité s'inscrit dans la relation que construisent avec vous vos représentants dans les instances. Elle se matérialise également dans l'accompagnement et la défense individuels par les militants du Sgen-CFDT. De votre ministère à votre lieu de travail, les élus Sgen-CFDT sont là pour trouver avec vous des réponses cohérentes et justes.

Par son réseau militant, son travail d'enquête et d'écoute du terrain, par sa démocratie interne, le Sgen-CFDT assure le lien entre l'action syndicale et vos préoccupations. Loin des postures idéologiques, ses représentants veulent avant tout apporter des réponses concrètes à vos préoccupations et porter des revendications et propositions construites avec les adhérents et leurs collègues dans les collectifs de travail.

AVEC VOUS, LE SGEN-CFDT REVENDIQUE

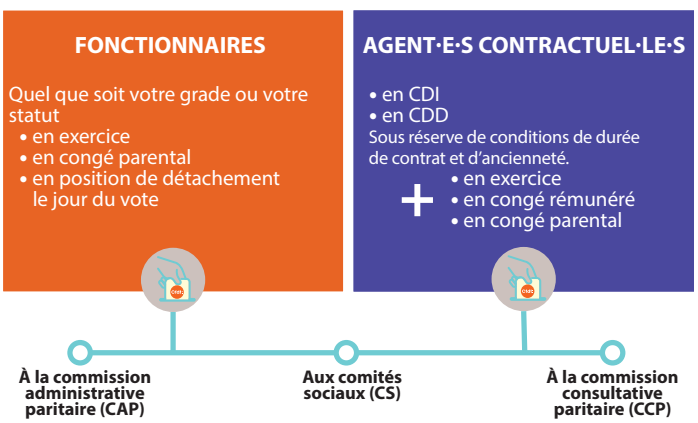
Des améliorations pour tous les personnels. De meilleures conditions de travail : sécurité, hygiène, médecine du travail, charte des temps et droit à la déconnexion notamment ; une progression des rémunérations (indiciaires et indemnitaires) pour une vraie reconnaissance du travail effectué ;

Résultats du Sgen-CFDT en 2018 (en %).



Sources ministérielles, 2018.

Qui vote le 8 décembre prochain ?



des mesures pour que progresse l'égalité professionnelle femmes-hommes ; des métiers plus attractifs par la rémunération et le type de poste ; un droit effectif à la mobilisation du compte personnel de formation, l'accès à une formation continue adaptée aux besoins ; de justes conditions d'emploi des agents contractuels et leur titularisation sans concours sous condition de durée d'exercice ; l'égalité d'accès au télétravail pour les agents dans les services et les établissements ; des mesures pour que nos conditions de travail (locaux, déplacements…) soient adaptées aux changements climatiques dans le respect de l'environnement.

La capacité à agir sur notre travail. Cette capacité d'action s'opère par la reconnaissance de l'expertise et de l'apport de chacun et chacune dans nos collectifs de travail ; en donnant de l'autonomie aux équipes, pour que tous les agents contribuent à un service public de qualité pour la réussite de tous les élèves ; par la négociation d'accords locaux pour améliorer nos conditions de travail.

Laurent Berger*
"il faut permettre des marges de manœuvre sur les lieux de travail, redonner du dialogue social territorial, du pouvoir d'agir à tous les niveaux"

* LAURENT BERGER EST SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CFDT.

© Cyril Entzmann

Pourquoi est-il important que la CFDT progresse lors de ces élections professionnelles ?

La CFDT représente une force syndicale, en prise avec le travail réel des agents publics, qui sait à la fois porter un diagnostic et des propositions pour l'avenir du service public.
Aujourd'hui, les fonctions publiques souffrent d'un dialogue social défaillant parce que les organisations syndicales se contentent trop souvent de commenter. Or, pas assez de CFDT dans les fonctions publiques entraine un statuquo dont il faut absolument sortir pour redonner des perspectives à nos fonctions publiques et pour que cesse la souffrance au travail des agents.
Depuis longtemps, le Sgen-CFDT défend une conception d'un système éducatif et de formation centré sur l'apprenant, les compétences qu'il doit acquérir et les moyens nécessaires pour qu'il réussisse, mais aussi sur tout ce qui a trait à sa vie de futur ou de jeune citoyen. Pour défendre sa vision de l'École et avancer des propositions constructives, le Sgen-CFDT a mené un syndicalisme de proximité auprès de l'ensemble des agents qui font l'institution aujourd'hui. Durant la crise du Covid, notamment, il a répercuté les situations réelles de travail, les besoins des personnels et il a accompagné leurs propositions et revendications en matière d'organisation du travail, de revalorisation des carrières… L'enjeu, maintenant, est de sortir de la sclérose qui a représenté un jeu à somme nulle pour l'éducation : des organisations syndicales jamais contentes qui commentaient ce que faisait le ministre Blanquer mais sans faire de propositions, et un ministre qui, pendant cinq ans, a abusé de cet état de fait pour imposer sa politique de façon verticale.
Il est urgent de rétablir le dialogue social dans l'Éducation nationale, de réussir à co-construire avec les organisations syndicales et pour ce faire, les personnels ont besoin

