

1 **Intersectionnalité des luttes** 2 **à SUD éducation Paris**

3 *Le concept d'intersectionnalité entend faire émerger et visibiliser un constat simple : le fait que certaines*
4 *personnes font l'expérience de dominations multiples dans la société : domination de classe, domination de*
5 *genre, domination de race, etc.*

6 *Lutter de manière intersectionnelle c'est alors s'adapter à ces différentes dominations, les prendre en*
7 *compte, afin de mieux intégrer l'ensemble des personnes d'un collectif et, à une échelle plus large, de la*
8 *société, en prenant en compte les expériences variées et diverses de chacun-es de ses membres.*

9 *Au sein de nombreux collectifs militants, la question de l'intersectionnalité des luttes est à l'ordre du jour.*
10 *Certain-es craignent que L'intersectionnalité s'oppose à la lutte des classes, premier et unique objectif*
11 *politique à mener.*

12 *Pourtant, les victimes d'oppressions spécifiques sont de fait victimes de discriminations qui conduisent à un*
13 *isolement social et à une précarité accrue, qu'il est important de dénoncer et de combattre.*

14 *En considérant que la lutte des classes est un rapport entre dominé-es et dominant-es, on se situe alors*
15 *dans une perspective large et intersectionnelle. Loin de minimiser la dimension de la domination*
16 *économique et donc du rapport d'exploitation cette perspective intersectionnelle permet de mieux*
17 *comprendre ses logiques multiples et surtout de se situer dans une perspective plus anti autoritaire et*
18 *horizontale, qui prend en considération la multiplicité des rapports de domination pour mieux les remettre*
19 *en cause.*

20 *L'un des objectifs d'un syndicat est l'amélioration des conditions de vie et de travail – ou de non travail*
21 *parfois – de celles et ceux qui n'ont que leur force de travail pour (sur)vivre, sachant que parmi ceux-là les*
22 *situations d'oppression sont différentes. Quel rapport entre un-e maître-sse de conférence à l'université et*
23 *un-e AESH ?*

24 *Promouvoir les idées de progrès social au sens large, c'est-à-dire sur des sujets qui parfois pourraient*
25 *sembler ne pas relever du champ syndical, est aussi un travail syndical important, notamment dans le*
26 *contexte politique social actuel qui est régressif à tout point de vue mais aussi quand on se situe dans*
27 *l'histoire du syndicalisme révolutionnaire.*

28 *A Sud éducation Paris, nous pensons qu'il est nécessaire de combattre toutes les formes d'exploitation et de*
29 *dominations politiques, religieuses, économiques et sociales dont font l'objet les personnels et les élèves*
30 *sans les hiérarchiser ou en invisibiliser une partie.*

31 **1. Les luttes intersectionnelles pour améliorer les** 32 **conditions de travail des personnels de l'Éducation** 33 **Nationale.**

34 **1.1. Les luttes féministes dans l'éducation**

35 Dans l'Éducation Nationale, comme dans de nombreux métiers précarisés : les métiers du soin
36 (infirmière, aide-soignante, aide à domicile, personnel de l'éducation, etc.) dont la présence essentielle
37 a été reconnue bien malgré le gouvernement durant la pandémie de COVID-19, les femmes travaillent
38 massivement.

39 Au sein de l'Éducation Nationale, les métiers réalisés massivement par des femmes (enseignantes du
40 1er degré dont 85% sont des femmes, les AESH) sont aussi les moins bien payés, les plus précarisés.

41 Les contrats les plus précaires (CDD) qui constituent un affaiblissement des conditions générales des
42 conditions de travail sont plus souvent tenus par des femmes que par des hommes. De plus, 70 % des
43 contrats à temps partiels subis sont accomplis par des femmes, AESH dans leur grande majorité.
44 Même le temps partiel choisi résulte très souvent de la répartition inégalitaire du travail domestique

45 L'immense majorité des personnels victimes de violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) sont
46 des femmes. Remarques ou gestes déplacés, harcèlement par les chef-fes ou par des collègues,
47 agression sexuelle, autant de violences sexistes que subissent les femmes sur leur lieux de travail
48 sans que l'Éducation Nationale ne mette réellement en place une procédure de signalement et de
49 protection des personnels victimes.

50 De nombreux actes ne sont pas signalés et lorsqu'ils le sont, l'administration se cache trop souvent
51 derrière l'absence de preuves concrètes, alors qu'il est intrinsèque à ce type d'agression que la parole
52 de la victime est bien souvent la seule source d'information.

53 Ainsi, il faut impérativement améliorer les conditions de travail des femmes pour leur permettre
54 d'avoir plus d'autonomie, vitale en cas de crise : affronter une situation de violence sur son lieu de
55 travail ou à son domicile, élever seule ses enfants, etc. Favoriser l'émancipation féministe permettra
56 d'améliorer les conditions de travail et de vie des personnels.

