



Guide pour les droits des personnels en situation de handicap

éducation
sud
Union
syndicale
Solidaires

www.sudeducation.org

SOMMAIRE

Sommaire.....	3
Edito.....	5
Textes réglementaires de référence	7
Le recrutement des personnes en situation de handicap dans l'Éducation nationale.....	8
Le recrutement par concours.....	8
Le recrutement par voie contractuelle.....	9
Le recrutement par voie contractuelle au titre du handicap	9
Les conditions de recrutement :.....	9
Quelles sont les conditions de diplômes pour être recruté-e en tant qu'enseignant-e?	10
Comment candidater ?.....	11
La procédure de recrutement.....	11
Après la titularisation.....	12
La reconnaissance du handicap.....	13
Vos droits.....	15
Aménagement du poste de travail et l'accessibilité des locaux.....	15
Quels aménagements de poste peuvent être attribués ?	16
Le droit à la formation	18
L'allègement de service.....	18
Le temps partiel de droit.....	19
Le temps partiel thérapeutique	20
Le congé longue maladie (CML)	21
Comment l'obtenir ?.....	23
Possibilité de ne pas passer devant un expert désigné par le comité médical.....	23
Qu'est-ce que le comité médical?.....	23
Puis-je demander une contre-expertise?.....	24
Quels sont mes droits?.....	25
Comment faire appel devant le comité médical supérieur?.....	25
Et les non-titulaires?.....	26

Respect du secret médical.....	26
Si la décision ne me convient pas, puis-je la contester devant le TA et sur quelle base?.....	27
Le CLM fractionné.....	27
Le congé longue durée (CLD).....	27
Puis-je être soumis à des contrôles?.....	28
Que se passe-t-il à l'issue de mon CLD?.....	28
Que se passe-t-il quand on est stagiaire?.....	29
Priorité pour les mutations dans l'Éducation nationale.....	30
La définition du projet professionnel	30
Affectation sur un emploi de même grade.....	30
Affectation sur un poste adapté	31
Affectation sur un poste adapté au CNED	31
Le reclassement.....	31
La priorité pour les détachements et la disponibilité d'office.....	32
Conditions particulières pour le départ à la retraite.....	32
Le formulaire de déclaration du handicap.....	33
Pour la suppression du jour de carence !.....	33
Vos interlocuteurs et interlocutrices dans l'administration et à la MDPH ou à la MDA....	35
Vos interlocuteurs et interlocutrices dans l'administration.....	35
Le ou la correspondant-e handicap.....	35
Le ou la médecin de prévention.....	36
Comment agir contre le validisme sur le lieu de travail ?.....	38
Se syndiquer.....	40
SUD éducation revendique.....	42

Il n'est pas acceptable que, dans notre société, des personnes soient discriminées ou exclues du monde du travail en raison d'un handicap ou d'un état de santé, et pourtant on constate que dans l'Éducation nationale et l'Enseignement Supérieur et la Recherche, les agent·es en situations de handicap sont particulièrement maltraité·es par l'employeur. Ces agent·es sont les premier·es à subir le manque de médecine du travail. Pour elles et eux, gagner des adaptations et des aménagements afin de pouvoir continuer à travailler sans mettre en danger leur santé est un véritable parcours d'obstacle. Les délais de réponse de l'administration sont trop longs, les médecins de prévention sont trop peu nombreux·ses, les moyens sont insuffisants et les procédures ne sont pas adaptées.

Les agent·es doivent sans cesse refaire les mêmes demandes et les aménagements et adaptations de poste sont sans cesse remis en cause. L'importante documentation administrative à remplir est source de stress et de souffrance au travail pour les agent·es. De plus, l'administration est incapable de fournir un accompagnement et des compensations qui évoluent avec l'état de santé et le handicap de l'agent·e. Cette instabilité professionnelle nuit aux soins et à l'équilibre des agent·es.

Face à ce constat alarmant, SUD éducation informe les personnels handicapés sur leurs droits et les équipes syndicales vous accompagnent sur le terrain afin d'assurer l'accès à ces droits.

Pour SUD éducation, il est urgent de gagner de vraies améliorations dans l'accompagnement des personnels handicapés au travail dans l'Éducation nationale et l'Enseignement Supérieur et la Recherche afin de garantir l'égalité entre tou·tes et de combattre les discriminations validistes !

Définition du handicap selon la loi du 11 février 2005

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 définit le handicap de la façon suivante :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Pour obtenir une reconnaissance de travailleur-euse handicapé-e, il faut constituer un dossier auprès de la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) ou MDA (maisons départementales de l'autonomie). Il peut être utile (mais pas obligatoire) de faire déterminer un taux d'incapacité. Par exemple, si le taux d'incapacité de la personne en situation de handicap est égal ou supérieur à 80%, celle-ci peut bénéficier d'avantages notamment fiscaux.

TEXTES RÉGLEMENTAIRES DE RÉFÉRENCE

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F430>

<https://www.education.gouv.fr/parcours-professionnel-des-personnes-en-situation-de-handicap-maintien-en-emploi-integration-6521#:~:text=Le%20minist%C3%A8re%20de%20l'%C3%A9ducation,minist%C3%A9rielle%20volontariste%20dans%20ce%20domaine.>

Égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006051257>

Mobilité des personnels enseignants du second degré

Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité des personnels du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse lignes directrices de gestion du 13-11-2019 https://www.education.gouv.fr/bo/19/Special10/MENH1900415X.htm?cid_bo=146650

Mobilité des personnels enseignants du second degré, des personnels d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale: règles et procédures du mouvement national à gestion déconcentrée - rentrée scolaire 2020

https://www.education.gouv.fr/bo/19/Special10/MENH1929619N.htm?cid_bo=146545

Note de service n° 2019-161 du 13 novembre 2019

Mobilité des personnels du second degré : mouvement national à gestion déconcentrée - Dates et modalités de dépôt des demandes de première affectation, de mutation et de réintégration - rentrée scolaire 2020

https://www.education.gouv.fr/bo/19/Special10/MENH1900414A.htm?cid_bo=146575

Arrêté du 13 novembre 2019

Mobilité des personnels du second degré : affectation des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale à Saint-Pierre-et-Miquelon - rentrée scolaire 2020

https://www.education.gouv.fr/bo/19/Special10/MENH1929620N.htm?cid_bo=146562

Note de service n° 2019-162 du 13 novembre 2019

LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

Afin de promouvoir l'accès au travail des personnes handicapées, la loi du 10 juillet 1987 impose à toute entreprise d'au moins 20 salariés d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif. Cette obligation a été renforcée par la loi du 11 février 2005 qui, en réaffirmant les principes d'égalité et de non-discrimination en raison du handicap, a majoré la contribution des entreprises n'ayant pas pris les mesures nécessaires.

Les chiffres dans l'Éducation nationale en 2019 :

- ▶ Taux d'emploi direct : 3,51 %
- ▶ Taux d'emploi légal : 3,63 %
- ▶ 35 787 agent·es sont en situation de handicap
- ▶ 77,3 % d'entre eux sont des femmes
- ▶ 743 personnes handicapées ont été recrutées en 2019, dont 51 apprentis

En 2021, seuls 3,37% des personnels sont handicapés. Ce chiffre interroge : la gestion des personnels dans l'Éducation nationale exclut les personnes handicapées.