© 81349 / Pixabay

d'un syndicat comme le Sgen-CFDT. Enfin, un autre formidable enjeu, commun à toutes les fonctions publiques, est la dimension locale : il faut permettre des marges de manœuvre sur les lieux de travail, redonner du dialogue social territorial, du pouvoir d'agir à tous les niveaux. Mais pour cela, il faut des forces syndicales qui ont des capacités d'engagement et qui soient force de proposition.

Dans le projet de société pour aujourd'hui et demain que partage la CFDT avec d'autres organisations du Pacte du pouvoir de vivre, que porte-t-elle pour l'École ?

La CFDT refuse de considérer l'École comme un cout. Aujourd'hui, le gouvernement semble vouloir investir dans l'éducation, mais pour la CFDT il est philosophiquement très important de poser que notre avenir dépend de l'état de notre École.
Parmi les propositions cardinales du Pacte du pouvoir de vivre, il y a l'idée conçue un peu sur le modèle du conseil en évolution professionnelle de permettre à tous les jeunes de trouver leur voie par l'universalisation du droit au conseil et à l'orientation. Car les inégalités à l'École relèvent notamment de l'accès à l'information. Nous savons que les élèves n'ont pas les mêmes chances au moment de leur stage en classe de troisième ou de leurs vœux sur Parcoursup selon que leur famille dispose ou non d'une culture scolaire et d'un réseau permettant d'adopter les bonnes stratégies. L'École doit être le lieu de la mixité sociale, de l'ouverture aux autres, du brassage des cultures, de la fraternité… mais aussi de l'égalité ! Pour la CFDT, chaque élève doit pouvoir être accompagné dans ses choix, découvrir l'étendue de ses possibilités. Cela fait mal au ventre de constater que certaines filières sont destinées aux enfants de pauvres et que les filières d'excellence restent foncièrement élitistes.
Une autre approche qui caractérise le Pacte est la politique éducative territorialisée : on ne luttera pas contre l'échec et le décrochage scolaires en concevant uniquement des grandes politiques nationales. Bien entendu, la réorganisation des métiers de l'enseignement et de la formation est une clé essentielle. Si les orientations prises aujourd'hui conviennent globalement à la CFDT, il ne faut surtout pas oublier de regarder les choses territoire par territoire.
Enfin, un troisième principe du Pacte sur lequel insiste la CFDT est la citoyenneté, et notamment la citoyenneté européenne. Les grands défis qui se posent à nous, comme la transition écologique, donc l'enjeu de transformer nos manières de vivre et de produire, la question du devenir de la société et la capacité à vivre les uns avec les autres, tout ceci doit faire l'objet d'enseignements, de sensibilisation, et pour la CFDT, l'École doit rester l'espace où commence de se construire une citoyenneté éclairée.

De quoi peuvent être fier·e·s celles et ceux qui contribuent à faire vivre la CFDT ? Qu'y a-t-il à gagner pour les personnels de voter Sgen-CFDT ?

Voter Sgen-CFDT, c'est objectivement voter pour les valeurs que nous venons d'évoquer.
Aujourd'hui, le Sgen-CFDT représente une force syndicale qui parle du travail réel dans toute sa complexité et qui a commencé aussi à beaucoup s'investir dans les questions de services aux adhérents – un point qu'il s'attache à renforcer. On a besoin de cette force originale dans le paysage syndical.
Il faut rappeler aussi que la CFDT est devenue première organisation syndicale, tous secteurs confondus, et dispose aujourd'hui d'un pouvoir d'action important. Dernier atout, la cohérence de notre organisation : nous agissons ensemble, y compris pour les questions éducatives, comme on a pu le voir durant la crise du Covid où le Sgen a pu s'appuyer sur une confédération proche d'elle et solidaire. • **Propos recueillis par Aline Noël.**

Pense-vote !

À partir du 11 octobre

Je crée mon espace électeur :

1. Je vais sur https://tinyurl.com/elections-pro-2022
2. Je clique sur ACCÉDER AU PORTAIL ÉLECTIONS
3. Je saisis mon identifiant (adresse électronique professionnelle).
4. Un peu plus tard, je consulte ma messagerie professionnelle et je clique sur le lien de confirmation qui – normalement – est arrivé.
5. Je crée mon mot de passe personnel électeur et je le note là
6. Je choisis une question défi, j'y réponds et je note la réponse là

Mon identifiant (adresse électronique professionnelle) :

..... @ac-.....fr

(pour les personnels de l'Éducation nationale)

..... @ .....fr

Mon mot de passe spécial élections (que j'ai initialisé) :

.....

