

pour découvrir

UNIS
CONTRE l'extrême droite
POUR le progrès social
et l'égalité des droits

CGT
FSU
SOLIDAIRES
UNEF
UNL
FIDL

actu Unitaires contre l'extrême droite, ses idées, ses pratiques

L'enseignement agricole

dossier

Handicap : priorité du Ministère ?

Victoire pédagogique, victoire pour le Service Public : les parlementaires clarifient (enfin) la mission transport dans les lycées agricoles

L'horizon concernant le transport pédagogique dans nos établissements semble enfin vouloir s'éclaircir pour le Service Public d'éducation.

Grâce à l'action du SNETAP-FSU et de ses militants dans toutes les régions, les Parlementaires ont décidé de modifier le code de l'éducation, successivement, en transférant clairement la mission du transport pédagogique aux conseils régionaux (par la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation

pour la refondation de l'école de la République dans son article 23) puis en complétant les missions des agents régionaux des lycées en y précisant qu'ils contribuent aux transports pédagogiques (par la loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles dans son article 90).

Après cette victoire législative et juridique, il est nécessaire d'engager un débat avec l'ensemble des conseils

régionaux ou encore avec l'Association des Régions de France. Le SNETAP-FSU va ainsi continuer à promouvoir une des spécificités de l'enseignement agricole (un enseignement pratique lié à son territoire) et continuer à porter l'idée d'une communauté éducative au service des jeunes en formation.

Pour en savoir plus : le dossier sorties pédagogiques sur le site du SNETAP-FSU (<http://www.snetap-fsu.fr/Sorties-pedagogiques-la-question.html>)

Sommaire

n°361 • Février 2014

| | |
|---|----------|
| Actu | 2 |
| Victoire pédagogique, victoire pour le Service Public : les parlementaires clarifient (enfin) la mission transport dans les lycées agricoles..... | 2 |
| Formation des enseignant(e)s et CPE : le Ministre doit trancher..... | 2 |
| Une riposte syndicale aux idées de l'extrême droite..... | 8 |
| Dossier - Handicap : priorité du Ministère ? | 3 |
| Les personnels handicapés au Maaf : peut mieux faire !..... | 3 |
| Auxiliaire de vie professionnelle pour un véritable statut, témoignages croisés..... | 5 |
| Relancer la dynamique d'accueil des publics « dys »..... | 6 |
| Assistants de vie scolaire : témoignage d'un élève de terminale professionnelle..... | 7 |
| Recrutement d'agents en situation de handicap, témoignage..... | 7 |
| Edito | 8 |

L'Enseignement Agricole est la revue du Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public - 251, rue de Vaugirard - 75732 PARIS Cedex 15 - Tél. : 01 49 55 84 42 - Fax : 09 72 16 40 90 - www.snetap-fsu.fr - snetap@snetap-fsu.fr - Responsable de la publication : Jean-Marie Le Boiteux - Coordonnateur de la publication : Arnaud Leroux - Maquette, mise en page et impression : Bordessoules Impressions - BP 42 - 17413 Saint-Jean-d'Angély Cedex - Dépôt légal : février 2014 - CCP 995-94 K Paris - Commission paritaire des papiers de presse 0613 S 06513. Ce numéro est imprimé sur papier 100 % recyclé en France.

Formation des enseignant(e)s et CPE

Le Ministre doit trancher

La formation des enseignant(e)s et des CPE est un enjeu majeur pour le système éducatif. Alors que la droite avait détruit le système de formation afin de récupérer des postes, la gauche peine à le remettre sur pied. Cependant à l'éducation nationale les choses avancent et sont clairement affichées : le concours se situe en fin de M1 et l'année de stage se déroule en même temps que le M2 des Masters MEEF (Métiers de l'Enseignement de l'Éducation et de la Formation). Cette modalité comporte des défauts et le fonctionnement des ESPE (École Supérieure du Professorat et de l'Éducation) qui délivrent les Masters au sein des universités pose également question, sur la représentation des personnels notamment.