57 **SUD éducation revendique pour l'ensemble des personnels de l'Éducation Nationale :**

- 58 • **La titularisation de tous les personnels, sans condition de genre, de nationalité, etc.**
- 59 • **La création d'un véritable statut pour les personnels AESH, la reconnaissance de la**
60 **spécificité du métier, la mise en place d'une véritable politique de formation et la**
61 **revalorisation du traitement.**
- 62 • **La refonte et la création de nouveaux congés permettant de mieux intégrer le quotidien**
63 **des personnels : refonte du congé parental, congé menstruel, intégration à 100% des**
64 **arrêts pour enfants malade dans la progression de carrière et pour la retraite.**
- 65 • **La réelle application du décret 2020-256 sur la prise en compte des VSST (violences**
66 **sexistes et sexuelles au travail), la mise en place d'une procédure de recueil des**
67 **signalements et un accompagnement des personnels à la hauteur des violences subies.**

68 **1.1. La lutte contre les discriminations LGBTQIphobes dans l'éducation**

69 Élèves comme personnels LGBTI+ sont victimes d'injustices, de violences et de discriminations. La
70 banalisation des insultes et des comportements LGBTQIphobes perdurent. La lutte contre les
71 LGBTQIphobies est urgente : elle nécessite des mesures concrètes.

72 Les discriminations LGBTQIphobes peuvent prendre de multiples formes. Certaines sont communes
73 aux autres victimes de l'hétéronormativité : violence verbale (insultes, propos déplacés), physique, et
74 sexuelle, harcèlement, ostracisation. D'autres sont spécifiques aux personnes trans : violence
75 symbolique par l'utilisation délibérée du prénom d'état civil et du pronom correspondant au genre
76 assigné à la naissance, par les pairs et la hiérarchie, au quotidien, sur les documents officiels et lors
77 des examens...

78 Cette question concerne les personnels, soit parce qu'ils peuvent être les auteurs de ces actes
79 LGBTQIphobes (dans 20 à 25% des cas), soit parce qu'ils en sont eux-mêmes victimes (dans 15 à 20%
80 des cas).

81 Les témoignages relatent des insultes (59 % des cas) et menaces (14 %), des coups (21 %), du
82 harcèlement (33 %) ou parfois simplement de l'ignorance (58 %). Les auteur·e·s de ces agressions
83 verbales et/ou physiques sont à 66% des élèves, mais aussi pour 12 % ce sont des professeur·e·s, et
84 pour 11 % des personnels de direction ou d'encadrement ! Les niveaux les plus concernés sont le
85 collège (24 % des témoignages) et surtout le lycée (50 %).

86 Bien souvent la hiérarchie minimise les actes LGBTQIphobes voire les couvre en n'entreprenant aucune
87 démarche à l'encontre de l'agresseur·e. Des collègues peuvent ne pas témoigner ou ne pas réagir
88 verbalement s'ils et elles sont témoins de LGBTQIphobie.

89 Le cadre professionnel est souvent perçu comme anxiogène et peu sécurisant. La question de dire ou
90 non que l'on est LGBTI+ se pose en permanence. Le coming out est toujours renouvelé, à chaque
91 nouveau collègue : l'hétérosexualité présumée pour chaque collègue libère de la nécessité de
92 verbaliser le fait d'être hétéro, et oblige à verbaliser le fait d'être LGBTI+ si les personnes ne veulent
93 pas passer pour ce qu'elles ne sont pas. De même, l'assignation au genre d'état civil nie la
94 transidentité et l'intersexuation, et oblige les personnes trans et intersexes à faire leur coming out.
95 Pour celles et ceux qui taisent leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre, la crainte de
96 l'outing est toujours présente.

97 L'arrêt des études, l'interruption de carrière ou le changement d'établissement, sont parfois aussi vus
98 comme un passage obligé pour opérer une transition sociale, afin de se présenter dans un
99 environnement totalement nouveau sous son identité réelle (et non celle attribuée à la naissance).
100 Enfin la transphobie tue : elle entraîne des pensées suicidaires pouvant aller jusqu'au passage à l'acte
101 (toujours selon une étude française, 34% des jeunes trans interrogé·e·s ont fait une tentative de
102 suicide et 67% en ont eu l'idée). La moitié des femmes trans font une tentative de suicide, et 85 %
103 d'entre elles ont des pensées suicidaires régulières.¹

104 **En tant que personnel éducatif féministe, antipatriarcal, nous avons une responsabilité**
105 **particulière pour protéger et soutenir les collègues LGBTI, de manière individuelle et à l'échelle**
106 **de notre syndicat.**

1 <https://www.sudeducation.org/tracts/lgbti-et-education-nationale-analyse-et-revendications>