Le recrutement par concours

Il est possible pour les personnes handicapées de bénéficier d'un aménagement des épreuves. La demande doit être faite au moment de l'inscription et les personnes doivent présenter un certificat médical établi par un médecin agréé attestant que cet



aménagement est nécessaire. Les aménagements ne sont pas accordés automatiquement mais sont fonction de la nature du handicap.

Le recrutement par voie contractuelle

Les agent·es recruté·es par voie contractuelle sont soumis·es au régime général des personnels non titulaires de l'Éducation nationale. Vous pouvez candidater sur des postes d'enseignant·e, d'AESH, d'AED, d'agent·e, de CPE... Vous travaillerez alors sous contrat pour le Rectorat (académie), la DSDEN (le département) ou l'établissement (pour les AED).

Dois-je informer de mon handicap au moment du recrutement ?

De nombreuses personnes ont peur de ne pas être recruté·es si elles informent le recruteur de leur handicap. Or la discrimination à l'emploi des personnes handicapées est punie par la loi. Les employeurs profitent de la difficulté à prouver cette discrimination. Deux possibilités s'offrent à vous :

- informer votre employeur de votre handicap dès votre recrutement. SUD éducation sera présent pour défendre vos droits si votre employeur voulait rompre votre contrat pendant la période d'essai,
- attendre la fin de la période d'essai (1/12eme du contrat) pour informer l'employeur de votre handicap.

Le recrutement par voie contractuelle au titre du handicap

Il existe une voie de recrutement spécifique sans passer les concours pour les personnes handicapées.

Les conditions de recrutement :

- bénéficier de l'obligation d'emploi (BOE). Voici la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
 - être reconnu comme personne handicapée (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;

- être titulaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- être victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- être titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- être titulaire des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- être titulaire de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité ».

· ne pas être fonctionnaire, maître contractuel ou maître agréé ;

· remplir les mêmes conditions de diplômes ou d'équivalence que celles exigées pour les concours externes.

Attention : l'administration n'est pas dans l'obligation de vous recruter, le recrutement doit correspondre à un besoin de l'administration.

Quelles sont les conditions de diplômes pour être recruté·e en tant qu'enseignant·e?

Les conditions de diplôme sont similaires aux conditions requises pour les enseignant·es et CPE recruté·es par concours : vous devez justifier d'une inscription en M2 MEEF ou être déjà détenteur d'un master 2.

Les dossiers de candidature ne sont retenus que si le candidat possède les compétences requises pour le poste sollicité et si la capacité d'accueil existe dans la discipline.

De même, pour les agent·es, les mêmes conditions de diplôme que pour les personnels titulaires sur le même poste s'appliquent.

La dispense de diplôme pour les mères et pères de trois enfants et pour les sportif·ves de haut niveau est prévue uniquement pour les concours de recrutement et elle n'est pas prise en compte pour le recrutement spécifique par la voie contractuelle au titre du handicap.

Comment candidater ?

Pour candidater, il faut contacter la direction des ressources humaines de l'académie où vous souhaitez travailler. Vous pouvez candidater dans plusieurs académies (pour le second degré) ou dans plusieurs départements (pour le premier degré). Nous vous conseillons de contacter également le syndicat SUD éducation du département où vous souhaitez travailler.

Vous devez leur communiquer :

- une lettre de motivation qui mentionne le poste sur lequel vous souhaitez postuler ;
- un curriculum vitae détaillé ;
- la photocopie des diplômes ;
- un justificatif de votre situation de handicap en cours de validité.

La procédure de recrutement

D'abord, l'administration sélectionne votre dossier s'il correspond à ses besoins.

Puis, si c'est le cas et si votre candidature est retenue, vous êtes convoqué·e à un entretien devant une commission de recrutement.

Chaque académie définit son calendrier des procédures de recrutement, en général les affectations se font en début d'année scolaire.

L'administration vous recrute en tant que contractuel·le pour une durée d'un an au terme de laquelle un jury procède à votre titularisation. Le jury est départemental pour les personnels du premier degré et académique pour les personnels du second degré. Vous devez bénéficier d'actions de formation tout au long de l'année. Cette année de contractuel ne peut être renouvelée qu'une fois en cas de refus de titularisation.

Après la titularisation

Les BOE ne sont pas affectés dans le cadre du mouvement général mais sur des postes qui leur sont réservés. Souvent, l'administration privilégie d'affecter les personnels sur le poste sur lequel ils étaient en tant que contractuels.

Des aménagements de poste et/ou une assistante humaine peuvent être demandés et accordés par l'administration sur avis du médecin de prévention.



LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP

La reconnaissance du handicap passe par l'attribution d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). Est considérée comme travailleur ou travailleuse handicapé·e « *toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* ».

Cette RQTH peut être délivrée pour de nombreuses pathologies dès lors que des altérations de l'état de santé réduisent la possibilité d'obtenir ou de conserver un emploi. La CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) vous reconnaît la qualité de travailleur·euse handicapé·e car votre handicap réduit votre capacité de travail.

Pour l'obtenir, vous devez présenter une demande auprès de **la maison départementale des personnes handicapées** (www.mdph.fr) de votre lieu de résidence.

Attention : les démarches peuvent être longues, n'attendez pas pour engager les démarches auprès de la MDPH même quand vous pouvez bénéficier d'une procédure simplifiée.

Dans chaque académie, il y a un correspondant handicap, celui-ci doit vous aider dans vos démarches. Le médecin de prévention dispose de formulaires spécifiques qui permettent de bénéficier d'une procédure accélérée.

La MDPH préconise un plan personnalisé de compensation (PPC). La décision de la MDPH précise la durée de la RQTH (entre 1 et 5 ans), à son terme, vous devez renouveler votre demande.

Attention, ne vous y prenez pas au dernier moment pour demander le renouvellement. Le décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 permet de proroger la RQTH jusqu'à la décision suivante afin d'éviter une rupture des droits.

Certaines personnes bénéficient automatiquement des mêmes droits sans faire de demande de RQTH :

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).



VOS DROITS

En règle générale, quand une personne est confrontée à une situation médicale difficile, elle peut demander au médecin du travail des préconisations pour améliorer ses conditions de travail. Les préconisations du médecin ne sont pas des injonctions mais quand elles sont refusées par l'administration celle-ci doit motiver par écrit sa décision et en informer le CHSCT. L'employeur est contraint par la loi de 2005 de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux agent·es en situation de handicap afin de conserver l'emploi qui correspond à leur qualification. SUD éducation vous indique quelles sont ces mesures.

Aménagement du poste de travail et l'accessibilité des locaux

Le refus de prendre des mesures pour aménager le poste de travail d'un·e agent·e handicapé·e constitue une discrimination. SUD éducation est là pour vous accompagner.

L'aménagement de poste est à renouveler tous les ans. Il faut constituer un dossier à envoyer au médecin conseil du Recteur d'académie qui donnera un avis. Il peut constituer, par exemple, en une mise à disposition de matériel spécifique, une aide humaine ou un aménagement d'emploi du temps.

