

Enseigner avec un handicap

Le handicap et le maintien dans l'emploi des enseignant-es handicapé-es est un angle mort des textes préparatoires du congrès. Le mot n'y apparaît même pas. La question de savoir s'il est plus pertinent d'en parler dans le thème 2 ou dans le 3 est une preuve supplémentaire que le sujet ne constitue pas une balise coutumière de notre réflexion syndicale. Pourtant, les secteurs santé des académies débordent de dossiers liés à la souffrance au travail. Un nombre croissant d'entre eux concernent des collègues handicapé-es qui se voient floué-es dans leur droit au travail et à vivre parmi leurs pair-es par les instances en charge de leurs dossiers dans l'Education Nationale.

Le sujet est complexe. Vivre avec un handicap n'est ni simple, ni instantanément acceptable. Le faire reconnaître relève du parcours du combattant. Les démarches pour obtenir une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur-euse Handicapé-e) sont longues et fastidieuses, soumises à une logique administrative tatillonne, qui peut être encore complexifiée par le handicap de le/la requérant-e. Lorsque la RQTH est délivrée, elle peut être assortie d'une préconisation de maintien dans l'emploi. Ce sont les conditions de ce maintien qui nécessitent un important travail d'accompagnement et de défense syndicale. En effet, bon nombre de collègues pourraient continuer à travailler devant élèves avec des aménagements et allègements de service. L'acter nécessite d'entreprendre de nouvelles démarches. Ce sont les médecins conseils et les Damesop notamment qui statuent sur les dossiers soumis puisque la RQTH n'octroie aucun droit automatique. Ainsi en fonction des heures disponibles, un-e collègue handicapé-e pour qui une RQTH a été prononcée peut se retrouver avec un service aménagé ou au contraire un service normal. Ces préconisations ne s'imposent pas au-à la cheffe d'établissement, qui peut arguer d'une impossibilité à les mettre en œuvre. Les aménagements sont aussi très souvent accordés une année puis retirés l'année suivante. Le handicap, lui, reste.

Il est urgent de faire avancer ce dossier car les collègues concerné-es pour pouvoir continuer à exercer leur métier, faute de soutien et de textes clairs, sont contraint-es de passer à temps partiel qui, de droit, ne peut leur être refusé. Leur handicap est nié, leur droit au travail accordé à condition qu'ils-elles acceptent de le financer !

Le SNES-FSU, sur ces questions, doit continuer d'accompagner les collègues, et faire en sorte que les procédures soient allégées et s'adosent à des critères transparents pour déterminer aménagements et/ou allègements de services. Il doit se battre pour que les préconisations médicales s'imposent aux chef-fes d'établissement. Le SNES-FSU doit aussi peser pour que les PACD ne plongent pas les collègues dans la précarité. Les personnels de l'Education Nationale handicapé-es n'ont pas à financer sur leurs deniers leur maintien dans l'emploi ; il s'agit là d'une discrimination et d'une mise à l'écart inadmissibles. Une organisation syndicale qui défend une société inclusive régie par le principe d'égalité pour tout-es ne peut se satisfaire de l'existant.

Véronique Servat, Ecole Emancipée.