107 **Dans cette optique, SUD éducation Paris revendique :**

- 108 • **La nécessité pour l'administration de soutenir, aider et défendre tous les membres de la**
109 **communauté éducative qui, du fait de leur orientation ou identité de genre, subiraient**
110 **diverses formes de brimades, de harcèlement ou de discriminations, d'où qu'elles viennent**
111 **(élèves, administration, collègues, parents). L'administration doit accompagner ces**
112 **membres dans leurs démarches, y compris dans le cadre d'un changement de genre et/ou**
113 **d'identité, en veillant à leur assurer un environnement sécurisé pour qu'ils/elles puissent**
114 **effectuer leur parcours sans être mis·e·s en danger dans leur milieu éducatif et**
115 **professionnel ;**
- 116 • **Une politique de prévention (campagne d'information sur les ambiances de travail sexistes,**
117 **affichage de la loi sur le harcèlement sexuel) et de suivi (accompagnement des victimes**
118 **dans leurs démarches, notamment judiciaires), via les CHSCT s'agissant des cas de**
119 **harcèlement, et la mise en place systématique de la protection fonctionnelle, qui est de**
120 **droit ;**
- 121 • **La suppression du terme congé « paternité » et le remplacement par « congé accueil de**
122 **l'enfant », plus inclusif, notamment pour les couples lesbiens ;**
- 123 • **La mise en place dans la formation initiale de modules obligatoires sur les problématiques**
124 **de genre, pour les futur·e·s enseignant·e·s (selon un volume horaire identique dans tous les**
125 **INSPE), et pour toutes les autres catégories de personnel (CPE, agent·e·s) ;**
- 126 • **La formation des personnels éducatifs sur les questions intersexes ;**
- 127 • **Un renforcement de l'offre de formation continue sur ces questions ;**
- 128 • **Le respect du prénom et du pronom d'usage, changement d'état civil libre et gratuit en**
129 **mairie sans intervention des pouvoirs judiciaires et médicaux ;**
- 130 • **La reconnaissance de la dysphorie de genre et sa prise en compte par la Sécurité Sociale ;**
- 131 • **Le droit à l'autodétermination des personnes intersexes ;**
- 132 • **La fin des mutilations, stérilisations, traitements hormonaux non consentis sur des**
133 **personnes intersexes quel que soit leur âge ;**

134 **1.1. La lutte antiraciste dans l'éducation**

135 **Pour la libre circulation des personnes**

136 Pour SUD éducation Paris, la libre circulation des personnes est un principe fondamental. Vouloir
137 l'encadrer de manière malthusienne, comme le font les gouvernements de droite ou de gauche, ne
138 peut que favoriser les thèses démagogiques de l'extrême droite qui font porter aux immigrés la
139 responsabilité du chômage. Point d'entrée ou de première installation pour de nombreuses
140 personnes migrantes, Paris est concernée en premier lieu par cette problématique. Nos écoles
141 accueillent de nombreux élèves dans une grande précarité liée à la situation de leurs parents : sans

142 papier, sous OQTF, ces élèves vivent une scolarité menacée en permanence. Les personnels de
143 l'académie de Paris sont donc en premières lignes dans l'accueil et l'aide aux personnes concernées.
144 La charge mentale et émotionnelle engendrée par ces situations pour les personnels n'est
145 absolument pas prise en compte par notre administration. Pourtant nombre d'entre nous subissent
146 psychologiquement et physiquement (perte d'appétit, de sommeil...) l'abandon et la non considération
147 des conditions de vie épouvantables de nos élèves.

148 Bien que, dans le contexte actuel, la défense du principe de la libre circulation des personnes soit un
149 combat difficile, SUD Éducation Paris agira à chaque fois que celui-ci sera remis en cause d'une
150 manière ou d'une autre. Il est en effet du devoir d'une organisation syndicale de l'éducation, qui plus
151 est porteuse d'un vrai projet de transformation sociale, de relever un tel défi.

152 Sud Éducation Paris se doit de mener une action, à la fois exemplaire et pédagogique, vis-à-vis de tous
153 les membres de la communauté éducative, des salarié-es et de l'ensemble du monde du travail.

154 Cette action doit avoir pour but de rappeler tout d'abord qu'émigrer n'est pas une décision facile, car
155 c'est avant tout la misère, ou la situation politique, qui poussent hommes et femmes à quitter la
156 région, le pays où ils et elles sont nés et où ils et elles ont leurs attaches familiales.

157 Elle devra rappeler ensuite, que les flux migratoires actuels sont pour l'essentiel une conséquence des
158 profondes inégalités de développement, de la très scandaleuse et inégale répartition des richesses
159 mondiales, causés historiquement et toujours actuellement par le capitalisme et toutes formes
160 d'impérialisme. Les personnes qui s'engagent dans les flux migratoires le font pour garantir leur
161 intégrité physique, pourchassées pour leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses,
162 personnes que la France, fidèle à sa réputation de terre d'asile, se doit d'accueillir.

163 Les personnels non-titulaires qui enseignent dans l'Éducation nationale aujourd'hui subissent des
164 inégalités de traitement inacceptables. Ils et elles n'ont pas les mêmes droits et les mêmes conditions
165 salariales que leurs collègues fonctionnaires alors qu'ils et elles exercent les mêmes missions.
166 L'Éducation nationale maintient ces inégalités entre personnels en ouvrant moins de postes aux
167 concours de l'enseignement et de CPE et en recrutant de plus en plus de personnels non-titulaires
168 pour assurer le service public d'éducation. L'insuffisance du nombre de postes de titulaires aux
169 concours et la clause de nationalité maintiennent les personnels contractuel-les dans la précarité.

170 La clause de nationalité est une mesure discriminatoire et xénophobe qui exclut les collègues
171 originaires de pays extra-communautaires du statut de fonctionnaire. L'Éducation nationale les
172 contraint à un « sous-statut » à raison de leur origine.