Le correspondant handicap de l'académie doit mettre en œuvre les aménagements nécessaires à l'agent·e qui doit rencontrer le médecin de prévention du rectorat dont l'avis est obligatoire. Vous pouvez faire appel à un·e ergonomiste pour appuyer votre demande.

Les aménagements de poste dépendent du budget de chacune des académies et non des besoins des agent·es. C'est pourquoi des agent·es auront accès à certains aménagements dans une académie et non dans une autre. Cette politique d'aménagement en

fonction des moyens et non en fonction des besoins est maltraitante pour les agent·es handicapé·es.

A savoir :

Lorsque les propositions du médecin de prévention ne sont pas retenues par l'administration, celle-ci doit motiver sa décision et en informer la formation spécialisée (ex : CHSCT).

Si vous contestez le refus devant les tribunaux administratifs, l'administration devra justifier devant le juge qu'elle a bien effectué toutes les démarches nécessaires pour aménager le poste de travail de l'agent·e et le juge appréciera si les aménagements demandés sont «raisonnables».

L'intéressé doit être invité à présenter sa demande d'aménagement par écrit. La réponse de l'administration devra emprunter la même forme.

Quels aménagements de poste peuvent être attribués ?

Vous pouvez retrouver une liste détaillée dans le catalogue des interventions publié sur le site du FIPHFP (www.fiphfp.fr) : la mise à disposition de matériels spécifiques tels que ordinateurs, tableau blanc interactif, rétroprojecteur, micro, synthèse vocale, terminal braille, scanner, logiciel d'agrandissement, mobiliers adaptés, prothèses auditives, la mise à disposition d'une salle de classe dédiée (rez-de-chaussée, proche d'un ascenseur, etc.), d'une dispense de récréation ou de sorties scolaires...

Lorsque l'aménagement du poste a eu lieu, le supérieur hiérarchique doit s'assurer que les adaptations sont comprises par l'équipe de travail afin de favoriser une bonne compréhension par le collectif des mesures mises en place.

Il est également possible de bénéficier d'un aménagement des horaires.

Attention l'aménagement des horaires n'est pas un allègement de service. L'aménagement des horaires consiste à aménager l'emploi du temps de l'agent·e pour des raisons de soins ou de fatigabilité.

Par exemple : les heures de travail peuvent être groupés par exemple pour éviter des trajets fatigants ou permettre des soins.

Des aménagements d'horaires sont également accordés aux mêmes conditions aux agent·es qui accompagnent un·e proche en situation de handicap.

La mise à disposition d'une assistance humaine

Selon le type de handicap, on peut bénéficier d'une assistance humaine. Comme pour les aménagements de poste, c'est le médecin de prévention qui déterminera la quotité horaire hebdomadaire nécessaire à l'agent·e. L'assistance humaine vient compenser le handicap de l'agent·e.

Dans son guide sur la prise en charge du handicap, le ministère prend l'exemple d'un·e enseignant·e non voyant, l'assistant·e est chargé·e d'écrire au tableau sous sa dictée, de manipuler des appareils, de lire les copies afin que l'enseignant·e les corrige, de surveiller les élèves, d'effectuer des recherches documentaires...

SUD éducation revendique un vrai statut pour les personnels qui assurent l'assistance humaine des agent·es et la création d'une brigade de remplacement pour ne pas mettre en difficulté lorsque la personne qui assure l'assistance humaine est absente.

L'accessibilité des locaux

Les locaux doivent être accessibles à tou·tes, quel que soit le handicap. Si les travaux d'accessibilité sont peu coûteux, on peut considérer qu'ils répondent à l'aménagement de poste et ils sont pris en charge par l'employeur. Si des travaux d'accessibilité plus importants doivent être entrepris, ce sont les collectivités territoriales qui devront faire des travaux.

Si les locaux ne sont pas accessibles, il faut prévenir le syndicat SUD éducation de votre département afin d'entamer les démarches nécessaires (saisie de la formation spécialisée, du Rectorat ou de la DSDEN, du ou de la Défenseur·e des droits...)

Le droit à la formation

L'administration doit assurer l'accès des agent·es en situation de handicap aux dispositifs de formation continue dont bénéficient les agent·es en général. Si besoin, ces formations doivent être aménagées (locaux, équipements, supports) pour compenser le handicap.

De plus, une formation spécifique au handicap doit être accessible aux agent·es en situation de handicap. Après avis du médecin de préventions, les agent·es doivent pouvoir accéder à des formations spécifiques pour compenser leur handicap (dans l'utilisation de logiciels et de matériels adaptés ou encore dans l'apprentissage de certaines techniques ou de langages de communication : braille, langue des signes...)

Les agent·es recruté·es par voie contractuelle au titre du handicap doivent se voir proposer par le correspondant handicap des formations d'adaptation à l'emploi dès la première année.

Si vous n'avez pas été reçu à ce sujet par le correspondant handicap, contactez SUD éducation dans votre département afin d'être accompagné·e dans vos démarches pour demander ces formations obligatoires.

L'allègement de service

L'allègement de service permet de réduire le temps de travail en conservant un salaire à plein traitement. C'est une mesure exceptionnelle qui est accordée aux agent·es qui doivent recevoir des traitements médicaux lourds mais qui souhaitent continuer leur activité.

La demande doit être effectuée auprès du service de l'académie avec un volet administratif (par le chef d'établissement) et un volet médical (par la médecine de prévention). L'allègement de service porte au maximum sur le tiers des obligations réglementaires de l'agent·e. Pour un·e enseignant·e certifié·e, l'allègement de service est de 6 heures maximum.

Pour les professeur·es des écoles, l'allègement est compté en demi-journée. Que le temps scolaire soit réparti sur 4 jours et demi ou sur 4 jours, l'agent·e exercera un service de 6 demi-journées par semaine.

L'allègement de service est attribué pour une année scolaire maximum et peut être renouvelé, y compris avec une quotité moins importante pour permettre un retour progressif à temps plein.

L'allègement de service ne peut se cumuler avec le temps partiel thérapeutique

SUD éducation revendique :

- une attribution des allègements de service non en fonction de quotas académiques mais en fonction des besoins des agent·es,
- la pérennisation du dispositif pour les personnels dont le handicap ou l'état de santé nécessite un allègement pérenne.

Le temps partiel de droit

Le temps partiel est accordé, après avis du médecin de prévention, pour des quotités de 50%, 60%, 70%, ou 80% maximum aux agent·es fonctionnaires justifiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). L'employeur ne peut le refuser. En cas de désaccord avec l'administration sur la quotité du temps partiel, contactez SUD éducation dans votre département pour que le syndicat intervienne auprès du rectorat.

Si vous demandez une annualisation du temps partiel de droit, cette modalité est soumise à autorisation de l'administration.