Réponse à la question défi :

.....

Entre le 7 et le 17 novembre

Je récupère ma notice de vote sur mon lieu de travail. Elle contient mon code de vote que je note là

Mon code de vote :

.....

À partir du 1er décembre 10 h

Je vote sans tarder.

ASSURANCE PROFESSIONNELLE

PUBLICITÉ

Enseignant, un métier à risques ?

Seulement 22 % des enseignants estiment qu'il est très important de souscrire une assurance professionnelle dans l'exercice de leur métier*.
Certains risques, souvent peu anticipés, nécessitent des garanties particulières que seule une assurance professionnelle peut couvrir.
En effet, être agent de l'Éducation nationale ne signifie pas être couvert en toutes circonstances.

Philippe, professeur des écoles, a été accidentellement bousculé dans un escalier par un élève. Bilan : une épaule cassée, un arrêt de travail de plusieurs semaines et des séquelles à long terme.

L'importance d'une protection adaptée.

Dans une telle situation, une assurance professionnelle, comme celle proposée par MAIF, se révèle plus qu'utile. L'enseignant a ainsi pu être indemnisé pour les frais restés à charge : frais médicaux, frais d'hospitalisation… Un complément de salaire a été versé pendant son arrêt de travail, car les indemnités journalières de la Sécurité sociale ne couvraient pas l'intégralité de son revenu.
Son assurance professionnelle a aussi pris en charge ses frais de défense pour obtenir une indemnisation de ses séquelles.
Julie, professeur d'histoire-géographie, n'a pas eu cette chance.
Elle a été filmée à son insu par un élève pendant son cours. Sans son consentement, la vidéo a été postée sur les réseaux sociaux, puis largement commentée et relayée. Julie est alors devenue la cible de menaces et de cyber-harcèlement.

Émergence des réseaux sociaux : de nouveaux risques.

L'Éducation nationale ne prévoit pas de dispositif d'accompagnement spécifique pour ces situations.
Les enseignants n'en ont pas toujours conscience et peuvent se trouver démunis pour y faire face avec leurs propres moyens. Finalement, sur les conseils d'un proche, Julie a contacté une société spécialisée en e-réputation qui a procédé à ses frais à la suppression des commentaires et des comptes haineux. Il lui a fallu du temps pour reprendre sereinement le chemin du collège, et elle a dû faire face à une perte de salaire pendant plusieurs mois.

Les risques professionnels de l'enseignant se sont multipliés ces dernières années avec les réseaux sociaux. Des risques méconnus, non couverts, contre lesquels il est prudent de se préserver via une assurance professionnelle.

17 %
des enseignants ont déjà été victimes de violences et 40 % en ont été témoins*.

#ChaqueActeCompte

MAIF
assureur militant

* Étude souscription offre OME de juillet 2021, réalisée par l'institut MOAI Études pour MAIF. Seuls les prénoms ont été changés.
L'Offre Métiers de l'Éducation est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat entre MAIF et l'ASL.
MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.
Entreprise régie par le code des assurances.
L'ASL - Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite « L'Autonome de Solidarité Laïque »
Association régie par la loi 1901 - 7 rue Portalis - 75008 Paris.

Reclassement des lauréats des concours enseignants

Attirer des personnels dans les fonctions enseignantes nécessite de bien les accueillir et bien les former, mais aussi de leur assurer un meilleur salaire que celui des lauréats venant d'achever leurs études. Or, à ce jour, les contractuels enseignants lauréats sont moins bien reclassés que des assistants d'éducation (AED). Un lauréat du Capes ou du CAPLP externe en matières générales ne bénéficiera d'aucun reclassement, contrairement à un lauréat du Capet ou du CAPLP externe en matières professionnelles.
Après de multiples interventions auprès des ministères de la Fonction publique et de l'Éducation nationale, le Sgen-CFDT a obtenu l'alignement du reclassement des lauréats du troisième concours sur celui des professeurs de lycée professionnel (PLP) – une reprise à 2/3 des activités professionnelles antérieures à compter du 1er septembre 2022. Hélas, ne sont pas concernés les lauréats des années précédentes. Ainsi, une personne qui a effectué 21 ans dans le privé percevra 2162,79 € nets (6e, puis 7e échelon en cours d'année, indice 519) contre 1 966,50 € nets jusqu'alors (3e échelon, indice 448), soit 200 € nets supplémentaires par mois et un accès à la hors-classe avant la retraite.
Ce premier succès n'épuise pas nos autres revendications. Le Sgen-CFDT revendique un choc de simplification : la reprise à 100 % des services effectués comme contractuel de catégorie A ; le maintien de la reprise à 70 % pour les AED ; la reprise à 70 % pour les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) ; la reprise à 2/3 des activités dans le privé quelles qu'elles soient – pour le Sgen-CFDT, il n'est pas question de différencier les activités effectuées avant la réussite au concours ; une rétroactivité sur dix ans pour permettre un meilleur reclassement aux lauréats des années précédentes • **C. H.**