Le Ministère de l'agriculture qui avait su préserver un minimum de formation prend peu à peu du retard et surtout n'annonce une réforme de la formation que pour la rentrée 2015. Ne cherchez pas dans ce délai une quelconque envie de négocier, seule raison invoquée, il n'y a pas de moyens pour faire avant, il faut gérer la déprécarisation ! Comme si cette dernière n'avait pas été anticipée.

Au final les concours recrutent toujours à post M2 et le service des profs stagiaires issus des concours externes est à 2/3 temps

en établissement (actuellement 1/2 temps à l'EN - ce qui est déjà beaucoup).

L'intersyndicale de l'ENFA a demandé depuis décembre un rendez-vous au cabinet du Ministre, il aura fallu attendre que les personnels engagent divers moyens de pression et un dépôt de préavis de grève ce mois de janvier pour l'obtenir.

Qu'annoncera le cabinet du Ministre alors que le Snetap ne cesse de demander à ce sujet un véritable groupe de travail ? Resterait-il sur la position de la DGER qui souhaite que les enseignant(e)s des disciplines générales soient formé(e)s uniquement en ESPE ? Et que les ingénieurs fournissent l'essentiel des troupes pour les enseignements techniques ? Ou alors comme le réclament les personnels de l'ENFA que tous les enseignant(e)s de toutes les disciplines soient formé(e)s en M2 (année de stage) à l'ENFA. Y compris pour les futur(e)s CPE dont la formation devrait s'intégrer dans ce cursus.

De ces réponses dépendra la possibilité d'un travail d'équipe dans les établissements en vue de porter réellement le « produire autrement ». La formation des enseignant(e)s au Ministère de l'agriculture prend du retard. Paradoxal quand on songe aux enjeux que le Ministre a la prétention de porter.

Handicap : priorité du Ministère ?

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a soulevé beaucoup d'espoirs. Elle a modifié en profondeur les politiques publiques en faveur des personnes handicapées en généralisant leur accessibilité dans tous les domaines de la vie sociale (éducation, emploi, bâti, transports...). Elle a permis d'augmenter sensiblement le nombre d'élèves accueillis dans les écoles. Elle vise à renforcer l'emploi des personnes en situation de handicap notamment dans la fonction publique. 9 ans après la mise en place de cette loi, le SNETAP-FSU propose un dossier consacré au handicap. Dans ce dossier, vous trouverez d'une part la question de l'accueil des jeunes en situation de handicap dans les EPL et d'autre part, la question de l'emploi de personnes handicapées au MAAF. Pour ce dossier, nous proposons deux articles consacrés à l'accueil des jeunes dys- dans les lycées et à la politique « handicap » du ministère. Nous avons également choisi d'illustrer ce dossier par le témoignage de plusieurs personnes en situation de handicap qui travaillent, étudient dans nos établissements parce que chaque handicap est spécifique et implique des réponses ciblées. Personnaliser le handicap, c'est aussi amener l'administration (centrale, régionale et locale) à sortir d'une approche statistique désincarnée et déshumanisante lui permettant de régler froidement des situations humaines complexes.

Dossier réalisé par Laetitia Branciard, Fabrice Cardon, Marc Versepuech.
Ont accepté de répondre aux questions : Victor Gicquel, Sébastien Jacotey, Anne Martié-Peytavit, Mathilde Quéstel.

Les personnels handicapés au Maaf : peut mieux faire !

Depuis la loi de 2005, un plan pluriannuel handicap est mis en place avec un groupe de suivi chargé d'impulser des actions principalement sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents handicapés. Le SNETAP participe à ces réunions, en relation avec les CHSCT et CTM. Au niveau ministériel, le "secteur handicap" se compose de 3 personnes qui doivent à la fois s'occuper de la politique en matière de handicap mais aussi des dossiers d'aides et du recrutement. Au niveau régional, force est de constater qu'il y a peu de correspondants handicap et dans certaines régions, il s'agit davantage d'un nom, sans réelle activité, tout au plus une "boîte aux

lettres" ! Cette situation entraîne pour les personnes en situation de handicap une disparité dans les aides, conseils et soutiens accordés. Il est indispensable que le SRH du ministère prenne conscience de cette situation et renforce ce secteur tant en moyens humains que matériels.