L'agent·e qui bénéficie d'un temps partiel de droit voit son salaire et le montant de ses droits à retraites proratisés. Si vous bénéficiez d'un temps partiel de droit de 70%, vous toucherez un salaire à 70% avec des cotisations équivalentes. Il n'existe dans l'Éducation

nationale aucun dispositif de compensation de votre salaire contrairement à certains secteurs privés où des accords de branche prévoient des compensations. Il est possible de surcotiser pour la retraite, c'est-à-dire de cotiser sur la quotité non travaillée dans la limite de 4 trimestres sur l'ensemble de la carrière. La surcotisation doit être demandée au moment de la demande de temps partiel ou de la demande de renouvellement.

Le temps partiel de droit est une mesure temporaire puisque les personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit pour une année scolaire deux fois uniquement.

Pour en faire la demande, consultez la circulaire que les rectorats et DSDEN publient chaque année, vous y trouverez les modalités et le calendrier des demandes.

Vous devrez joindre à votre demande un justificatif de votre situation de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (ex : RQTH, carte d'invalidité, copie de l'allocation temporaire d'invalidité).

Attention : même si votre demande arrive au-delà du calendrier prévu par l'administration, vous pouvez en demander l'étude par l'administration. Contactez le syndicat SUD éducation de votre département pour être accompagné.e.

SUD éducation revendique le maintien du salaire et la cotisation à taux plein pour la retraite pendant toute la durée du temps partiel de droit.

Le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique peut être demandé lorsqu'un.e agent.e est confronté.e à un problème de santé (avec le certificat du médecin traitant), sans être nécessairement bénéficiaire de l'obligation d'emploi, ni d'une RQTH. Aucune durée minimale d'arrêt de travail continu n'est exigée préalablement à l'octroi du temps partiel thérapeutique : le fonctionnaire peut donc bénéficier de ce dispositif dès lors qu'il a bénéficié d'un jour d'arrêt de travail.

Le temps partiel thérapeutique est accordé pour 3 mois renouvelables dans la limite d'un an pour une même affection. Le plein traitement est maintenu pendant toute la durée du temps partiel thérapeutique.

Pour en faire la demande, il faut transmettre à l'employeur un certificat médical de son médecin précisant différents éléments : la durée, la quotité et les modalités du temps partiel souhaitables (ex : 50 % pendant 2 mois, sur maximum 4 demi-journées).

Il ne peut pas être inférieur à un mi-temps. Le comité médical doit être saisi pour son obtention mais pas pour la reprise de fonction à la fin de la période à temps partiel. Pour l'obtenir, il faut que la reprise des fonctions à temps partiel soit jugée favorable à l'amélioration de son état de santé, ou qu'une rééducation ou réadaptation professionnelle soit nécessaire.

Quels sont mes droits ?

Plein traitement (sauf si on a déjà une autorisation de temps partiel) + indemnité de résidence + supplément familial de traitement. Les primes et indemnités sont versées au prorata de la durée effective de service accomplie. Les droits à congés légaux sont les mêmes que pour tout agent à temps partiel (5 fois les obligations hebdomadaires de service).

SUD éducation revendique la possibilité de prononcer le temps partiel thérapeutique sur une année et de le renouveler pendant plusieurs années.

Le congé longue maladie (CLM)

Il est d'une durée maximale de trois ans. Certaines conditions sont à remplir : la maladie doit rendre nécessaire un traitement et des soins prolongés et présenter « un caractère invalidant et de gravité confirmée ».

Un arrêté du 14 mars 1986 établit une liste des maladies donnant droit à l'octroi de CLM. On en compte une douzaine : hémopathies graves, insuffisance respiratoire chro-

nique grave, hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère, lèpre mutilante ou paralytique, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité, néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation, rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs, maladies invalidantes de l'appareil digestif, collagénoses diffuses, polymyosites, endocrinopathies invalidantes. D'autres affections peuvent donner droit à un CLM : tuberculose, maladies mentales, affections cancéreuses, polyomyélite antérieure aiguë.

En dehors de cette liste (ex. : endométriose), il vous appartiendra de démontrer que votre maladie correspond aux critères fixés par la loi (traitement et soins prolongés, caractère invalidant et de gravité confirmée) car l'arrêté précise que le CLM peut être accordé, dans un tel cas, «à titre exceptionnel».



Comment l'obtenir ?

On s'adresse à son administration en envoyant un certificat de son médecin traitant (dans le respect du secret médical : «Je certifie que l'état de santé de X nécessite l'octroi d'un CLM»). Le médecin adresse directement au comité médical ses observations et les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux). On est ensuite convoqué devant un expert (mais on peut y échapper – voir plus bas). L'administration peut aussi proposer une mise en congé d'office si elle estime, au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport hiérarchique, que votre état de santé le justifie. Dans ce cas, le comité médical est obligatoirement consulté. Un rapport d'un médecin spécialiste doit figurer au dossier soumis au comité. Si on refuse l'examen médical, cela peut constituer une faute disciplinaire. Un rapport écrit du médecin de prévention de l'administration doit également figurer au dossier soumis au comité.

Possibilité de ne pas passer devant un expert désigné par le comité médical

Il est possible de se prévaloir de l'article 1 du décret n°86-442 : « Lorsque l'intervention d'un médecin agréé est requise en vertu des dispositions du présent décret, l'autorité administrative peut se dispenser d'y avoir recours si l'intéressé produit sur la même question un certificat médical émanant d'un médecin qui appartient au personnel enseignant et hospitalier d'un centre hospitalier régional faisant partie d'un centre hospitalier et universitaire ou d'un médecin ayant dans un établissement hospitalier public la qualité de praticien hospitalier ». Noter le « peut » : l'administration peut refuser !

Qu'est-ce que le comité médical ?

Il est régi par le décret n°86-442.

Il est placé sous l'égide du préfet, généralement à la Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations (DDCSPP). Il doit comprendre deux médecins généralistes plus un spécialiste de l'affection pour laquelle est demandée le CLM (ou le CLD – voir plus loin). Le comité médical peut demander l'avis d'experts, dans d'autres départements si nécessaire. Le comité médical doit informer l'agent de la date à laquelle il examinera son dossier; de ses droits concernant la communication de son dossier et la possibilité de faire entendre le médecin de son choix; des voies de recours possibles devant le comité médical supérieur. L'avis du comité médical est communiqué sur demande. Quant au comité médical supérieur, c'est une instance d'appel qui existe au niveau ministériel.

Note : Le comité médical est consultatif, l'administration n'est pas tenue de respecter son avis. Par contre, elle ne peut pas se dispenser de le consulter.

Puis-je demander une contre-expertise ?

Oui, mais il vaut mieux le faire avant que le comité médical départemental ne se soit réuni. Le fonctionnaire a le droit d'avoir communication de la partie administrative et médicale de son dossier (attention aux secrétariats qui prétendent le contraire), directement ou par l'intermédiaire d'un médecin. La transmission du dossier doit se faire dans les 8 jours qui suivent la demande. Si on s'aperçoit que l'expertise est mauvaise, on peut alors tenter de rassembler d'autres pièces médicales que l'on transmet, par l'intermédiaire de son médecin traitant, au secrétariat du comité médical départemental et non à son administration. S'il n'a pas été possible d'agir avant l'examen du dossier par le comité médical, il faut rapidement demander à l'autorité administrative de surseoir à sa décision, le temps d'obtenir une contre-expertise, et de provoquer une nouvelle saisine du comité médical.