Système d'information de gestion des ressources humaines

RenoiRH, les agent·e·s à bout de souffle

Par Florence Dubonnet

Après le désastre du système d'information de gestion des ressources humaines et des moyens – Sirhen (500 millions d'euros partis en fumée), le ministère de l'Éducation nationale a revu ses projets…

LE MINISTÈRE CHANGE DE BRAQUET

En 2021, le ministère a stabilisé, pour une dizaine d'années, les systèmes de gestion des enseignants qui s'appuient sur des technologies anciennes. Pour la gestion des personnels administratifs, techniques, de santé ou encore sociaux, le ministère a choisi RenoirRH, un outil déjà utilisé dans d'autres ministères.
Malgré un pilotage plutôt bien mené, le passage à RenoiRH se fait sans moyen supplémentaire. Prévue en janvier 2022, la bascule pour les paies impose une énorme charge de travail dans une période déjà alourdie par les élections professionnelles.
Alerté depuis de nombreux mois sur les risques professionnels, le Sgen-CFDT a écrit en septembre dernier à la secrétaire générale du ministère pour que le calendrier soit desserré. Reçu le 5 octobre, un refus lui a été opposé pour des raisons techniques, un report entrainant, selon le ministère, des charges supplémentaires. Mais après le désastre Sirhen, le ministère semble surtout ne pas vouloir, pour des raisons politiques, installer un doute sur son pilotage. La décision définitive de lancer l'opération devant être arrêtée début décembre, le Sgen-CFDT a demandé que la soutenabilité pour les services soit l'un des critères.
Les agents vont donc devoir endurer encore. Les renforts n'ont pas été suffisants ni attribués suffisamment tôt. Pour traiter l'ensemble des opérations qui se déroulent en parallèle, une expertise est nécessaire, tout le travail repose donc sur les mêmes agents.

POUR UNE RECONNAISSANCE DU TRAVAIL EFFECTUÉ

Le ministère promet d'attribuer des renforts qui viendront alléger d'autres tâches.
Les agents impliqués devraient percevoir un complément indemnitaire annuel qui permet de reconnaitre cet engagement exceptionnel mais n'a pas vocation à rémunérer le travail.
Le Sgen-CFDT exige aujourd'hui la juste reconnaissance des heures effectuées et leur rémunération. Or le paiement des heures supplémentaires n'existe pour ainsi dire pas dans les services déconcentrés.
La bascule RenoiRH est le symbole de la sous-administration des services. À l'heure du projet de loi de finances, il serait temps de débloquer des moyens en personnels pour les fonctions supports.

© luctheo / Pixabay

Cédéisation des AED

Premier constat : peu de candidatures d'assistants d'éducation (AED) ont été validées en CDI quand le ministère les évaluait à environ 5 000 potentielles sur un vivier de plus de soixante-mille personnes concernées. Quelles ont été les contraintes à cette mise en œuvre ? Les collègues interrogés déplorent la parution le 11 aout dernier du décret d'application, trop tardive pour permettre d'utiliser ce dispositif lors de la phase de renouvèlement des équipes en fin d'année scolaire, ainsi que les questionnements restés sans réponse à la reprise ; ils témoignent aussi des réticences de la part des équipes à recruter en CDI faute d'un cadre de gestion arrêté, de la frustration ressentie par de nombreux AED candidats au CDI qui n'ont pas pu bénéficier du dispositif de recrutement et, enfin, du soulagement des AED cédéisés comme des CPE favorables au dispositif qui ont pu finaliser des candidatures. • J.-P. C.

Une nouvelle réforme à l'horizon

La voie professionnelle dans la tourmente ?