Mais alors que la loi impose un taux de 6% de Besoin d'obligation d'emploi qui regroupe les personnels handicapés et assimilés, notre ministère atteint péniblement les 4,55% (4,33 en 2008 et 4,09 en 2011), ce qui correspond à 1379 personnes sur environ 30 000 agents. Cette progression est davantage la conséquence d'une augmentation de déclaration des agents (+127)

que d'une politique d'emploi conséquente ! En effet, pour 2012, plus d'une quarantaine d'agents ont quitté le ministère alors qu'il n'y a eu qu'une trentaine d'embauches nouvelles ! Le SNETAP-FSU considère que pour une politique d'emploi de personnes handicapées digne de ce nom, c'est une centaine d'agents par an qu'il faudrait recruter. Jusqu'à cette année, le ministère devait verser au FIPHFP⁽¹⁾ une amende "compensatrice". Or en 2013, le MAAF a économisé environ deux millions d'euros car il a obtenu, comme pour l'Education Nationale la possibilité de comptabiliser les AVS⁽²⁾ comme aide déductible. Faut-il rappeler que ce sont des aides pour les élèves et non les personnels. Si cette manœuvre est légale, le SNETAP en dénonce le cynisme au moment même où l'administration vient d'accroître davantage de ces mêmes AVS ! C'est inacceptable !

Le ministère qui agit par conventionnement avec le FIPHFP peut accorder différents types d'aides financières, de plusieurs types : adaptation des postes de travail, déplacement, rémunération des AVP⁽³⁾, aide à l'amélioration des conditions de vie des agents handicapés, formation et information de tous les agents (handicapés ou non), dépense d'études. Ce conventionnement

entre le FIPHFP et le ministère permet d'avoir des réponses plus rapides aux demandes d'aides car c'est le secteur handicap qui gère ces aides. Chaque année, certaines lignes budgétaires ne sont pas intégralement utilisées pour ces aides. En effet, ce n'est pas tant le manque de moyens financiers qui gêne les demandes mais plutôt le manque d'information et d'accompagnement pour la constitution des dossiers. Même lorsqu'un agent n'a pas la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH), des aides sont possibles ! Le SNETAP-FSU considère que le ministère a une obligation d'utiliser l'intégralité des crédits alloués à cette mission handicap pour permettre à un maximum d'agents concernés d'exercer leur emploi dans les meilleures conditions possibles. En effet, le SNETAP-FSU estime que chaque agent doit bénéficier d'une aide humaine ou matérielle pour effectuer son travail malgré son handicap. Son poste de travail doit être étudié et des aménagements mis en place en concertation avec sa direction, le médecin du travail et éventuellement des organismes spécialisés⁽⁴⁾. Il ne faut pas oublier que dans certains cas, l'agent handicapé ne va plus être professionnellement en situation de handicap si l'aménagement de son poste est bien réalisé.

Pour les enseignants, le SNETAP-FSU demande que le ministère de l'agriculture transpose le décret n° 2007-632 du 27 avril 2007 relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation avec la possibilité d'un allègement de service qui est en vigueur dans l'Education Nationale.

Plus largement, le SNETAP-FSU considère que le ministère de l'agriculture n'a pas pris la mesure de l'engagement qu'implique cette mission d'accueil des personnes en situation de handicap. Cette prise de conscience est incontestablement nécessaire au niveau des directions et des SRH des établissements et des services déconcentrés. Le recrutement d'une personne en situation de handicap ne saurait être une décision opportuniste mais implique une préparation notamment du service et un accompagnement sérieux de la personne, pour assurer son insertion et sa titularisation !

1 - Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

2 - Assistant de vie scolaire.

3 - Assistant de vie professionnelle.

4 - Par exemple le SAMETH, Service d'appui pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (un par département).



Auxiliaire de vie professionnelle pour un véritable statut, témoignages croisés

EA : Vous avez choisi de répondre ensemble, pouvez-vous expliquer pourquoi ?

Anne Martié-Peytavit : Je suis documentaliste au lycée agricole de Thère (Saint-Lô, 50) depuis 2001. Par ailleurs, je suis handicapée et ma pathologie est évolutive. Aussi, au fil des années, il a fallu adapter mon poste de travail puis, faire une demande d'auxiliaire de vie professionnelle (AVP) afin de m'aider dans mes déplacements, la manipulation des livres et me décharger dans mon travail.