Quels sont mes droits ?

Intégralité du traitement pendant un an puis demi-traitement pendant les deux années qui suivent. Si le montant du demi-traitement est inférieur au montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, on perçoit une indemnité différentielle. Comme dans le cas du CMO, on conserve la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence. Par contre, on ne touche plus les primes, les indemnités et la NBI. Si le RIFSEEP s'applique, l'« indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) » est suspendue. Mais si on était en CMO et placé rétroactivement en CLM (ou CLD), on conserve la totalité des primes qui ont été versées (article 2 du décret n° 2010-997 du 26 août 2010). La date de départ du CLM est le jour où la maladie qui ouvre droit à ce congé est médicalement constatée pour la première fois. Si ce constat intervient pendant un congé de maladie ordinaire, la partie du congé de maladie ordinaire qui suit le constat est transformée en congé de longue maladie. Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois, par l'administration sur proposition du comité médical. Toute demande de renouvellement doit être adressée 1 mois avant l'expiration du CLM en cours. On ne peut bénéficier d'un second CLM si on n'a pas, auparavant, repris ses fonctions pendant un an.

Comment faire appel devant le comité médical supérieur ?

Le comité médical supérieur (CMS) est consulté en appel de l'avis donné par le comité médical départemental (CMD), à la demande de l'administration ou du fonctionnaire. On fait appel auprès de son administration en lui indiquant qu'on conteste l'avis. Le CMS doit être saisi immédiatement. Dans l'attente de l'avis du CMS, l'autorité administrative ne peut statuer sur la demande du fonctionnaire et doit maintenir l'agent « dans une position statutaire régulière » (décision n°266462 du 24 février 2006 du Conseil d'État). En vertu du décret n°2011-1245, on conserve son demi-traitement même après expiration de ses droits statutaires à congé maladie tant que l'administration n'a pas pris de décision (reprise des fonctions, réintégration, reclassement, mise en disponibilité ou mise à la retraite pour invalidité).

Note : Le temps que le CMS met à se prononcer est variable. Faire appel peut permettre de bénéficier d'un délai supplémentaire pour se soigner. Il arrive que l'administration fasse pression pour que nous demandions nous-mêmes une mise à disposition d'office. Il ne faut surtout pas céder !

Attention : Le CMS ne se prononce que sur le dossier communiqué au CMD. Il n'est pas possible de lui fournir de contreexpertise, ni même d'obtenir copie du dossier effectivement transmis par le CMD (CAA de Nantes, décision n° 11NT01986 du 18 octobre 2013). Il faut donc veiller à particulièrement bien préparer son dossier pour le CMD (voir plus haut).

Et les non-titulaires ?

On parle, pour eux, de « congé de grave maladie » (article 13 du décret n°86-83). Il est limité à 3 ans, dont 1 à plein traitement et 2 à demi-traitement, et répond aux mêmes critères que le CLM pour les fonctionnaires (traitement et soins prolongés, maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée). La procédure est similaire : l'administration convoque auprès d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision est prise par le chef de service (et non par l'autorité administrative) après avis du comité médical. Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. On ne peut en bénéficier à nouveau si on n'a pas, auparavant, repris ses fonctions pendant un an.

Respect du secret médical

L'administration ne devant pas connaître votre pathologie, les rendez-vous auprès des spécialistes experts agréés doivent être pris par les secrétariats des comités médicaux et non par l'administration employeur elle-même. Une fois qu'il a statué, le comité médical est censé produire deux documents distincts : un procès-verbal exhaustif, qui restera au secrétariat du comité médical, et des extraits partiels du procès-verbal qui seront envoyés aux services gestionnaires.

Si la décision ne me convient pas, puis-je la contester devant le TA et sur quelle base ?

Oui, il faut la contester sur le fond : montrer qu'elle repose sur un avis erroné du comité médical supérieur. On ne peut pas accéder au dossier transmis par le CMD 8 Les mini-guides juridiques au CMS, il faut donc s'appuyer sur le dossier communiqué par le CMD.

Il faut également être attentif à toute irrégularité, notamment un non respect du secret médical. L'administration ne peut pas fonder sa décision sur des informations auxquelles elle ne pouvait légalement avoir accès. Il faut également déposer plainte devant le procureur de la république. Une autre irrégularité fréquente est le refus de communiquer son dossier médical au fonctionnaire. Ce défaut d'information peut fonder un recours au TA : si on n'a pas pu accéder au rapport de l'expert avant l'avis du comité médical, on n'a pas pu compléter son dossier, on a été privé d'une garantie. Enfin, une composition irrégulière du comité médical (absence de spécialiste par exemple) aura pour effet de vicier la décision qui découle de sa consultation. Dans tous les cas, il faut se rapprocher de son syndicat et ne pas agir seul.

Le CLM fractionné

En cas de traitement médical suivi périodiquement (exemple de l'hémodialyse) il est possible de bénéficier d'un CLM fractionné, par exemple par demi-journées (circulaire FP n°1711 du 30 janvier 1989). Dans ce cas le certificat médical devra le spécifier (toujours dans le respect du secret médical, sans préciser la pathologie).

Le congé longue durée (CLD)

Le CLD est défini aux articles L.822-12 à L.822-17.

Il est accordé en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis. Il donne droit à 3 ans à plein traitement et 2

ans à demi-traitement. Comme le CLM, le CLD peut être utilisé de manière fractionnée. On ne peut pas obtenir plusieurs CLD pour la même maladie (ou même groupe de maladies). On peut être placé en CLD après un an de CLM. La demande doit être formulée un mois avant son expiration (selon les mêmes modalités, dans le respect du secret médical – voir plus haut).

En CLD, on n'est plus titulaire de son poste et on perd son logement de fonction si on en a un. On conserve par contre ses droits à l'avancement, à l'ancienneté et à la retraite. À la réintégration, on peut être placé en surnombre. On peut aussi refuser le CLD et être maintenu en CLM dans ce cas, on ne pourra plus bénéficier d'un CLD pour la même affection). L'administration accepte ou refuse après avis du comité médical. Pour les enseignants, une occupation à titre thérapeutique peut être pratiquée pendant le CLD (ou CLM). Il faut en faire expressément la demande.

Voir la circulaire n°2007-106 du 9-5-2007.

Puis-je être soumis à des contrôles ?

Oui, on peut être convoqué (par le comité médical) à une consultation chez un expert agréé. Ne pas se rendre aux convocations peut entraîner une interruption du versement de sa rémunération. Des refus répétés et non motivés peuvent conduire, après mise en demeure, à la perte du bénéfice du CLD.

Que se passe-t-il à l'issue de mon CLD ?

On ne peut reprendre son travail que si on est reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical. Cet examen peut être demandé par nous ou par l'administration. Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement du congé, le comité médical doit, en même temps qu'il se prononce sur la prolongation du CLD, donner son avis sur l'aptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions. Si on n'est pas présumé définitivement inapte, le comité médical doit se prononcer, à l'expiration du CLD, sur l'aptitude à reprendre ses fonctions. Si, à l'issue du

CLD, on bénéficie d'aménagements de ses conditions de travail, le comité médical se prononce sur leur maintien ou modification tous les 3 à 6 mois. Si on est présumé définitivement inapte, c'est la commission de réforme qui est saisie à l'expiration du CLD.