173 **On fait le même métier, on doit avoir les mêmes droits, et le même statut !**

174 **SUD éducation revendique la titularisation immédiate de tous les personnels précaires sans
175 condition de concours ni de nationalité.**

176 **Parce que notre volonté de transformation sociale ne se limite pas au cadre trop étroit de la
177 nation, SUD éducation Paris soutiendra :**

- 178 • **Les politiques qui combattent réellement le système capitaliste et son exploitation**
179 **mortifère, les déséquilibres économiques et sociaux entre les peuples du Nord et du Sud,**
180 **afin de favoriser une juste et équitable répartition des richesses mondiales.**
- 181 • **Les politiques qui combattent toutes les formes d'oppression et favorisent la libre**
182 **circulation des personnes.**
- 183 • **Comme première étape de cette lutte, SUD éducation Paris combat pour des papiers pour**
184 **tous les sans-papiers.**

185 **Un toit c'est un droit, une école c'est la loi !**

186 L'accès à un domicile décent et fixe est un préalable indispensable à une éducation scolaire sereine.
187 Pourtant, à Paris, ce sont plusieurs dizaines de familles et de mineurs isolés qui sont sans domicile
188 fixe. Premier·es concerné·es, les personnels des écoles et des établissements qui scolarisent ces
189 élèves sont particulièrement touché·es par ces problématiques. Souvent démun·es, faute de soutien
190 institutionnel et du fait de l'abandon des pouvoirs publics, ces personnels luttent de manière isolée
191 pour faire respecter des droits humains fondamentaux.

192 Chaque année, à Paris, des dizaines de collectifs locaux qui réunissent enseignant·es, parents d'élèves
193 et citoyen·nes se forment ou se reforment pour accompagner les familles des élèves sans toit et
194 interpellier les pouvoirs publics pour faire respecter le droit inconditionnel à l'hébergement et au
195 logement.

196 Chaque année, des écoles et des collèges servent d'abri aux élèves scolarisé·es et à leurs familles. Les
197 locaux publics sont "réquisitionnés" pour la nuit par des enseignant·es et/ou parents d'élèves
198 soutenu·es eux-mêmes par des habitant·es afin d'alerter les autorités compétentes en matière
199 d'hébergement d'urgence mais aussi pour mettre concrètement les élèves à l'abri !

200 **Pour SUD éducation Paris, la lutte pour que chaque élève ait un domicile décent est une**
201 **priorité. SUD éducation Paris soutiendra toutes les initiatives locales ou nationales d'accès au**
202 **logement et la réquisition de logements inoccupés. Sud éducation Paris revendique le retrait**
203 **de la loi Kasbarian.**

204 1.1. **La lutte contre le validisme dans l'éducation**

205 **Accompagner les personnels en situation de handicap**

206 Issu dans les années 2 000 des disability studies, le validisme est un terme militant qui désigne un
207 système d'oppression sociale que subissent les personnes handicapées. Ainsi, le Collectif Lutte et
208 Handicaps pour l'Égalité et l'Émancipation (CLHEE) pose dans son manifeste la définition suivante : « le
209 validisme se caractérise par la conviction de la part des personnes valides que leur absence de
210 handicap et/ou leur bonne santé leur confère une position plus enviable et même supérieure à celle
211 des personnes handicapées ».

212 Le validisme est composé de différentes oppressions : handiphobie (attitude de rejet et/ou de dégoût
213 vis-à-vis du handicap), non-respect des droits des personnes handicapées (droits au logement, à
214 l'emploi, à l'éducation, à la liberté de son mode de vie, à l'information, aux loisirs), inaccessibilité à
215 certains espaces publics, sous-représentation dans les médias...

216 Changer nos attitudes, petit à petit, contribuera à rendre la société moins validiste, mais cela ne
217 suffira pas. Pour mettre fin à cette oppression, il faudra lutter pour plus d'accessibilité, la fin des
218 discriminations et une réelle inclusion des personnes handicapées, à l'École comme dans la société en
219 général.

220 Le ministère de l'Éducation nationale emploie 3,6% de personnels en situation de handicap. On est
221 donc loin de l'obligation légale d'employer au moins 6% de travailleurs-euses en situation de handicap
222 pour les entreprises d'au moins 20 salarié-es et les employeurs publics.

223 Selon les chiffres de 2021 de la Drees, 19 % des personnes handicapées vivent sous le seuil de
224 pauvreté contre 13 % dans la population générale. Les personnes handicapées travaillent davantage à
225 temps partiel.

226 Bénéficiaire d'une RQTH (reconnaissance en qualité de travailleuse et travailleur handicapés) donne des
227 droits mais ceux-ci sont parfois soumis à l'aval du médecin du travail.

228 Il existe aussi des dispositifs pour améliorer les conditions de travail des personnels en situation de
229 handicap.

230 Cependant, les démarches pour en bénéficier sont souvent longues et complexes et ne sont pas
231 toujours retenues par l'administration.

232 On compte peu de mesures d'adaptation et celles-ci sont sans cesse remises en cause et soumises à
233 des réévaluations. Les personnels en situation de handicap sont trop souvent dépendant-es du bon
234 vouloir de leur hiérarchie dans l'adaptation de leurs conditions de travail sans que la médecine du
235 travail, réduite à peau de chagrin (80 médecins pour 1 million de personnels) ne puisse jouer
236 réellement son rôle. Par ailleurs, la politique de rémunération au mérite et d'augmentation des
237 heures supplémentaires est largement défavorable aux personnels handicapés dont l'augmentation
238 du temps de travail nuit davantage à leur santé. Le manque d'adaptation des conditions de travail a
239 pour conséquence une fatigue supplémentaire, pourtant les personnels handicapés sont plus mal
240 noté-es par leur hiérarchie qui leur reproche plus souvent un manque d'investissement dans les
241 projets de l'établissement par rapport à d'autres collègues valides.