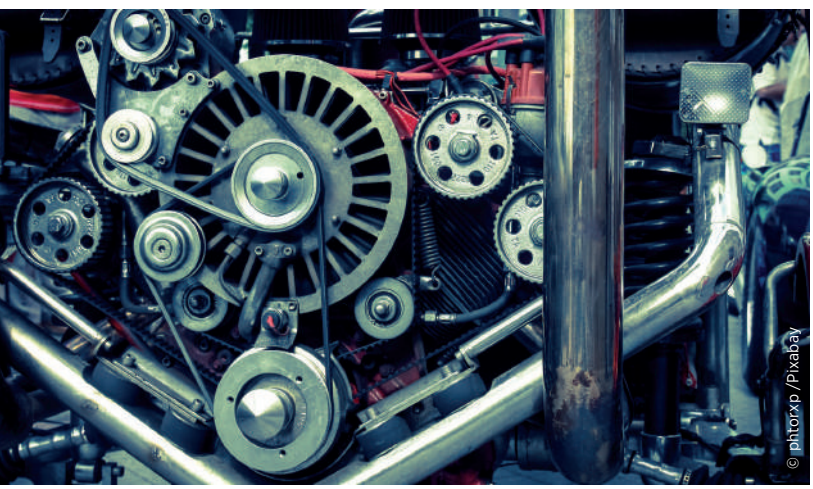
Par Jean-Luc Évrard

Les annonces du président de la République visant à réformer une nouvelle fois les lycées professionnels inquiètent les acteurs et actrices de l'enseignement professionnel.

La réforme baptisée transformation de la voie professionnelle (TVP) impulsée par Macron 1 et récemment mise en œuvre, n'est pas digérée et n'a pas été évaluée malgré des dysfonctionnements manifestes : les personnels n'ont pas les moyens nécessaires pour réussir la mise en place de la co-intervention, du chef-d'œuvre ou de l'accompagnement personnalisé. Pire encore, les objectifs fixés par le ministère de l'Éducation nationale, à savoir promouvoir un lycée professionnel d'excellence, sont inatteignables, car détachés de la réalité : un accueil massif d'élèves en grandes difficultés.

UN DÉVOIEMENT DES MISSIONS ESSENTIELLES

Les nouvelles ambitions de Macron 2 pour le lycée professionnel sont inacceptables. Bien qu'encore floues – ce qui en soi est déjà un problème –, elles transformeraient la voie professionnelle au point de la détourner de ses missions essentielles pour l'aligner sur le modèle de l'apprentissage en adéquation avec le marché de l'emploi.


© phtorxp /Pixabay

Pour le Sgen-CFDT, la situation est intenable. Elle met en tension le travail des enseignants et remet en question le sens de leurs missions, voire leur avenir.
Si la nomination d'une ministre déléguée chargée de l'enseignement et de la formation professionnelle sous la double tutelle du ministre de l'Éducation nationale et du ministre du Travail n'est pas un problème, en revanche des propositions phares comme l'augmentation du nombre de semaines de périodes de formation en milieu professionnel (PFMP), qui passeraient de 22 à 33, est une mesure radicale qui ne répond pas aux problématiques de la voie professionnelle, ni pour les personnels ni pour la majorité des élèves. Pour répondre à tous les enjeux de la voie professionnelle, en particulier son rôle social, les élèves doivent pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle, générale et citoyenne.
Une mesure absurde également quand on connait la difficulté actuelle pour trouver des lieux de stage dans de bonnes conditions.

UNE RÉFORME DÉCIDÉMENT INEPTE

La formation professionnelle selon Macron se fera au détriment de l'enseignement professionnel et constitue une ineptie quand tous les radars indiquent que les jeunes doivent être préparés à s'adapter à différents emplois lors de leurs parcours professionnels.
Le Sgen-CFDT, loin de s'opposer à l'apprentissage, alerte que cette modalité pédagogique n'est cependant pas la solution pour tous les élèves.
D'autres annonces ne peuvent qu'inquiéter les personnels, telle la carte des formations revisitée avec des impacts prévisibles sur le nombre de postes.
La période qui s'ouvre sera tourmentée, car les choix pour la voie professionnelle conditionneront l'avenir de ses lycées.
Le Sgen-CFDT prendra toute sa place pour défendre un enseignement professionnel de qualité, garantissant de bonnes conditions de travail à l'ensemble des collègues.

Pour en savoir plus :

« Valoriser la voie professionnelle », article du Sgen-CFDT, https://urlz.fr/jrnM

« La voie professionnelle en France : intervention d'Isabelle Recotillet à l'assemblée générale des Sgen-CFDT », https://urlz.fr/jrnS

Terrorisme

Après Samuel Paty : prévenir et accompagner

Par Philippe Antoine

Le rapport de la délégation d'enquête du comité Hygiène, sécurité et conditions de travail académique (CHSCTA) concernant les événements à l'origine de l'assassinat de Samuel Paty, a été présenté en juin dernier au sein de l'instance, en présence de Charline Avenel, rectrice de Versailles. Témoignage de Philippe Antoine, mandaté Sgen-CFDT du CHSCTA.