Elle peut proposer : reclassement dans un autre emploi, mise en disponibilité d'office, admission à la retraite pour invalidité ou licenciement, si on n'a pas de droit à pension.

Si, à l'expiration du CLD, on refuse « sans motif valable lié à son état de santé » le ou les postes proposés, on peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

Que se passe-t-il quand on est stagiaire ?

Si on a obtenu, au cours du stage, un CLD d'une durée supérieure au 10^e de la durée normale de stage (36 jours pour un stage d'un an), la durée du stage est prolongée et la date de titularisation est reportée d'autant de jours d'arrêt au-delà du 10^eme de la durée du stage (décret n°94-874). Si le congé a été d'au moins 3 ans, on doit recommencer le stage.



Priorité pour les mutations dans l'Éducation nationale

Une bonification de droit au titre du handicap de 100 points est accordée lors des mutations inter. Attention, elle n'est pas automatique ! Les agent-es concerné-es doivent fournir la notification MDPH à chaque demande. Une bonification sur dossier de 800 points(1er degré) ou 1000 points(2nd degré) peut être accordée après avis du médecin de prévention de l'Éducation nationale. Les critères d'attributions sont opaques. Le nombre de points de ces deux bonifications au titre du handicap attribué à l'intra varie selon les académies et portent sur des vœux larges. Les deux bonifications ne sont pas cumulables.

La définition du projet professionnel

La définition du projet professionnel permet de faire un bilan de compétence pris en charge financièrement par le FIPHFP, fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, mais seulement si l'agent-e ne peut plus exercer les fonctions pour lesquelles iel a été recruté-e et si les aménagements de poste ne sont plus possible pour le maintien dans l'emploi.

Affectation sur un emploi de même grade

Si l'aménagement de poste est impossible ou insuffisant, la nouvelle affectation est prononcée après avis du comité médical après un CLM, un CLD ou un CMO de plus de six mois. Dans les autres cas, l'avis du médecin du travail peut suffire.

Affectation sur un poste adapté

Il existe deux types de poste adapté : de courte durée (un an renouvelable deux fois) et de longue durée (4 ans renouvelable sans limite).

Affectation sur un poste adapté au CNED

Elle est réservée aux enseignant·es atteint·es d'une affection chronique invalidante et définitivement inaptes à un enseignement devant élèves. L'aptitude à une utilisation de l'outil numérique est indispensable. Le nombre de postes au CNED est très limité.

Le reclassement

Le reclassement est possible en cas d'inaptitude temporaire ou définitive constatée par le comité médical. L'agent·e a droit à une période de préparation au reclassement d'une durée maximale d'un an à plein traitement. Un emploi est proposé par écrit à l'agent·e. Si l'agent·e refuse la proposition, d'autres propositions lui sont faites, trois au total. Le reclassement peut s'effectuer dans un corps de niveau équivalent (on est détaché). Dans ce cas on conserve l'indice détenu dans son ancien corps. On peut demander son intégration au bout d'un an de détachement. On peut demander un reclassement dans un autre corps équivalent, inférieur ou supérieur par concours, examen ou autre mode de recrutement. On doit remplir les conditions d'ancienneté fixées par les statuts. Les limites d'âge supérieures ne sont pas opposables.

Si l'administration n'est pas en mesure de proposer le reclassement sur un autre emploi, l'agent·e est mis·e en retraite anticipée.

La priorité pour les détachements et la disponibilité d'office

Cette priorité est accordée aux personnes en situation de handicap. Si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans le corps de l'agent·e bénéficiaire de l'obligation d'emploi, l'agent·e peut obtenir une priorité pour un détachement ou une mise à disposition.

Après avis du comité médical sur l'inaptitude à reprendre ses fonctions, on peut être mis en disponibilité d'office. Elle est accordée pour une durée maximale d'un an et peut être renouvelée deux fois. A l'expiration de la troisième année de disponibilité, si on est inapte à reprendre son service, mais si le comité médical estime qu'on doit pouvoir reprendre avant une année, la disponibilité peut être renouvelée une troisième fois. Dans ce cas, c'est la commission de réforme qui est consultée. En disponibilité d'office pour raisons de santé, on n'est plus rémunéré mais on peut percevoir des indemnités journalières de maladie, ou une allocation d'invalidité temporaire (l'invalidité temporaire doit réduire notre capacité de travail d'au moins des 2/3 – article D712-13 du Code de la sécurité sociale) ou d'allocations chômage lorsqu'on a demandé sa réintégration et que cette réintégration est refusée par l'administration d'origine (circulaire DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget du 21 février 2011).

Il est possible d'exercer une autre activité professionnelle quand on est mis en disponibilité, sous réserve que cette activité corresponde aux prescriptions du comité médical.

Conditions particulières pour le départ à la retraite

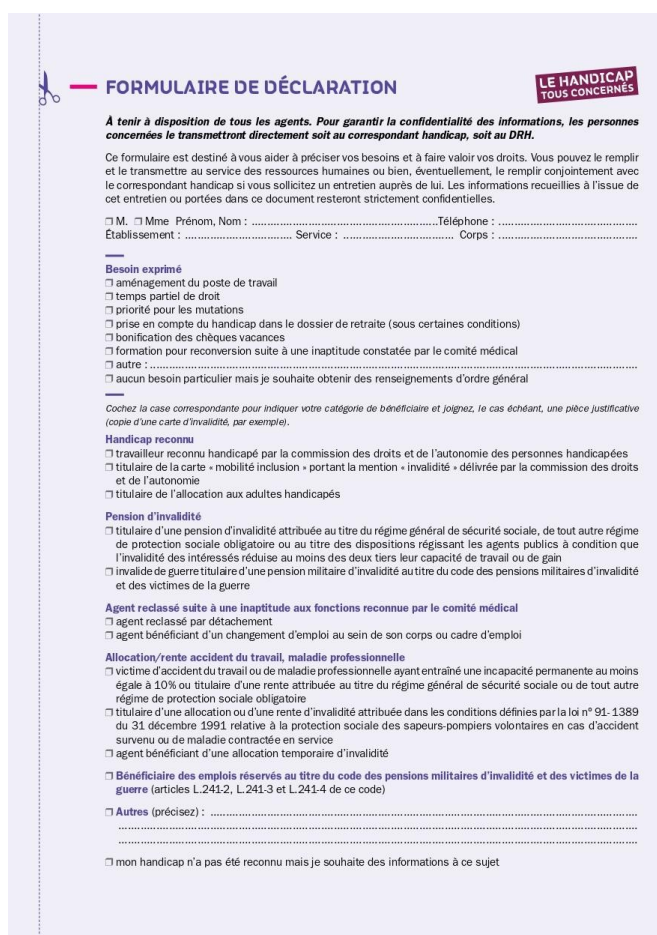
Un·e agent·e peut partir à la retraite avant 62 ans (au plus tôt à partir de 55 ans) s'iel remplit certaines conditions de durée d'assurance retraite et de durée cotisée. Il faut pour cela être atteint·e d'un taux d'incapacité d'au moins 50% pendant les durées exigées. Dans le cas où iel remplit la durée d'assurance vieillesse exigée mais sans justifier de la reconnaissance administrative de son handicap pour ces périodes, iel peut valider

sa demande à condition d'avoir une incapacité permanente d'au moins 80% au moment de la demande.

