



PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP : STOP À LA MALTRAITANCE !

XIV^e Congrès du SPASEEN FO
du 17 au 18 décembre 2025

Le XIV^{ème} Congrès du SPASEEN FO constate la multiplication des situations de maltraitance de collègues

en situation de handicap. La dégradation est notable et visible au regard du nombre de situations rencontrées par les militants du SPASEEN FO, situations qui relèvent bien souvent d'une discrimination en raison du handicap qui porte atteinte aux droits et à la carrière des collègues concernés.

De manière inédite et alarmante, certains représentants de l'administration sont ouvertement dans la remise en cause des droits collectifs des collègues notamment par le mépris, la moquerie ou encore l'insulte, sans qu'aucune sanction ne tombe jamais pour leurs auteurs. Le Congrès rappelle que l'administration, en sa qualité d'employeur, est tenue par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnels.

Dans de nombreuses académies, les constats sont insupportables, de nombreux militants du SPASEEN FO ont récemment eu à observer et à accompagner des collègues maltraités par l'administration dans de véritables parcours du combattant :

- Absence de réponse aux sollicitations, quel que soit le niveau d'urgence (y compris, par exemple, en cas d'impossibilité physique d'accès aux locaux du lieu d'affectation) du Correspondant handicap, quand il existe, jusqu'au DASEN ou au recteur, en passant par le SG et le DRH. Quelle que soit la taille de l'académie, le nombre de départements qui la compose ou ses effectifs, il n'y a qu'un seul et unique Correspondant handicap souvent sans formation sérieuse ; le réseau des Référents handicap n'existe pas, ce qui est logique au regard de l'absence totale de moyens pour sa mise en place (aucune décharge de service, aucune formation).
- L'absence de Correspondant handicap ne saurait justifier qu'aucune réponse ne soit apportée par l'administration.
- L'accompagnement des collègues administratifs et ITRF en situation de handicap, tant pour les agents nouvellement nommés que pour ceux déjà en poste, est souvent inexistant. Sans sollicitation directe, au-

cun agent porteur de handicap n'est jamais invité à rencontrer le médecin de prévention (lorsqu'il existe !), y compris lors du recrutement. En conséquence, les collègues sont littéralement lâchés sur des postes sans aucun examen préalable de la compatibilité de leur état de santé/leur handicap avec l'affectation et sans que les moyens nécessaires à l'adaptation du poste ne soient mis en œuvre.

- Que le handicap soit visible ou non, aucune formation ou préparation à la prise de poste n'est proposée aux encadrants. Il en va de même pour la sensibilisation des personnels sur les thématiques de handicap au travail.
- Les collègues qui s'adressent au syndicat pour un conseil ou un accompagnement n'ont jamais eu par l'administration connaissance des dispositifs existants (FIPH-FP, Correspondant handicap, etc.).
- Les préconisations médicales sont de plus en plus largement ignorées, y compris lorsque les médecins de prévention pointent des risques sérieux sur la santé ou encore une inadaptation du poste à la situation de santé de l'agent en situation de handicap. Nous constatons la mise en difficulté volontaire d'agents en situation de handicap par le changement de missions incompatibles avec leur état de santé. Dans plusieurs académies, l'administration tente de plus en plus souvent d'imposer l'invalidité, la retraite pour inaptitude, plutôt que d'assurer des conditions de travail compatibles avec le handicap de l'agent.
- Des collègues sont contraints de renoncer à des promotions lorsque le changement d'affectation que l'administration – informée de leur situation de handicap – leur impose est incompatible avec leur handicap, y compris lorsque le poste occupé s'inscrit dans les critères de requalification, sans aucun recours possible.
- Le Ministère refuse de communiquer les chiffres des licenciements de collègues recrutés au titre du handicap (BOE) avant d'être licenciés au motif qu'ils sont handicapés.

Les représentants du Ministère prétendent être démunis pour mettre un terme à la pratique ignoble des académies qui consiste à recruter des personnels titulaires d'une RQTH pour gonfler le taux d'emploi de personnes en situation de handicap avant de les licencier en raison de leur handicap à l'issue de la période de stage ou assimilée !