Mathilde Quétel : C'est ainsi que j'ai été recrutée en 2008, à 70% sur un poste d'assistante d'éducation (AE). Dès 2009, les heures d'AVP ont été diminuées et je ne suis plus qu'à 40% sur cette fonction que je complète par un mi-temps à la vie scolaire.

AM-P : Mathilde m'accompagne donc dans mes activités professionnelles toute la journée, sauf lorsque j'ai cours avec une classe. Nous passons beaucoup de temps ensemble et elle a su trouver la bonne distance pour m'aider sans être pesante, et sans me faire sentir ma dépendance. Sur ce type de fonction, le rapport qui s'établit avec la personne est fondamental et j'ai pu m'en rendre compte pendant le congé maternité de Mathilde. Quand la personne qui aide n'est pas autonome, le handicap devient vraiment pesant et se rappelle tout le temps à moi. Depuis plusieurs années, mon état de santé s'étant dégradé, je dois m'absenter plusieurs demi-journées par semaine pour me soigner. Mathilde,

qui a par ailleurs les compétences requises, me remplace quelques heures. Elle connaît le travail et cela permet de limiter les intervenants dans l'équipe.

EA : Votre relation est compromise. Pouvez-vous l'expliquer ?

MQ : Nous travaillons ensemble depuis six ans. Tout le problème vient de là : au-delà de six ans, pour conserver mon poste d'AE, le lycée devrait me proposer un CDI et c'est impossible financièrement. Il faut cependant comprendre qu'il est difficile lors de l'entretien d'embauche de prédire la compatibilité des personnes et des caractères. Lorsqu'on a la chance de trouver une personne avec qui on aime travailler, un environnement professionnel où l'on se sent bien et dans lequel on peut s'investir et s'épanouir, il est impensable que de simples problèmes administratifs viennent détruire plusieurs années d'investissement de notre part à toutes les deux et remettre en cause un équilibre durement gagné.

AM-P : Les difficultés qui se présentent sont administratives et d'autant plus insupportables. En effet, il existe des fonds pour embaucher quelqu'un pour m'aider mais pas de statut. Il y a des financements pour me remplacer lors de mes absences liées à ma pathologie, mais là aussi, les contrats sont limités dans le temps. Le poste d'AE a pu être une piste pour mettre en place l'AVP, d'autant que cela permet aux personnes sur ces postes de compléter leur temps de travail pour que l'emploi proposé soit acceptable. Mais aujourd'hui, alors

leurs fonctions et aussi de vivre. Un CDI d'AVP à 40% doit être complété par d'autres fonctions adaptées à la situation. Dans mon cas, et dans bien d'autres, à mon avis, la création d'un poste de TFR à profil, lié à mon poste, serait l'idéal. Elle permettrait à la fois à Mathilde d'exercer les fonctions d'AVP et de compléter son temps de travail dans des missions de TFR documentation, en me remplaçant lors de mes absences pour soin.

Les financements de ces deux missions (aide et remplacement) qui découlent de mon handicap, existent. Mais actuellement, la même personne ne peut prétendre à exercer ces deux fonctions ni perdurer dans cet emploi. C'est dommageable, et pour le fonctionnaire handicapé, qui, en plus de gérer son handicap, doit régulièrement se réhabituer à de nouvelles personnes avec qui la complicité ne va pas de soi, et pour l'AVP qui n'est pas considérée en tant que personne et dont, du fait même de la précarité de son statut, les compétences ne sont pas valorisées.

Il est temps que le ministère mette en place des outils administratifs, et plus seulement financiers, pour montrer qu'à ses yeux, l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est une question importante. Procurer des conditions de travail satisfaisantes pour la personne handicapée et pour l'AVP serait la preuve d'une réelle volonté d'intégration des handicapés dans l'enseignement agricole.