Le 16 octobre 2020, Samuel Paty a été sauvagement assassiné devant son établissement, le collège du Bois d'Aulne à Conflans-Sainte-Honorine, pour avoir exercé son métier d'enseignant. Ce drame a provoqué un traumatisme qui perdure chez tous les agents de l'Éducation nationale : il faut pouvoir en parler, en premier lieu pour construire et déployer des démarches de prévention dans les établissements scolaires, qui associent l'ensemble des politiques publiques.

ENTRETIENS, DIAGNOSTIC ET ANALYSE

C'est dans ce but que les douze membres d'une délégation d'enquête paritaire du CHSCT de l'académie de Versailles, assistés par le cabinet d'expertise Secafi, ont réalisé un travail d'entretiens, de diagnostic et d'analyse de situations, tout au long de l'année scolaire 2021-2022.
C'est l'occasion de saluer la qualité des travaux de la délégation d'enquête et des paroles recueillies lors d'entretiens reposant sur le volontariat, tant avec les collègues de M. Paty qu'avec les personnels de direction, d'inspection et des personnels d'accompagnement académiques et départementaux qui sont intervenus en amont ou en aval de l'attentat. Cette enquête CHSCT ne visait pas à se substituer à l'enquête judiciaire ni à dégager des responsabilités mais à contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents en repérant des facteurs de risques professionnels.

QUELLES PRÉCONISATIONS ?

Deux années après le drame, il est important de revenir vers les personnels avec un ensemble de préconisations pour l'École de demain. Le rapport n'est pas destiné à être rendu public mais à générer des actions de prévention : il est donc naturel que les préconisations y figurant parviennent aux agents de l'académie, voire à tous les agents de l'Éducation nationale, pour acter la gravité du drame et de ses conséquences, mais aussi pour souligner le fait qu'une réponse collective se construit. C'est ce que le Sgen-CFDT a demandé lors du CHSCTA en juin dernier, demande renouvelée à la rentrée 2022.
Parmi les préconisations à déployer, retenons la nécessité de renforcer la protection des agents, notamment via la procédure de protection fonctionnelle plus accessible dans l'académie de Versailles en 2022 grâce au renforcement de son suivi.
Il s'agit également de mieux accompagner les collectifs de travail lors d'une gestion de crise, en développant et en formalisant les procédures, en associant en cas de besoin d'autres partenaires qui peuvent apporter leurs compétences pour soutenir un établissement.
Il sera tout aussi important d'aider les communautés éducatives à faire face aux usages des réseaux sociaux et aux dégâts qu'ils peuvent provoquer, ce qui doit passer par des temps de formation sur certaines thématiques, les postures professionnelles et les modalités d'échange au sein d'un établissement.

Photo : Philippe Antoine

Le rôle de la médecine du travail pour le suivi des agents en situation post-traumatique, sur un temps qui peut être long, a également été mis en avant par l'enquête. Autant d'actions à décliner : il en va de notre responsabilité collective pour créer les conditions d'une véritable prévention des risques.
Pour les mandatés CHSCT du Sgen-CFDT, les recommandations générées par cette enquête doivent être mises en œuvre et accompagnées d'un suivi précis. Ce sera une façon parmi d'autres, non des moindres, d'honorer la mémoire de notre collègue Samuel Paty.

Pour aller plus loin :
Circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions, https://vu.fr/TGBV

École inclusive

L'Italie toujours à la pointe ?

Entretien réalisé par Dominique Bruneau

En France, l'école inclusive est souvent perçue par les enseignant·e·s comme une difficulté. L'Italie étant souvent citée en exemple, le Sgen-CFDT a interviewé Rossella Benedetti, enseignante et responsable syndicale à Uil Scuola, membre du Conseil syndical européen de l'Éducation.

Comment se passe l'arrivée d'un·e enfant en situation de handicap en Italie ?

L'enfant et sa famille ont un entretien psychopédagogique d'évaluation. Un rapport évalue selon le handicap de l'élève le nombre d'heures qui nécessitent un enseignant spécialisé. Dans tous les cas, l'élève reste en classe pour travailler avec ses autres camarades, mais il suit un « plan éducatif individuel » préparé par les enseignants de la classe et par l'équipe psychopédagogique, qui dépend des services socio-sanitaires du quartier ou de la ville, présente dans chaque l'école. Ce programme particulier s'intègre dans le plan de progression de la classe. L'élève doit pouvoir se sentir appartenir à la classe. Il travaille comme les autres tout en bénéficiant de soutiens. Les enseignants de la classe font les préparations avec les enseignants spécialisés au sein de l'école si bien qu'ils savent ce que l'on peut demander à l'élève et comment le faire.

DR

Comment travaillent les enseignant·e·s en classe ?