POUR LE RÉTABLISSEMENT DU PARITARISME ET DES CADRAGES NATIONAUX

Pour le XIV^{ème} Congrès du SPASEEN FO, le respect de l'État de droit comme les principes d'égalité et de fraternité doivent s'imposer : face au mépris des droits et de la dignité des personnels en situation de handicap, il ne peut y avoir de place ni pour la fatalité ni pour l'arbitraire. En clair, aucun Secrétaire général, aucun Directeur des ressources humaines ou autre représentant de l'administration ne peut se substituer à la loi ni se substituer à un médecin, il y a urgence à mettre un terme aux remises en cause des droits statutaires constatées.

Le XIV^{ème} Congrès du SPASEEN FO rappelle que, pour les personnels en situation de handicap, l'employeur a l'obligation de tirer les conséquences des préconisations des médecins de prévention pour respecter ses obligations de préservation de la santé et de protection de ses agents. Le Congrès rappelle aussi que lorsque les préconisations décrivent l'incompatibilité des missions confiées avec la situation de santé d'un personnel en situation de handicap, elles doivent être considérées au moins pour permettre le respect du principe d'égalité de traitement dû aux collègues en situation de handicap ; le respect de ce principe impose aux employeurs publics de prendre les mesures appropriées pour permettre aux personnels en situation de handicap de conserver un emploi, de l'exercer et d'y progresser, et, selon les termes de la loi, de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins, formation totalement inexistante pour les personnels administratifs et ITRF de l'Éducation nationale.

La dégradation des conditions de travail des personnels en situation de handicap est relativement récente et s'inscrit sans aucun doute possible dans les réformes et contre-réformes combattues par FO :

> La loi dite de « Transformation de la Fonction publique » et les LDG qui ont supprimé l'essentiel des prérogatives des CAP permettent à l'administration de remettre en cause les droits des personnels en situation de handicap en ignorant les alertes et autres sollicitations des personnels et de leurs représentants.

Depuis 2020, des situations inédites se produisent dans de nombreuses académies, des collègues en situation de handicap sont littéralement balancés sur des postes sans aucune réflexion préalable à leur affectation sur la compatibilité des missions ou de leur lieu d'exercice avec la situation de santé. Qu'il s'agisse d'agents en situation de handicap nouvellement recrutés, d'agents touchés par un handicap en cours de carrière, d'agents qui changent de corps (suite à une réussite de concours ou suite à une promotion) ou encore d'agents porteurs de handicap qui su-

bissent une mesure de carte scolaire, des collègues sont placés dans des situations intenable où ils ne peuvent pas assurer leurs missions en raison de leur incompatibilité avec leur handicap ou parce que les locaux leur sont inaccessibles. Et dans la majorité des cas, l'administration reste sourde aux alertes, y compris quand elles sont fortement appuyées par des préconisations médicales établies par les médecins de prévention : au mieux, l'administration invite les collègues à se faire prescrire un arrêt de travail ou un temps partiel thérapeutique pour la durée de l'année scolaire. Nombre de collègues stagiaires ou contractuels BOE, se voient imposer le renouvellement de stage puis le licenciement au motif d'une prétendue insuffisance professionnelle.

Le Congrès exige le rétablissement du paritarisme et des prérogatives des Commissions Administratives Paritaires académiques et nationales pour le retour vers une égalité de traitement de tous les personnels dans des cadres et des procédures transparents.

> La réforme territoriale qui affaiblit considérablement les cadres de gestion et facilite l'arbitraire.

Pour le XIV^{ème} Congrès du SPASEEN FO, les transferts successifs de compétences aux recteurs d'académie sur les actes de gestion des carrières (recrutement, mobilité, avancement) livrent l'ensemble des collègues à l'arbitraire local. Si le ministère de l'Éducation nationale établit des « Plans Handicap » bourrés de déclarations de bonnes intentions, aucun suivi du respect des règles et directives nationales n'est assuré vis-à-vis des académies.