Remarque : dès la mi-décembre 2013, le SNETAP a alerté le SRH sur ce cas particulier ainsi que sur la douzaine d'AVP présents dans les EPL. Pour les collègues de Saint-Lô une solution locale a été trouvée mais inacceptable à moyen terme puisque Mathilde a vu son salaire diminuer et Anne va devoir construire une nouvelle relation avec une nouvelle AVP ! Une audience a eu lieu avec la DGER à l'occasion d'un déplacement ministériel. La directrice s'est satisfaite de la solution locale trouvée. Le SNETAP continue d'exiger de la part du SRH de mettre en place une solution pérenne pour donner aux AVP un statut à la hauteur de leurs compétences et de leur valeur.



Relancer la dynamique d'accueil des publics « dys »



La mise en place d'actions de formation spécifiques par l'ENFA sur les troubles des apprentissages remonte à 2004 pour prendre en compte les difficultés exprimées par les enseignants sur les prise en charges pédagogiques les plus adaptées pour des publics identifiés (ou non) comme « dys ». A l'Éducation Nationale, depuis 2002, les IUFM mettent en place « une information sur le repérage des signes d'alerte et les prises en charge spécialisées, ainsi qu'une formation aux réponses pédagogiques diversifiées nécessaires intégrées à la formation initiale des enseignants du premier et du second degrés ». L'ENFA a organisé des actions en formation initiale puis un stage national sur la prise en charge des publics « dys » dans les établissements, deux par an jusqu'en 2012. D'autres personnels de l'équipe éducative (infirmiers, CPE, proviseurs, AE, AVS) ont été associés pour une prise

en charge global de ce handicap. Les demandes sont toujours plus importantes et la question des « dys » est très présente dans notre système d'enseignement agricole. En 2012 une expérimentation sur le repérage des troubles dys a été réalisée⁽¹⁾. Cette recherche a montré qu'un pourcentage important, globalement plus de 20% des élèves, étaient concernés par ces troubles des apprentissages. C'est un taux quatre fois plus important que celui affiché par l'Éducation Nationale. Depuis la loi de 2005 qui pour la première fois a reconnu les troubles cognitifs comme des handicaps, ces élèves « dys » ont été pris en charge à l'école primaire, puis au collège. Ils ont bénéficié d'aménagements de leur parcours de scolarisation et arrivent depuis quelques années au lycée. Si parfois le choix de l'enseignement agricole est fait par défaut car certains « dys », pénalisés par les matières générales, sont orientés vers des lycées professionnels et particulièrement vers les lycées agricoles dans les zones rurales, il est aussi évident que les familles choisissent l'enseignement agricole parce qu'ils ont l'image d'un enseignement avec des dispositifs éducatifs et pédagogiques jugés plus favorables. Malheureusement ces dernières années, cette image d'Épinal a perdu un peu de ses couleurs. Et pour ce qui concerne l'accueil de ces publics « dys » en particulier, les enseignants sont de plus en plus démunis et peu soutenus par l'institution.

Le SNETAP-FSU a interpellé la DGER à plusieurs reprises, depuis 3 ans, pour faire état des difficultés rencontrées par les équipes (secrétariat aux examens, accompagnement par les AVS, repérage PA...). Si notre système d'enseignement forme un nombre important de jeunes dys, les conditions de leur accueil, tels qu'il est prévu par la loi de 2005, sont loin d'être respectées. En effet, comme

cela est précisé dans le rapport de l'inspection de l'enseignement agricole « prise en charge des dys dans l'établissement » (2011-2012), « depuis plusieurs années les médecins de l'éducation nationale ne viennent plus dans les établissements de l'enseignement agricole et cette situation est préjudiciable pour la mise en place des parcours de scolarisation adaptés (...) ». De même, contrairement à l'Éducation Nationale, l'enseignement agricole ne dispose pas de partenaires spécialisés qui pourraient accompagner les équipes, comme les inspecteurs ASH⁽²⁾, les psychologues scolaires ainsi que des enseignants « référents » spécialisés dans le champ du handicap.

Aujourd'hui, l'accueil des publics dys repose encore trop sur quelques enseignants motivés, révélant la fragilité du dispositif d'accueil de ce public. Pourtant, la loi de 2005 et le code d'éducation apportent des réponses précises en terme d'accessibilité et de compensation. Alors que les décrets sur la refondation de l'école sont en cours de rédaction et notamment celui concernant le Projet d'Accueil Personnalisé (PAP) qui va remplacer le PAI pour proposer un accompagnement plus adapté aux élèves souffrant de troubles des apprentissages, les équipes sont en droit d'attendre de leur ministère de tutelle un renforcement des dispositifs pour faciliter leur accueil !