Le formulaire de déclaration du handicap

L'administration doit tenir à votre disposition un formulaire pour vous permettre de déclarer votre handicap et de demander les compensations nécessaires.

En voilà un exemple :



— FORMULAIRE DE DÉCLARATION **LE HANDICAP TOUS CONCERNÉS**

À tenir à disposition de tous les agents. Pour garantir la confidentialité des informations, les personnes concernées le transmettront directement soit au correspondant handicap, soit au DRH.

Ce formulaire est destiné à vous aider à préciser vos besoins et à faire valoir vos droits. Vous pouvez le remplir et le transmettre au service des ressources humaines ou bien, éventuellement, le remplir conjointement avec le correspondant handicap si vous sollicitez un entretien auprès de lui. Les informations recueillies à l'issue de cet entretien ou portées dans ce document resteront strictement confidentielles.

M. Mme Prénom, Nom : Téléphone :
Établissement : Service : Corps :

Besoin exprimé

- aménagement du poste de travail
- temps partiel de droit
- priorité pour les mutations
- prise en compte du handicap dans le dossier de retraite (sous certaines conditions)
- bonification des chèques vacances
- formation pour reconversion suite à une inaptitude constatée par le comité médical
- autre :
- aucun besoin particulier mais je souhaite obtenir des renseignements d'ordre général

Cochez la case correspondante pour indiquer votre catégorie de bénéficiaire et joignez, le cas échéant, une pièce justificative (copie d'une carte d'invalidité, par exemple).

Handicap reconnu

- travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- titulaire de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » délivrée par la commission des droits et de l'autonomie
- titulaire de l'allocation aux adultes handicapés

Pension d'invalidité

- titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduite au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- invalide de guerre titulaire d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre

Agent reclassé suite à une inaptitude aux fonctions reconnue par le comité médical

- agent reclassé par détachement
- agent bénéficiant d'un changement d'emploi au sein de son corps ou cadre d'emploi

Allocation/rente accident du travail, maladie professionnelle

- victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% ou titulaire d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- agent bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité
- Bénéficiaire des emplois réservés au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (articles L.241-2, L.241-3 et L.241-4 de ce code)

Autres (précisez) :

mon handicap n'a pas été reconnu mais je souhaite des informations à ce sujet

Pour la suppression du jour de carence !

Les personnels handicapés perdent un jour de carence en cas d'arrêt de travail même s'ils ont une RQTH, un aménagement de poste ... Pour les bénéficiaires d'une ALD (Af-

fection Longue Durée), le jour de carence ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même période de 3 ans à partir du premier arrêt lié à l'ALD.

Sans moyens, l'école inclusive n'est qu'un slogan



VOS INTERLOCUTEURS ET INTERLOCUTRICES DANS L'ADMINISTRATION ET À LA MDPH OU À LA MDA

Vos interlocuteurs et interlocutrices dans l'administration

La loi prévoit une structuration sur le territoire de l'action de l'administration auprès des personnels handicapés avec la Mission à l'Intégration des Personnels Handicapés (MIPH). Son rôle est de coordonner l'action des correspondant·es handicap des académies en faisant le lien entre l'administration centrale et les services déconcentrés.

Le ou la correspondant·e handicap

Cette correspondant·e handicap académique doit accompagner les agent·es dans leurs démarches. Le ou la correspondant·e doit coordonner l'activité de ses relais dans les services déconcentrés de l'Éducation nationale et dans les universités.

Retrouvez les coordonnées des correspondant·es handicap de chaque académie ici : www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes

Sur le terrain, on constate que l'action de ses correspondant·es est largement insuffisante : les personnels handicapés ne reçoivent pas de véritable aide dans leurs démarches de la part du rectorat ou des universités.

Pour être accompagné·e, contractez SUD éducation.

Le ou la médecin de prévention

Le ou la médecin de prévention est chargé-es des examens médicaux des agent-es. Il ou elle doit suivre en priorité les personnels en situation de handicap ou en situation d'inaptitude. Pour certaines démarches, comme l'aménagement de poste, l'avis du médecin de prévention est obligatoire et peut être présenté en formation spécialisée (nouveau nom des CHSCT) si l'administration refuse l'aménagement de poste.

SUD éducation regrette le manque de moyens à toutes les échelles pour accompagner les personnels. Le manque de personnel a pour conséquence des délais trop longs et un accompagnement morcelé sans véritable suivi.

Présenté le 3 décembre 2021, le rapport d'activité sur la médecine du travail du MEN indique qu'en 2020, 31 231 visites seulement ont été réalisées pour plus de 1 160 000 personnels de l'Éducation Nationale. 82 médecins étaient en poste pour un équivalent de 70 temps pleins. Ce sont les seuls professionnels à pouvoir préconiser à l'employeur les mesures à prendre pour protéger les personnels. Les 25 infirmier-es et 18 psychologues du travail qui sont en poste ne pallient pas le manque de médecins.

Selon la Cour des comptes, le ratio actuel est de 1 médecin pour environ 16 000 agent-es. Pendant longtemps, le ratio préconisé était de 1 médecin pour 2 500 agent-es. C'est la plus faible couverture en médecine du travail, secteur public et privé confondus. Et les inégalités territoriales sont importantes.

Pour que la médecine du travail mène à bien ses missions, il faudrait recruter 400 médecins à temps plein. Il manque 85% des effectifs. L'enjeu est de taille : c'est la médecine du travail qui seule peut recevoir les personnels pour des visites médicales, suivre leur état de santé au regard des expositions aux divers risques matériels, aux polluants chimiques et environnementaux, et aux risques psychosociaux. Pour rappel, tout personnel peut demander le bénéfice d'une visite médicale du travail (article 24-2 du décret 82-453 du 28 mai 1982). L'employeur ne respecte pas ses obligations en la matière. C'est pourquoi SUD éducation a déjà obtenu la condamnation des rectorats aux tribunaux administratifs de Nantes et Créteil le contraignant à permettre aux personnels

concernés d'avoir accès à une visite médicale ou le forcer à recruter un médecin du travail.

SUD éducation revendique :

- la formation et le recrutement de médecins du travail à hauteur des besoins,
- le bénéfice de la visite médicale annuelle pour l'ensemble des personnels afin de tracer nos expositions aux risques professionnels et bénéficier des adaptations de postes le cas échéant,
- l'octroi effectif d'allègements de service chaque fois que préconisé par le/la médecin du travail.

COMMENT AGIR CONTRE LE VALIDISME SUR LE LIEU DE TRAVAIL ?

