

**STAGE FNEC-FP FO (Fédération Nationale de l'Éducation, de la Culture et de la Formation Professionnelle FO) du 26 mars 2018 :**

**Non à l'inclusion systématique, pour la défense de l'enseignement adapté**



Ce stage s'est déroulé à Toulouse en présence de 30 collègues, dont la moitié spécialisés.

### **Introduction :**

L'objet du débat de notre stage concerne la question de l'inclusion systématique mise en œuvre suite à la loi de 2005, renforcée par loi de refondation de 2013.

Il s'agit d'un sujet qui impacte les personnels enseignants mais également les salariés du médico-social et les agents territoriaux, ATSEM notamment.

Mercredi 28 mars se tient une conférence nationale à Paris sur ce thème à l'initiative de la FNEC-FP FO. Il s'agit de faire un état des lieux précis des dégâts inhérents à la suppression des structures adaptées et à la logique de l'inclusion systématique.

Il s'agit également de voir comment le syndicat peut être un point d'appui pour stopper cette offensive. Cette journée de stage a donc pour objectif de donner des éléments théoriques d'informations sur cette question mais aussi de préparer localement cette journée nationale.

### **Positionnement du syndicat :**

Concernant la loi sur le handicap de 2005, parce que notre fédération refuse l'inclusion systématique et forcée, nos positions sont souvent calomniées jusqu'à la caricature. Notre organisation n'a pas à prouver qu'elle défend les personnes en situation de handicap ! Nous tenons à tordre le cou à cette idée que Force Ouvrière serait contre la scolarisation des élèves handicapés quelle que soit leur situation.

Le Secrétaire général de la confédération Force Ouvrière, Jean-Claude Mailly, avait répondu à ces attaques en faisant un parallèle. Il indiquait qu'il ne viendrait à personne l'idée de considérer que les structures d'accueil qui permettent à des travailleurs handicapés de pouvoir exercer des activités salariées pour le compte de la société, comme par exemple les CAT (Centres d'Aide par le Travail) soient remises en cause. Au même titre que notre confédération défend les CAT, elle défend les structures spécialisées, qui loin d'être des ghettos et des lieux d'exclusion, permettent des enseignements adaptés aux besoins de chaque élève.

L'intervention d'enseignants spécialisés avec d'autres personnels qualifiés (psychologues, éducateurs spécialisés, médecins, psychomotriciens, orthophonistes, etc.) reste plus que jamais une nécessité. L'inclusion doit être préconisée lorsqu'elle est profitable et doit être étudiée pour chaque situation.

Dès l'origine, le SNUDI-FO, avec sa fédération et sa confédération, a été le seul syndicat à avoir dénoncé les risques que contenait la loi de 2005, aggravée aujourd'hui par la loi de Refondation qui, dans son article 1, « affirme le principe d'école inclusive, c'est-à-dire le droit pour chaque enfant d'être scolarisé dans les mêmes conditions que les autres élèves et avec eux, ou à défaut de s'en rapprocher le plus possible ». Derrière la philosophie volontairement trompeuse « d'égalité des droits et des chances » et de « droit pour chaque enfant », ce sont les exigences de restrictions budgétaires qui dominent avec l'objectif dans l'Éducation nationale du démantèlement de l'ASH. Ainsi, depuis la mise en application de ces lois, la situation ne cesse de se dégrader dans les écoles.

Avec la loi de 2005, les problèmes de violence liés aux inclusions se multiplient. Les situations de mise en danger des collègues mais aussi des élèves augmentent de façon inquiétante et l'administration nous répond souvent que prendre des coups fait partie de notre travail. FO se mobilise contre ces positionnements inacceptables.

Enfin les enseignants et personnels en situation de handicap ne sont pas recrutés dans les proportions voulues par la loi. L'Education nationale prétend se dédouaner de son application, au motif qu'elle accueille dans les écoles des élèves handicapés. Les personnels ne sont pas pris en considération et subissent les conséquences des insuffisances de prise en compte du handicap (congrés maladie, temps partiel, interruption de carrière, retraite, etc.). Le syndicat se bat dans les CHSCT pour faire valoir les droits des salariés en situation de handicap.

### **Modifications entraînées par la mise en œuvre de la loi 2005 et la loi de refondation :**

Avant la loi de 2005, le code de l'éducation donnait toute leur place aux établissements spécialisés.

Depuis la loi de 2005, « *Tout enfant, tout adolescent présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé est inscrit dans l'école ou dans l'un des établissements (spécialisés) le plus proche de son domicile, qui constitue son établissement de référence.* » ... « *Les enfants et adolescents présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant sont scolarisés dans les écoles maternelles et élémentaires et les établissements, si nécessaire au sein de dispositifs adaptés, lorsque ce mode de scolarisation répond aux besoins des élèves.* »

Par défaut de structure adaptée, l'administration impose à l'école d'accueillir l'élève, ce qui aggrave la liquidation de ces structures. Loin d'aider les personnes handicapées, cette loi restreint le coût du handicap, y compris pour les enfants.

La loi de refondation de 2013 qui a réaffirmé et aggravé la loi de 2005 se décline en diverses circulaires.

- Les CLIS (CLasses d'Inclusion Scolaire) sont devenues ULIS (Unité localisée pour l'Inclusion Scolaire) pour supprimer toute référence à la structure classe. L'orientation institutionnelle veut tendre à transformer les enseignants d'ULIS en donneur de conseils, les élèves devant être pris en charge majoritairement voire exclusivement dans des classes ordinaires. Les collègues résistent à cette logique, y compris les enseignants d'ULIS eux-mêmes. Ils savent que certains élèves ne peuvent que peu ou pas être inclus.