Ils font systématiquement de la co-intervention avec les enseignants spécialisés. Le travail collectif entre les enseignants est le fondement de notre école. Si un élève a un besoin identifié et qu'il n'est pas détecté, on va trouver une solution dans l'équipe en enlevant du temps à un enfant pour aider celui qui en a besoin. On en discute toujours ensemble. L'enseignant spécialisé peut prendre en charge un enfant même s'il n'est pas porteur de handicap. Avant 2008, ils avaient chacun deux heures par semaine pour travailler avec les collègues, faire des groupes, soutenir les élèves en difficultés. Il pouvait même y avoir d'autres enseignants en plus dans les écoles. Mais avec le gouvernement Berlusconi, il y a eu une coupe radicale des effectifs. On a réussi depuis 2015 à regagner des effectifs et ce, grâce à l'action syndicale et à une saisine auprès de la Cour européenne qui a menacé l'Italie de faire payer des infractions pour la lutte contre les précaires. Dès lors le gouvernement italien a dû embaucher beaucoup d'enseignants.

Et plus tard au lycée ?

Au lycée général, c'est plus compliqué car les enseignants exigent plus de résultats. Les enfants porteurs de handicap sont souvent en échec, mis de côté du fait d'une conception élitiste de l'éducation. Dans les branches techniques ou professionnelles, le problème ne se pose pas. Le suivi y est meilleur parce qu'on ne s'attend pas à ce que les élèves fassent de longues études. Alors qu'on habitue tous les élèves à être solidaires dès le primaire, au lycée, les élèves porteurs de handicap n'ont plus leur place.

Quel bilan de 50 ans d'inclusion scolaire en Italie ?

L'inclusion donne sans doute de bons résultats jusqu'au collège (11 à 14 ans). Les nouveaux enseignants ont maintenant l'habitude de travailler avec un enseignant spécialisé et avec des enfants porteurs de handicap. Cela fonctionne bien du point de vue pédagogique, didactique et social. Le problème est financier car les coupes budgétaires ont freiné la dynamique. Avec les évaluations, on est entré dans une logique de concurrence entre bonnes, moins bonnes et mauvaises écoles. On devrait plus investir dans les écoles qui ont le plus de besoins, notamment pour accompagner les enfants porteurs de handicap et permettre aux enseignants de mieux travailler ensemble. Apprendre dès le plus jeune âge à vivre tous ensemble, c'est aller dans le sens d'une société plus inclusive.

Pour lire l'intégralité de l'entretien :
https://urlz.fr/juvX

CLAIRE HÉDON

Propos recueillis par Aline Noël

La Défenseure des droits, Claire Hédon, a remis en aout dernier un rapport intitulé « L'accompagnement humain des élèves en situation de handicap[1] », qui formule dix recommandations.

© Mathieu Delmestre

Quel est le rôle du·de la Défenseur·e des droits ?

Promouvoir les droits et les libertés, et rétablir les personnes dans leurs droits sont nos principales missions. À partir des réclamations qui nous sont adressées, nous émettons des avis destinés au Parlement, au gouvernement et des rapports qui présentent nos recommandations.

Nous avons cinq domaines de compétences : la défense des droits des usagers de services publics (80 % des 115 000 réclamations reçues en 2021) ; la lutte contre les discriminations ; la protection et la promotion des droits de l'enfant ; la protection et l'orientation des lanceurs d'alerte ; le respect de la déontologie par les forces de sécurité.

Parmi nos moyens d'intervention, figure la médiation (80 % de notre activité) qui aboutit quatre fois sur cinq à un accord entre les différentes parties. Nous pouvons rendre également une décision, c'est-à-dire une analyse juridique réalisée sur le principe du contradictoire et comportant des recommandations. Nous effectuons un suivi de ces recommandations et lorsqu'elles ne sont pas suivies, nous pouvons rédiger un rapport spécial publié au *Journal officiel*. Enfin, nous pouvons émettre des observations, avec une enquête contradictoire, devant les tribunaux (administratifs, judiciaires ou internationaux). En 2021, nous avons été suivis dans 82 % des 172 observations versées.

Sur la question de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap, qui a fait appel à la Défenseure des droits ?

En majorité, ce sont des parents d'enfants qui nous ont adressé des réclamations, rarement les enfants eux-mêmes dont nous aimerions, d'ailleurs, qu'ils nous saisissent davantage directement sur toutes les questions concernant la protection de l'enfance. Il y a eu aussi des professionnels, notamment des enseignants. L'accompagnement humain des enfants ou des jeunes en situation de handicap concerne 20 % des saisines en matière de droit de l'enfant, dont l'essentiel a trait à des difficultés de scolarisation.

Aujourd'hui, qu'est-ce qui est mal pensé dans la scolarisation en milieu ordinaire des enfants en situation de handicap ?