L'absence de prise en charge et de compensation du handicap par l'employeur conduit à invisibiliser le handicap et à discriminer les agent·es handicapé·es. Il faut déconstruire les stéréotypes sur les handicaps et mener des actions de prévention et d'information à destination de tou·tes les agent·es mais il y a également urgence à gagner un meilleur accompagnement de la part de l'administration ainsi que des vraies mesures de compensation afin que le travail reste accessible à tou·tes sans discrimination en fonction du handicap ni de l'état de santé. Le handicap et l'état de santé est le premier motif de discrimination dont le ou la défenseur des droits est saisi.

Les cas de harcèlement au travail des personnels handicapés sont très nombreux, le manque de compensation isole les personnels et les rend plus vulnérables.

Salaires : La politique de revalorisation salariale conditionnée à la réalisation de nouvelles tâches conduit à creuser les écarts de salaire entre les hommes et les femmes et entre les personnels handicapés et les autres. En effet, tous les personnels ne sont pas libres de pouvoir augmenter leur temps de travail : certains personnels ne peuvent pas sacrifier leur temps de repos.

Les personnels peuvent refuser les heures supplémentaires pour raisons de santé avec un certificat médical à l'appui.

Pour lutter syndicalement contre le validisme sur le lieu de travail :

- obligeons l'employeur à respecter ses obligations,
- informons les collègues pour agir de manière non validiste.

Des conseils pour lutter contre le validisme sur le lieu de travail !

- s'adresser directement aux personnes handicapées : parler aux personnes qui les accompagne participe à rendre invisible les personnes handicapées.
- proposer son aide sans l'imposer.
- ne pas présupposer de la validité ou non d'autrui : 80% des handicaps sont "invisibles" : déficience auditive, dyslexie, troubles mentaux... et leurs porteurs et porteuses sont jugés négativement.
- considérer le handicap d'un point de vue social : le handicap résulte de l'inadaptation de la société aux personnes en situation de handicap : c'est à la société de s'adapter en compensant le handicap.
- admettre que la société est validiste : les personnes handicapées subissent des discriminations spécifiques.
- vérifier que tous les personnels ont bien accès à leurs droits !
- ne pas considérer comme une faveur les compensations accordées au travail ou ailleurs aux personnels en situation de handicap : proposer des compensations au handicap devrait être la norme.

SE SYNDIQUER

Le syndicat est notre outil collectif pour défendre nos droits et pour transformer la société. SUD éducation est un syndicat de lutte : nous défendons les personnels et le service public à tous les échelons : dans les instances locales et nationales, devant les chef·fes, devant le ministre.

Pour SUD éducation, les éventuels ajustements à la marge de réformes qui vont dans le sens de la dégradation du service public et des conditions de travail sont inacceptables. SUD prend ses responsabilités et travaille sans relâche à informer les personnels, à mobiliser contre les réformes néfastes et à construire le rapport de force avec le gouvernement.

C'est pourquoi SUD dépose un préavis de grève permanent au ministère de l'Éducation nationale et l'ESR : il s'agit de permettre à toutes les équipes de s'emparer de cette arme.

SUD éducation est un syndicat de transformation sociale et écologique

Pour SUD éducation, c'est bien l'école et la société dans son ensemble qu'il faut transformer. Nous portons le projet d'une école véritablement émancipatrice. Pour cela, il faut des moyens matériels et humains, mais aussi de véritables mesures qui permettent de lutter efficacement contre les inégalités sociales conjuguées aux discriminations sexistes, racistes, antisémites, islamophobes, LGBTI-phobes, validistes.

Cela n'ira pas non plus sans de véritables mesures de justice sociale et écologique. La crise climatique est déjà là : canicule après canicule, catastrophe après catastrophe, elle heurte dès à présent de plein fouet l'école.

SUD éducation est un syndicat sur le terrain

SUD n'est pas un plan de carrière : quand on a une décharge syndicale, c'est pour une durée limitée, et on reste au moins à mi-temps sur son poste pour partager les mêmes conditions de travail que les collègues. SUD, ce sont des collègues qui connaissent et aiment leur métier : ils et elles veulent défendre le service public d'éducation, et y consacrent du temps et de l'énergie.

SUD éducation est un syndicat démocratique

SUD éducation est un syndicat résolument démocratique. Les décisions se prennent en assemblée générale à laquelle sont convié·es toutes et tous les adhérent·es. L'équipe d'animation est toujours ouverte : chacun·e peut y participer en fonction de ses envies et de sa disponibilité. À SUD, il n'y a pas de chef·fe qui décide de tout tout·e seul·e : les mandaté·es mettent en œuvre les décisions prises en assemblée générale et lui rendent compte.

SUD éducation est un syndicat qui se bat sans compromission contre la hiérarchie. Pour SUD, l'autoritarisme et le clientélisme sont une des plaies du système éducatif et du monde du travail. Nous accompagnons les collègues face aux abus de la hiérarchie à tous les niveaux et nous défendons l'égalité de traitement des personnels dans toutes les instances, refusant et bloquant les passe-droits partout où nous le pouvons. SUD est un rempart pour protéger les collègues.

SUD éducation est un syndicat membre d'une union interprofessionnelle, Solidaires. SUD éducation est membre de l'Union syndicale Solidaires, qui compte des dizaines de milliers d'adhérent·es dans tous les secteurs : SUD Rail, Solidaires Finances publiques, SUD Santé sociaux, mais aussi dans les collectivités territoriales, à Amazon, dans la distribution, l'industrie, le secteur culturel... SUD éducation fait partie de la branche fonction publique de Solidaires, représentative au niveau de toute la fonction publique. À Solidaires, nos analyses et nos revendications se nourrissent de notre implantation dans l'ensemble du monde du travail.

Retrouvez notre brochure d'information syndicale "école, inclusion et handicap" en version numérique : <https://www.sudeducation.org/brochure-ecole-inclusion-et-handicap/> ou en version papier en contactant le syndicat SUD éducation de votre département : <https://www.sudeducation.org/contact/>

SUD ÉDUCATION REVENDIQUE

- la fin de la violence institutionnelle ;
- une véritable médecine du travail avec des médecins et personnels soignants en nombre suffisant dans toutes les académies
- la fin du jour de carence
- la revendication d'une aide à la reconversion et au reclassement systématiques ;
- une augmentation importante du quota de postes adaptés ;
- le maintien de l'intégralité du salaire pour les personnels à temps partiel;
- le maintien d'une retraite à taux plein pour les personnels handicapés à temps partiel;
- une véritable prise en charge de l'indemnisation pour les fins de carrière de personnels handicapés via le Sameth ;
- une réelle formation sur le temps de service des personnels sur le handicap pour une meilleure prise en compte des personnes en situation de handicap ;
- la mise en place systématique d'études ergonomiques réalisées par la FIPHFP sous la responsabilité de l'employeur pour tout personnel en situation de handicap.
- l'élargissement du dispositif d'allègement de service à tous les personnels, et augmentation des moyens alloués au dispositif,
- l'obligation d'emploi de personnels RQTH sans dérogation via la cotisation au FIPHFP;





Fédération des syndicats SUD éducation
31 rue de la Grange aux Belles, 75010 Paris
Téléphone : 01 58 39 30 12
Courrier électronique : fede@sudeducation.org

Version du guide : septembre 2022