- 242 • **La fin de la violence institutionnelle ;**
- 243 • **Une véritable médecine du travail avec des médecins et personnels soignants en nombre**
- 244 **suffisant dans toutes les académies**
- 245 • **La fin du jour de carence**
- 246 • **La revendication d'une aide à la reconversion et au reclassement systématiques ;**
- 247 • **Une augmentation importante du quota de postes adaptés ;**
- 248 • **Le maintien de l'intégralité du salaire pour les personnels à temps partiel ;**

- 249 • **Le maintien d'une retraite à taux plein pour les personnels handicapés à temps partiel;**
- 250 • **Une véritable prise en charge de l'indemnisation pour les fins de carrière de personnels**
- 251 **handicapés via le sameth;**
- 252 • **Une réelle formation sur le temps de service des personnels sur le handicap pour une**
- 253 **meilleure prise en compte des personnes en situation de handicap;**
- 254 • **La mise en place systématique d'études ergonomiques réalisées par la fiphfp sous la**
- 255 **responsabilité de l'employeur pour tout personnel en situation de handicap.**
- 256 • **L'élargissement du dispositif d'allègement de service à tous les personnels, et**
- 257 **augmentation des moyens alloués au dispositif,**
- 258 • **L'obligation d'emploi de personnels rqth sans dérogation via la cotisation au FIPHP.**

259 **Un vrai statut pour les personnels AESH**

260 Malgré l'arrivée massive rentrée après rentrée de ces personnels dans les contingents académiques,
261 et dans les écoles et établissements, la reconnaissance institutionnelle et du rôle éducatif et
262 pédagogique des AESH est restée dans les limbes de la dichotomie titulaires versus contractuel·les.
263 Maltraité·es, méprisé·es, ignoré·es, les AESH ont dû s'imposer par elleux-mêmes dans le paysage de
264 l'école pour toutes et tous.

265 Pourtant, les AESH sont chaque année plus nombreuses·eux : désormais plus de 3600 dans
266 l'Académie de Paris. Personnels indispensables des écoles et des établissements, sans elleux, l'école
267 inclusive ne fonctionne pas. Depuis plus de 10 ans, ces personnels ont développé des compétences
268 spécifiques en matière d'éducation, de pédagogie, d'adaptation.

269 Pourtant, la désignation de leur travail, leur place, leur statut, tout participe à leur invisibilisation. « On
270 s'occupe de », Elleux sont auxiliaires, accompagnant·e·s, aides. Ces termes les placent dans une
271 position accessoire et subalterne, à la place que le ministère leur donne.

272 Alors que les besoins sont en constante augmentation, les difficultés de recrutement sont prégnantes.
273 Pour répondre aux besoins l'Académie de Paris mutualise à outrance et les PIAL ont été déployés
274 dans les arrondissements. Le rectorat demande d'accompagner de plus en plus d'élèves pour de
275 moins en moins d'heures, sur un territoire géographique étendu. Comment faire un travail correct
276 lorsqu'il faut accompagner cinq élèves sur trois écoles différentes ? Du jour au lendemain, ces
277 personnels peuvent être déplacé·es de lieu, de degré. C'est la magie de ce statut, sans un poste à titre
278 définitif, les PIAL les font voyager contre notre gré.

279 SUD éducation Paris refuse que les AESH soient une main d'œuvre bon marché et une variable
280 d'ajustement de la politique d'école inclusive. L'accompagnement des élèves en situation de handicap
281 est un véritable métier qui doit être reconnu par l'Éducation nationale. Il est intolérable de continuer à
282 maintenir dans la précarité les 132 000 personnels AESH, dont plus de 90% sont des femmes, qui
283 accompagnent les élèves en situation de handicap avec des salaires de 800 à 900 euros en moyenne.

284 **Pour SUD éducation Paris, la lutte pour que les AESH soient reconnu·es comme des personnels**
285 **à part entière de l'Éducation Nationale est prioritaire. Nous revendiquons :**

286 • **La titularisation sans condition de concours, d'ancienneté ni de nationalité de tou·tes les**
287 **AESH dans un corps de fonctionnaire par la création d'un métier d'éducateur·trice scolaire**
288 **spécialisé·e**

289 • **L'augmentation des salaires avec une grille de progression salariale à l'ancienneté, un**
290 **saire minimum décent suivant la revendication des AESH**

291 • **L'accès à la prime REP/REP+ à la même hauteur que les autres personnels**

292 • **La reconnaissance d'un temps plein pour 24 heures d'accompagnement auxquelles**
293 **s'ajoutent les heures connexes pour le travail de préparation, de suivi et de concertation**

294 • **L'abandon des PIAL et de la logique de mutualisation**

295 • **Une véritable formation initiale et continue, sur temps de service**

296 • **La création de brigades de remplacement pour assurer le remplacement des collègues**
297 **absent·es**