L'inclusion scolaire ne doit pas s'appréhender uniquement sous l'angle de l'accompagnement par un accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH). Dans ce processus d'inclusion, c'est à l'ensemble du système scolaire de s'adapter à l'enfant et non l'inverse. Le rapport cite de beaux exemples pédagogiques déployés par des enseignants confrontés à la nécessité de pallier l'absence d'AESH : l'expérience montre qu'adapter intégralement son cours à l'élève en situation de handicap peut profiter à l'ensemble de la classe. Ce renversement de perspective démontre qu'une école plus inclusive bénéficie à tous les élèves.

Et lorsque l'accompagnement par un AESH est nécessaire, il doit répondre aux besoins de l'enfant. Or, il ressort de nos investigations qu'un nombre important de notifications des Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) octroyant un accompagnement humain ne sont pas exécutées pour des raisons financières ou de pénurie d'AESH. Pour autant, cela ne dégage nullement l'État de ses obligations d'assurer une scolarisation adaptée et effective à ces enfants.

J'ai également été alertée au sujet d'une tendance de certaines MDPH à prescrire une aide humaine mutualisée plutôt qu'une aide individuelle pour

faciliter la gestion de la pénurie d'AESH.
Il n'est pas question de nier les progrès réalisés ces dernières années pour favoriser la scolarisation des enfants handicapées[2]. Mais nos observations, qui se fondent sur les réclamations qui nous parviennent, montrent que beaucoup trop d'enfants handicapés ne sont pas scolarisés ou ne le sont qu'à temps partiel. Parmi les autres difficultés récurrentes qui nous sont signalées : l'aménagement des examens et l'accueil des enfants handicapés sur les temps périscolaire et extrascolaire (cantine, étude, loisirs…).

Dans ce processus d'inclusion, c'est à l'ensemble du système scolaire de s'adapter à l'enfant et non l'inverse.

Quels sont vos constats concernant les personnels, et notamment les AESH ?
Très nombreux sont les professionnels qui cherchent à bien faire. Mais enseignants comme AESH ne sont pas suffisamment formés aux différentes formes de handicap ni suffisamment accompagnés. Le temps prévu pour faire le lien entre enseignants, AESH et parents reste un impensé. Une des grandes difficultés pour les AESH réside dans leur temps de travail, qui excède rarement 24 heures hebdomadaires, avec une rémunération de 800 euros. Pour résorber la pénurie d'AESH, il faudrait leur proposer des postes à temps plein et, notamment, faciliter leur intervention sur le temps périscolaire. Cela pose la question des priorités que l'on entend se donner.

Parmi les dix recommandations édictées par le rapport, certaines sont-elles prioritaires ?
Nos recommandations prioritaires portent un projet global permettant d'aller vers une école réellement plus inclusive. Pour cela, il s'agit notamment de mieux former enseignants et AESH, d'instituer un temps plein d'AESH pour rendre le métier plus attractif et de lui donner du sens en incluant du temps pour dialoguer avec les enseignants et les parents, d'évaluer la pratique des MDPH et des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (Pial), de considérer l'importance du temps périscolaire…
Notre boussole est l'intérêt supérieur de l'enfant. Nous avons présenté le rapport aux différents ministères concernés et un suivi des recommandations sera effectué pour s'assurer de leur mise en œuvre.

[1] https://bit.ly/3VvG4pV

[2] Plus de 400 000 de ces enfants sont à ce jour scolarisés en milieu ordinaire et le recrutement des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) a augmenté de 35 % en cinq ans.

DÉFENSEUR DES DROITS

Autorité constitutionnelle indépendante, lea Défenseur des droits a été créé en 2011.
Il est né de la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) et la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS).
Pour en savoir plus :
https://www.defenseurdesdroits.fr/fr

PARCOURS DE CLAIRE HÉDON

Nommée par le président de la République, Claire Hédon est la Défenseure des droits depuis juillet 2022.
Claire Hédon est titulaire d'une maitrise de droit de l'université Paris-Panthéon-Assas et d'un master 2 en communication du Celsa.

1962
Naissance à Paris.

À partir de 1987
Commence à travailler pour différentes radios : France Bleu, Radio France internationale (RFI), France Inter.

Depuis 1993
Bénévole à ATD Quart Monde, elle en intègre le conseil d'administration en 2005.

À partir de 2003
Anime *Priorité santé* sur RFI, puis devient responsables des magazines de RFI.

2011
Vice-présidente d'ATD Quart Monde.

2015
Présidente d'ATD Quart Monde.

Depuis 2017
Membre du Comité consultatif d'éthique.

2022
Défenseure des droits (mandat de six ans non renouvelable).

sgen Cfdt:

VOTRE VOIX NOTRE ACTION

NE LAISSEZ PAS LE HASARD DÉCIDER DE VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL !

Du 1er au 8 décembre 2022

VOTEZ ET FAITES VOTER SGEN-CFDT