Les actions du SNETAP : <http://www.snetap-fsu.fr/Accueil-et-insertion-scolaire-des.html>

1 – Branciard L. ». Expérimentation sur le repérage et le suivi individualisé des élèves souffrant de troubles « dys » dans l'enseignement agricole public In : Revue de l'ANAE, Vol 24, tome III, 2012.

2 – Placé sous la tutelle de l'inspecteur d'Académie directeur des services départementaux de l'éducation nationale (IA-DSDEN), l'inspecteur ASH (adaptation et scolarisation du handicap) exerce dans le champ de l'adaptation et du handicap au niveau départemental.

Assistants de vie scolaire : témoignage d'un élève de terminale professionnelle

EA : peux-tu te présenter en quelques mots ?

Victor Gicquel (VG) : j'ai grandi dans des écoles normales jusqu'à la classe de 6°. Puis en 5°, je suis allé dans une école accueillant des élèves sourds et malentendants jusqu'à la classe de 3° avant d'arriver en filière bac Pro GMNF au LPA de Saint-Aubin du Cormier. Je suis actuellement en classe de terminale. Jusqu'à la 6°, ma scolarité a été difficile. A partir de la 5°, j'ai réussi plutôt bien mes études avec une mention AB au DNB grâce aux aides apportées par Kerveiza, un établissement spécialisé dans l'accueil et l'accompagnement des enfants sourds, malentendants ou présentant un Trouble Sévère du Langage (TSL) avec des séances d'orthophonie, de psychologue...

EA : rencontres-tu des difficultés particulières depuis que tu es à Saint-Aubin du Cormier ?

VG : Depuis que je suis à saint-Aubin du Cormier, la MDPH m'a accordé 9 heures hebdomadaire d'AVS pour m'accompagner. L'année dernière, une personne assurait cette fonction. Cette année, il y a deux personnes, une pour 4 heures, une seconde pour 5 heures. Et l'une des deux vient de partir... L'établissement recherche actuellement une nouvelle personne.

Remarques du SNETAP-FSU : cet exemple, et nous pourrions en fournir des dizaines, illustre la nécessité de la professionnalisation des AVS. Les annonces gouvernementales d'août dernier¹, même si elles constituent un progrès par rapport à la

situation antérieure ne correspondent pas à nos attentes, d'autant plus qu'elles ne devraient s'appliquer dans l'enseignement agricole qu'avec un décalage d'une année scolaire soit en septembre 2015 ! Nous revendiquons depuis longtemps la titularisation de ces personnels or il n'est proposé qu'une CDI sation avec une grille de rémunération nettement insuffisante. Pour la reconnaissance du métier, il faut la création d'un corps avec des règles de gestion nationales ! De plus une véritable formation diplômante avec un recrutement au niveau bac minimum voire Bac+3 doit être mise en place d'une part pour éviter aux AVS actuels de passer par 6 années de précarité et d'autre part pour légitimer le travail indispensable des AVS dans nos établissements !

Recrutement d'agents en situation de handicap, témoignage

EA : Vous êtes enseignant stagiaire cette année ?

Sébastien Jacotey (SJ) : A bientôt 35 ans, mon arrivée dans l'enseignement est évidemment plus tardive que la plupart des autres collègues stagiaires externes. J'ai commencé ma carrière professionnelle comme technicien de laboratoire en microbiologie ; métier que j'ai exercé pendant 9 ans. Suite à un problème de santé en lien direct avec ma dernière activité, j'ai été licencié. Bien que ce licenciement a été jugé comme abusif par les prud'hommes, je ne pouvais plus jouir de mes diplômes obtenus lors de ma formation initiale. J'ai donc repris mes études à distance en L3, M1 et M2 en recherche Sciences de l'éducation. J'avais longtemps hésité à la sortie du lycée entre l'enseignement et le travail de laboratoire. Ce n'est pas simple de réussir, des études après 30 ans surtout lorsqu'il faut subvenir aux besoins d'une famille nombreuse mais c'est possible ! Pendant mes études, je suis devenu contractuel dans un lycée agricole pendant deux ans. Enfin titulaire d'un master, j'ai été recruté par la voie contractuelle TH d'où mon statut de stagiaire externe.