298 • **Un droit à la mobilité, interacadémique et intra-académique**

299 **1. Les luttes intersectionnelles pour une autre école** 300 **réellement émancipatrice et prenant en compte la** 301 **diversité humaine**

302 *Dans l'éducation, parce que le parcours des élèves est la résultante d'une combinaison de facteur propre à*
303 *chaque individu, indissociable des différentes discriminations dont iel peut faire l'objet, l'opposition aux*
304 *réformes libérales, la lutte contre le patriarcat, contre les LGBTQIphobies, l'antiracisme doivent être menées*
305 *de manière conjointes pour construire une école réellement émancipatrice, et pour lutter contre le tri social*
306 *du système éducatif.*

307 **1.1. Pour une école intégrant les problématiques de genre, qui protège et** 308 **accompagne les élèves LGBTQI**

309 Une des tâches fondamentales du service public d'éducation est de garantir l'égalité des usagères et
310 usagers et des personnels quelles que soient leurs identités de genre et leurs orientations sexuelles.
311 Le combat contre les discriminations et les inégalités liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de
312 genre est d'une actualité criante.

313 **ÉLÈVES INTERSEXES**

314 **On estime à 2 % la proportion de personnes intersexes dans la population globale.**

315 Les violences, familiales et sociales, alimentent des comportements à risques, addictifs, des risques de
316 développement de dépressions, voire de pathologies psychologiques graves.

317 Perçu·e·s et traité·e·s comme des monstres, perdant toute souveraineté sur leur corps, les enfants et
318 adolescent·e·s intersexes peuvent retourner cette violence contre eux/elles-mêmes. Troubles
319 alimentaires, drogues, alcool, automutilation, tentatives de suicide... Les enfants intersexes subissent
320 de longues hospitalisations et des mutilations répétées pour les « conformer » physiquement à un des
321 deux « sexes ». Cette conformation est présentée par les médecins comme une condition sine qua
322 non pour le bon développement social et psychique de l'enfant, ce qui engendre en plus des
323 souffrances physiques et psychologiques, un isolement social et un éloignement durable de l'école.

324 S'il n'existe pas encore d'études sur les comportements des jeunes intersexes, on peut considérer
325 qu'ils correspondent aux comportements d'autres enfants et adolescent·e·s victimes de violences.

326 En tant que personnel éducatif, il est donc extrêmement important de créer un espace où les jeunes
327 intersexes peuvent s'exprimer sans crainte et notamment poser des questions, par exemple via des
328 urnes libres. Pour cela, créer un climat de confiance passe par remettre en question les programmes
329 et les ressources sur lesquels nous nous appuyons.

330 **ÉLÈVES TRANS**

331 Les violences subies par les élèves trans suscitent stress, malaise existentiel et scolaire, qui peuvent
332 se traduire par des crises d'angoisse, une perte de sommeil et d'appétit, des comportements à risque
333 (consommation de drogues et d'alcool, pratiques sexuelles à risque). Ce mal-être peut également
334 entraîner un fort absentéisme (stratégie d'évitement des situations/lieux anxiogènes) pouvant aller

335 pour les élèves jusqu'au décrochage scolaire : une étude du CRIPS montre que 21% des jeunes trans
336 ont arrêté leurs études du fait de la transphobie dont ils et elles étaient victimes.

337 Il ne nous appartient pas de juger de la pérennité ou de la légitimité d'une identité : si un·e élève nous
338 fait part de sa transidentité, il est inacceptable de jouer de notre position pour exercer une pression à
339 une définition qui nous conviendrait davantage, dans un sens ou dans l'autre. En particulier il n'est
340 pas tolérable de lui faire un laïus pour le ou la « convaincre » qu'il ou elle se trompe, qu'il ou elle peut
341 « simplement » être un garçon sensible ou une fille sportive...

342 En tant que membre de l'équipe éducative, il est nécessaire de déconstruire notre propre
343 transphobie, de nous éduquer, de lire, d'écouter, et d'interroger nos propres représentations et
344 réflexes.

345 **ÉLÈVES LGB**

346 Alors que les violences intra-familiales ont augmenté pendant le confinement, le Défenseur des droits
347 a publié le 24 avril 2020 une synthèse réalisée à partir de l'enquête "Violence et rapport de genre" de
348 l'Ined. Les résultats sont éloquentes : les personnes homosexuelles et bisexuelles sont beaucoup plus
349 souvent confrontées aux violences psychologiques, physiques et sexuelles au sein de la famille. Ces
350 violences ont aussi lieu à l'école, comme dans toutes les sphères de la société.

351 SOS Homophobie a dressé un bilan chiffré des manifestations de l'homophobie en milieu scolaire, à
352 partir de son bilan annuel rendu public en mai 2020.

353 Les élèves et étudiant·e·s y sont les premier·e·s exposé·e·s (77 % des témoignages recueillis, contre 12
354 % de professeur·e·s, 3 % de parent·e·s et 2 % d'intervenant·e·s).