La politique handicap des académies relève exclusivement de l'affichage, de belles phrases et autres rares déclarations d'intention inscrites sur les « feuilles de route RH ». Le terme « inclusion » est un véritable leurre, dans les faits rien n'est prévu, aucun protocole, aucune forme de procédure n'est mise en place pour les personnels administratifs et ITRF.

Le Congrès exige l'abandon de la réforme de l'organisation territoriale de l'État pour le rétablissement de cadres normatifs nationaux garants du respect de l'égalité de traitement de tous les personnels.

> L'Acte 2 de l'école inclusive, dont le SPASEEN FO avec ses fédérations la FNEC-FP FO, la FGF FO et sa Confédération – revendique l'abandon, est utilisé par le gouvernement, le ministère et ses représentants locaux (préfets, recteurs, DASEN, SG, DRH) pour accentuer les coupes budgétaires dans les Services publics en massacrant les structures d'enseignement spécialisé et adapté.

Le Congrès rappelle que l'objectif de la loi Monchamp de 2005 était de faire des économies sur le dos des élèves en situation de handicap et de leurs familles. La soi-disant inclusion permettait en effet de diminuer drastiquement le coût de la scolarité des élèves porteurs de handicap.

Pour aggraver l'ignominie de ce dispositif, le ministère est autorisé par les gouvernements successifs à déduire de sa contribution au FIPH-FP les sommes consacrées au versement des salaires indigents des AESH. Le Congrès rappelle qu'au regard de son nombre d'agents et de son taux d'emploi de personnes en situation de handicap (en-dessous de 6% !), le ministère devrait être le plus gros contributeur au FIPH-FP qui doit financer, pour le secteur public, les mesures favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, le XIV^{ème} Congrès du SPASEEN FO dénonce les discours des recteurs et des DASEN qui voudraient justifier la maltraitance des personnels en situation de handicap par une volonté de « mettre le paquet » sur la scolarisation des enfants en situation de handicap en milieu dit « ordinaire ».

Le Congrès refuse cette logique d'opposition des élèves et des personnels. Le Congrès exige l'abandon de l'Acte 2 de l'école inclusive, le maintien de tous les établissements d'enseignement spécialisé et adapté, le respect absolu de toutes les prescriptions médicales pour les élèves et pour les personnels.

Le XIV^{ème} Congrès du SPASEEN FO confirme l'engagement de FO dans la défense des droits des personnels en situation de handicap et dans le combat pour conquérir de nouveaux droits.
Le Congrès revendique :

- Une campagne d'information annuelle à destination de l'ensemble des personnels sur les droits liés au handicap et sur l'ensemble des dispositifs existants,
- Le respect des aménagements d'épreuves pour tous les concours et examens professionnels,
- Le respect des préconisations médicales formulées par le médecin de prévention ou, à défaut de disponibilité d'un médecin de prévention, par le médecin traitant,
- La prise en compte du handicap dans toutes les opérations d'affectation,
- Le respect des priorités au titre du handicap dans toutes les opérations de mobilité,
- Le maintien sur poste en cas de promotion si l'agent le souhaite,

- L'examen et le traitement systématiques des aménagements et adaptations de poste nécessaires par un professionnel de santé, au moins une fois par an, avec la mobilisation du FIPH-FP chaque fois que nécessaire,
- l'extension des dispositifs d'allègement de services existants à l'ensemble des personnels, sans contingentement,
- La mise en œuvre et la mise à disposition de l'ensemble des moyens matériels et humains pour assurer de bonnes conditions de travail, ainsi que la création de postes d'APSH à hauteur des besoins et la création d'un corps statutaire d'APSH,
- L'application effective des dispositions légales et réglementaires relatives à la formation des agents recrutés au titre du handicap et au suivi personnalisé visant à faciliter leur insertion professionnelle,
- La formation des encadrants et des équipes en amont de la prise de poste d'un agent en situation de handicap. La même formation doit être prévue pour tout nouveau personnel d'une équipe dans laquelle est affecté un personnel en situation de handicap,
- La prise en charge de l'organisation et du financement des transports domicile-travail prescrits ou préconisés.

Résolution adoptée à l'unanimité