EA : Avez-vous rencontré des difficultés à l'ENFA ?

SJ : Sincèrement, je ne rencontre pas de véritables difficultés avec les autres stagiaires externes. Évidemment, notre position n'est pas toujours comprise au début car ils n'ont pas d'informations sur notre statut et notre mode de recrutement. Cela peut leur paraître assez injuste qu'on soit au même niveau alors qu'on a été recrutés sur CV. Mais après explication, je n'ai rien ressenti. Je vais volontairement vers les autres et m'intègre généralement plutôt bien dans un groupe, ça joue probablement aussi.

EA : Disposez-vous d'un accompagnement spécifique dans votre établissement ?

SJ : Je n'ai pas l'impression de bénéficier d'un accompagnement plus spécifique que les autres collègues stagiaires dans mon établissement (...). Je bénéficie, bien que ce soit parfois épuisant, d'un parcours de formation à l'ENFA et d'observation (Conseillers Pédagogiques, Formateurs et Inspecteurs) comme les autres. La difficulté de mon handicap, comme pour beaucoup d'autres, c'est qu'il ne soit pas visible. Certains collègues pourraient donc être tentés d'en minimiser l'importance et



donc de trouver assez inappropriés les aménagements dans l'accès à ce beau métier d'enseignant. Concernant l'autorité administrative, je m'interroge à propos d'un décalage de salaire important avec les collègues stagiaires externes. Je suis recruté à l'échelon 1 au lieu de l'échelon 3 comme les autres soit environ -400€ net par mois.

Remarque SNETAP-FSU : après expertise, il semblerait que les stagiaires recrutés par voie contractuelle Travailleurs Handicapés soient victimes d'une forme de discrimination salariale par rapport aux autres stagiaires externes alors qu'ils devraient percevoir un traitement identique conformément à la loi de 2005 ! Le SNETAP-FSU a interpellé le ministère sur ce sujet en demandant une expertise et la réparation si ce préjudice est reconnu.

Un climat morose qui appelle une mobilisation

On sait que les périodes pré-électorales sont toujours propices aux récupérations de toutes sortes. Mais la crise sociale qui perdure, le refus du gouvernement à y apporter les vrais réponses, son obstination à être plus à l'écoute des milieux financiers et du patronat que des salariés, des chômeurs et des précaires, ne peuvent qu'amplifier le problème. Faute de trouver les réponses de ce côté, nos concitoyens les plus fargiles se tournent aujourd'hui vers l'extrême droite.

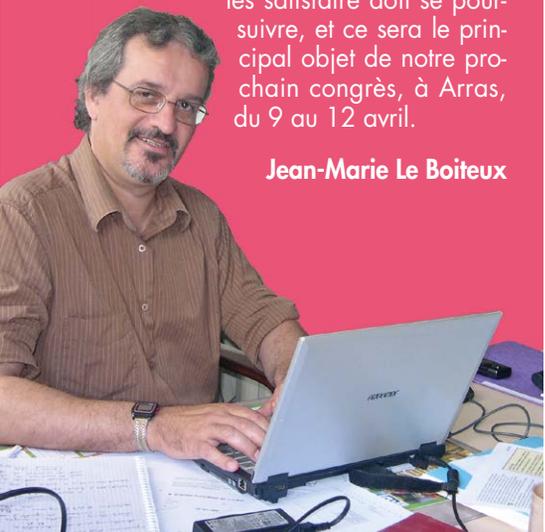
Dans la Fonction publique, l'exaspération monte chez tous ceux qui, jour après jour, font le constat que, du fait des disparitions d'emplois, les services publics se dégradent, les conditions de travail des personnels s'aggravent et que les salaires diminuent. Les retraités (actuels ou futurs) voient aussi leurs conditions d'existence se dégrader.