355 **En tant que personnel éducatif féministe, antipatriarcal, nous avons une responsabilité**
356 **particulière pour protéger et accompagner ces élèves LGBTI, de manière individuelle et à**
357 **l'échelle de notre syndicat.**

358 **Dans cette optique, SUD éducation Paris revendique :**

- 359 • **L'élaboration de matériel pédagogique spécifique sur les questions des LGBTIphobies ;**
- 360 • **La mise en place de dispositifs dédiés (comme l'étaient les ABCD de l'égalité) permettant**
361 **aux élèves de réfléchir spécifiquement aux discriminations et stéréotypes de genre, et de**
362 **les déconstruire ;**
- 363 • **La ré-intégration du concept de genre dans les textes officiels et sa prise en compte dans**
364 **des programmes élaborés par la communauté éducative ;**
- 365 • **Une prise en compte non pathologisante des variations intersexes dans les supports**
366 **pédagogiques.**
- 367 • **Une politique ambitieuse de prévention et d'accompagnement des jeunes trans ou en**
368 **questionnement quant à leur genre et leur orientation sexuelle, appuyée par la mise à**
369 **disposition de véritables moyens et par l'ouverture de postes spécifiques de référent·es.**
- 370 • **Le respect par les personnels du prénom choisi par les jeunes trans dans le cadre scolaire.**

371 **1.1. Pour une école antiraciste**

372 Deux consensus ressortent des études quantitatives sur les trajectoires scolaires des enfants
373 d'immigrés : d'abord, en termes d'orientation, les enfants d'immigrés réussissent en général moins
374 bien que les enfants de natifs. Le second consensus est que ces désavantages scolaires sont à
375 attribuer aux mauvaises conditions économiques des familles immigrées et au faible niveau
376 d'éducation scolaire des parents².

377 On constate une sur-représentation des élèves racisées dans les voies les plus dépréciées : filières
378 professionnelles, technologiques, dispositifs en lien avec la difficulté scolaire (Ulis, SEGPA...). Les
379 descendantes d'immigrées sont fortement aiguillées vers les formations tertiaires féminisées et
380 précarisées. Les garçons noirs et arabes continuent d'être impactés dans leurs trajectoires scolaires
381 par des stéréotypes issus de représentations coloniales les désignant comme plus violents et recevant
382 des sanctions plus importantes. La méfiance et les contrôles envers ces garçons commencent dès
383 l'école et ne sont qu'un prélude aux contrôles policiers qu'ils subiront ensuite dans l'espace public.

384 Une école antiraciste nécessite également de lutter contre les offensives islamophobes en cours dans
385 l'Éducation nationale. Que ce soit avec la loi de 2004 ou l'interdiction récente des robes
386 longues/abayas, les élèves musulmanes ou supposées musulmanes sont quotidiennement
387 stigmatisées et discriminées.

388 Pour pouvoir amener nos élèves à comprendre la société dans laquelle ils et elles évoluent, pour les
389 aider à comprendre et à se préserver du racisme, il est indispensable que nous nous interroguions sur
390 les rapports sociaux de classe et de race. Cela implique de garder à l'esprit que le racisme est une
391 question pour les personnes qui le subissent mais aussi pour les personnes qui le produisent. Les
392 attaques du pouvoir contre l'antiracisme en général préserve le silence assourdissant autour des
393 questions raciales et donc les privilèges de la majorité blanche (privilège de ne pas subir le racisme et
394 les discriminations raciales). Faire disparaître le mot race ne fera pas disparaître le racisme. Cette
395 question est au centre de nombreuses luttes et il est plus important que jamais de soutenir et de faire
396 vivre ces luttes.

397 **1.2. Pour une école réellement inclusive**

398 D'après les chiffres du ministère de l'Éducation nationale, 430 000 enfants en situation de handicap
399 sont scolarisé-es à l'école, dans le cadre de l'école inclusive ; c'est une augmentation de 34% depuis
400 2017. Cependant, force est de constater au quotidien que cette politique d'école inclusive est une
401 vitrine, derrière laquelle les moyens mis en oeuvre par le ministère sont insuffisants :

- 402 • Les bâtiments sont globalement inaccessibles,
- 403 • Les personnels ne sont pas formé-es,
- 404 • Les classes sont surchargées,
- 405 • Les personnels AESH sont maintenu-es dans la précarité et en nombre insuffisant,
- 406 • Trop souvent, les élèves n'ont pas accès au suivi médico-social dont ils et elles ont besoin.

2 <https://inegalites.fr/Pourquoi-les-enfants-d-immigres-reussissent-mieux-a-l-ecole-que-les-autres>

407 Aujourd'hui, ce manque chronique de moyens génère une souffrance qui incite certain·es collègues à
408 envisager la scolarisation des enfants en situation de handicap comme une dégradation
409 supplémentaire de leurs conditions de travail. De même, les conditions actuelles d'inclusion génèrent
410 de la souffrance pour les élèves qui ne sont pas accompagné·es à la hauteur de leurs besoins et ne
411 bénéficient pas des adaptations nécessaires.

412 Sur le terrain, les élèves, les parents et les personnels subissent le manque de moyens alloués à
413 l'école inclusive. Ce manque criant de moyens conduit à encourager le validisme et l'idée selon
414 laquelle certain·es élèves n'auraient pas leur place à l'école en raison de leur handicap. Or c'est au
415 contraire à l'école de s'adapter, de compenser le handicap pour garantir à tous les enfants le droit à
416 une véritable scolarité. La Convention des droits des personnes handicapées des Nations Unies alerte
417 sur la ségrégation, c'est-à-dire l'assignation des personnes handicapées, des enfants puis des adultes
418 à des lieux où elles et ils sont mis à l'écart de la société et n'ont pas l'égalité des droits. C'est le cas
419 pour les enfants qui ne sont pas scolarisé·es ou qui ne le sont pas sur l'ensemble du temps scolaire
420 faute d'accompagnement ou encore pour ceux·celles qui sont placé·es dans des établissements
421 médico-sociaux où la durée de scolarisation est en moyenne de 6 heures hebdomadaire.

422 Pour SUD éducation Paris, il n'est pas question de condamner cette conception inclusive de l'école
423 pour surfer sur les difficultés réelles de nombre de personnels. Il n'est pas question de prétendre que
424 des élèves seraient mieux à «leur place» en établissement spécialisé.

425 **Non aux établissements spécialisés**

426 Aujourd'hui, environ 67 000 enfants sont accueilli·es en établissement médico-social ou hospitalier. En
427 IME (instituts médico-éducatifs) et en IMP (institut médico-professionnel), pour un tiers d'entre elles et
428 eux le temps scolaire ne dépasse pas une journée par semaine, voire une demi-journée. De
429 nombreux collectifs militants antivalidistes s'appuient sur des rapports internationaux comme ceux
430 de l'ONU pour revendiquer la fermeture des IME et des IMP et le transfert de leurs moyens et
431 personnels dans le service public d'éducation.

432 Ces collectifs considèrent que les institutions telles que les IME ou les IMP participent du système de
433 ségrégation et d'enfermement des personnes handicapées et de maltraitance à leur égard. Ces
434 centres ne préparent les personnes handicapées ni à une vie sociale autonome, ni à une vie
435 personnelle qui relèverait de leur choix, ni à exercer un métier. De très nombreux témoignages
436 dénoncent les violences physiques, psychologiques, sexuelles et la maltraitance subies par les
437 personnes handicapées dans les institutions spécialisées : la liste des enfants ou des jeunes morts en
438 IME s'allonge chaque année, comme dans tous les lieux où s'exerce une sorte de ségrégation. Si des
439 initiatives associatives locales réellement inclusives peuvent exister, celles-ci sont trop peu
440 nombreuses. Précisément, la gestion déléguée aux associations gestionnaires pose problème non
441 seulement du point de vue de l'accès réel à un service public de qualité, équitable pour toutes et tous,
442 mais aussi du point de vue de l'opacité de gestion administrative et financière qui est faite
443 aujourd'hui. De ce fait, la persistance de ce fonctionnement du médico-social en France maintient
444 l'invisibilisation des personnes porteuses de handicap dans les milieux ordinaires (école, formation,
445 emplois...) et dans la société en général.

446 **Se battre pour une école vraiment inclusive pour garantir le droit fondamental à la**
447 **scolarité pour tous les enfants !**

448 L'école inclusive est le moyen de repenser l'école dans le sens d'une école démocratique c'est-à-dire
449 une école de l'égalité des droits, une école où personne n'a à faire la preuve de sa raison d'être là.
450 Pendant longtemps, les élèves considérés comme différents ont été scolarisés entre eux et elles
451 dans des structures ségréguées sans que personne ne puisse jamais faire la démonstration que c'était
452 mieux pour eux et elles. On considérait surtout que c'était mieux pour les autres de ne pas être
453 perturbés par ces « trop mal apprenant-es ».

454 L'école inclusive n'est pas la négation du handicap, elle est plutôt la reconnaissance d'une
455 communauté de tou·tes les élèves malgré le handicap. Le passage de la logique de l'intégration à celle
456 de l'inclusion, si elle est inscrite dans les textes officiels réglementaires n'est pas réelle à l'heure
457 actuelle, faute de volontés politiques et de moyens.

458 **L'école inclusive nécessite de partir des besoins des élèves et non du peu de moyens présents**
459 **dans les écoles et les établissements scolaires. SUD éducation Paris revendique :**

- 460 • **Des moyens pour accueillir et répondre aux besoins de tous les élèves qu'importe leur**
461 **situation scolaire, sociale, administrative, leur origine ou leur handicap... sur tout le**
462 **territoire**
- 463 • **La création massive de postes d'AESH, de RASED, de personnels médico-sociaux,**
464 **d'enseignant·es, de CPE et de personnels de vie scolaire et d'interprètes, et la titularisation**
465 **des personnels contractuel·les**
- 466 • **La création d'un vrai statut de la fonction publique d'éducateur·trice scolaire spécialisé·e**
467 **pour les AESH (Cf. **La lutte contre le validisme dans l'éducation**)**
- 468 • **La baisse des effectifs par classe**
- 469 • **Une véritable formation initiale et continue à l'inclusion scolaire adaptée aux besoins des**
470 **élèves et des personnels avec des temps de co-formation et de concertation pour tous les**
471 **personnels**
- 472 • **L'adaptation des bâtiments et du matériel scolaire**
- 473 • **Du temps de concertation hebdomadaire institutionnalisé et consacré à l'inclusion des**
474 **élèves à besoins spécifiques à accueillir**