Dans l'éducation, et dans l'enseignement agricole public en particulier, les réformes régressives engagées par le précédent gouvernement, non seulement ne sont pas remises en cause, mais de plus s'accroissent. Les avancées sociales attendues, notamment celles concernant la prise en charge du handicap, chez les personnels comme chez les élèves, sont pour le moins timides. Et les emplois « promis » ne sont pas au rendez-vous, ou du moins leurs effets sont nuls sur le terrain.

Tous cela n'a pu que conduire le conseil national du SNETAP-FSU à appeler à un mouvement d'ampleur dans la deuxième quinzaine de mars.

Par ailleurs, la réflexion collective, l'élaboration de revendications et de stratégies pour les satisfaire doit se poursuivre, et ce sera le principal objet de notre prochain congrès, à Arras, du 9 au 12 avril.

Jean-Marie Le Boiteux



UNIS
CONTRE l'extrême droite
POUR le progrès social
et l'égalité des droits

CGT
FSU
SOLIDAIRES
UNEF
UNL
FIDL

« Unis contre l'extrême droite, ses idées, ses pratiques »

Une riposte syndicale aux idées de l'extrême droite

Le 29 janvier, la FSU, la CGT, Solidaires, avec des lycéens (FIDL, UNL) et des étudiants (UNEF) ont lancé une campagne de longue durée contre l'extrême droite, au cours d'une journée de travail qui a réuni plus de 600 personnes.

Cette initiative a lieu à un moment où les mouvements d'extrême droite ne cachent plus ni leurs idées, ni leurs intentions et assument leurs actes. Cela s'est traduit ces derniers mois par la mort de Clément Méric, les « affaires » Taubira, Dieudonné, la Manif pour tous ou encore les offensives anti-IVG, et même des agressions par le Printemps français de locaux syndicaux. La manifestation « anti-Hollande », fin janvier, a vu défiler de multiples mouvements d'extrême droite, mettant au grand jour leurs idées homophobes, sexistes et sectaires.

Il est grand temps de dire stop. La FSU est de tous les combats contre les exclusions, le racisme, l'homophobie ou le sexisme : RESF, mariage pour tous, droits des femmes, sans papiers, Roms, manifestations contre le racisme... dans le droit fil de son histoire syndicale et de ses convictions.

Mais l'extrême droite se nourrit aussi de la situation de crise économique et sociale actuelle comme elle l'a toujours fait dans l'histoire.

C'est pourquoi, il faut aujourd'hui et de manière urgente, apporter des réponses à cette crise qui a des conséquences dramatiques. Le chômage et la précarité touchent particulièrement les femmes et les jeunes. Les inégalités se creusent et la précarité se développe. La stagnation, voire la baisse, des salaires pèse aussi sur tous. Le travail est aujourd'hui davantage synonyme de souffrance ou de précarité que d'émancipation. Les politiques d'austérité nous enferment, en France comme partout en Europe, dans une récession qui nous mène dans une impasse si nous n'arrivons pas à y mettre un terme.



Bernadette Groison, Secrétaire Générale de la FSU le 29 janvier 2014.

Face au repli sur soi, au repli identitaire, les propositions syndicales fondées sur l'égalité et la fraternité, ainsi que sur la nécessité du rassemblement de tous les salariés sont les meilleures réponses. Toutes les avancées sociales ont été gagnées par les luttes.

Le rôle des organisations syndicales est aussi de clarifier les propos et intentions des uns et des autres, de ne pas laisser faire les amalgames, de mettre au jour la réalité des idées portées par l'extrême droite. Il s'agit de faire entendre les voix de la raison, de la démocratie.

Ce 29 janvier a permis de construire un argumentaire syndical pour aller sur le terrain, pour expliquer que le Front national travaille contre les salariés, les jeunes et les plus démunis. Ce parti ne fera rien des colères qui s'expriment ici ou là, car il est au service des tenants des richesses et du libéralisme.

Alors oui, résolument, disons ensemble que nous refusons la banalisation de ces idées et des actions menées par l'extrême droite. Ensemble nous devons offrir d'autres perspectives à tous les salariés, chômeurs, jeunes et retraités pour que demain soit meilleur qu'aujourd'hui.