- Dans un autre cadre d'enseignement adapté (l'accueil des primo-arrivants non-francophones), la même logique s'opère avec les CLIN (CLasses d'INitiation) qui sont devenues des UPE2A (Unité Pédagogique pour Elèves Allophones Arrivant). Il y a environ 5 ans, l'IA a essayé de fermer les UPE2A, qui étaient restées classes, pour répartir les enseignants sur plusieurs écoles. Les enseignants d'UPE2A, mobilisés avec l'aide de FO ont fait reculer l'IA. Maintenant, l'administration attend les départs en retraite pour transformer ces classes en deux demi-classes sur deux écoles.

- Cette même logique s'applique dans les SEGPA (sections d'enseignement général et professionnel adapté) et les EREA (établissements régionaux d'enseignement adapté) : en application de la loi de Refondation et de la loi de 2005, les circulaires œuvrent à supprimer les 6<sup>e</sup> de SEGPA. Le démantèlement de ces structures trop coûteuses au goût de l'Etat a déjà commencé, comme à Bellefontaine et à la Reynerie. Dans les EREA, des postes d'enseignants-éducateurs d'internat ont été supprimés. Des AED (Assistants d'EDucation), sans statut ni qualification, ont été recrutés à la place des PE pour effectuer l'aide aux devoirs et s'occuper des jeunes la nuit.

- Avec la réforme du CAPPEI, on devient enseignant spécialisé avec des dominantes. Il n'y a plus de spécialités. Si l'on n'est plus spécialiste de rien, ce sont toutes les spécificités répondant à des besoins particuliers des élèves qui sont mises à mal.

- Les psychologues scolaires ne sont plus des enseignants du 1er degré. Ils ont fusionné avec les COP du second degré (Conseiller d'Orientation Psychologue) et forment un nouveau corps. Leurs ORS (Obligations Réglementaires de Service) ont été annualisées (1607 h/an contre 24

h/sem sur 36 semaines). Ils perdent ainsi une semaine de congés et « gagnent » beaucoup de réunions obligatoires. Ils sont détachés de ce qui reste des RASED (maîtres E et G), qui sont menacés de disparition.

### **Avec Cap 2022, le gouvernement veut :**

- la liquidation des statuts pour privatiser ce qui reste encore de Service public ;
- la remise en cause des instances de représentation du personnel (notamment les CHSCT qui ont des prérogatives sur la santé et la sécurité des agents). Quand on voit ce qu'il en est de la réglementation concernant la médecine du travail, notre employeur prouve son indifférence à nos conditions de travail quand bien même la loi du 13 juillet 83 précise que « la santé et la sécurité physique des agents doit être assurée » et que l'article 11 pose le principe de la protection fonctionnelle ;
- la rémunération au mérite - en réalité à la soumission - par le PPCR ;
- le recrutement de contractuels en lieu et place de fonctionnaires (30 postes chez les PE dans la Haute-Garonne alors que nous sommes un département très demandé avec 55 collègues sur liste complémentaire).

Ces attaques se heurtent aux résistances des travailleurs organisés (cf dernière manif du 22 mars) et notre statut continue de perdurer malgré les attaques gouvernementales. Notre point d'appui c'est notre statut.

### **Témoignages :**

Une collègue de REP + : il y a pour moi 2 cas différents. L'élève qui arrive lorsque le handicap est reconnu (parfois sans AVS) mais pas toujours aisé à gérer et l'élève qui arrive sans rien et pour lequel tout reste à faire. Le dossier complet du GEva-Sco (guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation) doit être monté par les parents qui doivent même le poster avec AR. Il y a donc un gros travail de partenariat à faire en amont. En cas de refus des parents, la situation devient très difficile.

Une collègue directrice d'école : il y a aussi le problème des enfants allophones qui arrivent dans les écoles par manque de places en UPE2A. Comment les inclure ? Comment les aider à progresser en langue afin qu'ils ne deviennent pas des enfants à comportement difficile ?

Une collègue de REP + : je suis victime de violence. J'ai effectué un dépôt de plainte contre l'élève, à la demande de mon IEN. J'ai été frappée plusieurs fois par cet élève de 6 ans, cela arrive tous les 2 jours. Il y a en moyenne 15 heures de crise par semaine. A chaque crise, c'est une sorte de mini PPMS (Plan Particulier de Mise en Sécurité) qui est mis en place. Le dossier est suivi par l'IEN et l'IA.

Comme je suis dans un CP à 12, on me rétorque que je dois pouvoir m'en sortir avec cet élève. La semaine dernière, l'élève a tout détruit dans la classe. Le SAMU ne vient plus. La police est déjà intervenue. Que faire ? Même s'arrêter ne serait pas une solution.

Une collègue directrice d'école : dans mon école, notre IEN nous indique que « si l'on n'arrive plus à enseigner ce n'est pas grave. Notre 1ère mission est d'accueillir les élèves dans un cadre sécurisé. On n'enseigne que lorsque l'on peut. »

Une collègue enseignante d'ULIS : l'école soulève le manque de formation pour les collègues non spécialisés. Les autres enfants ne sont pas non plus préparés à vivre ces situations.

Une collègue enseignante d'ULIS école : dans mon ULIS, la sécurité est assurée, mais plus difficilement le travail pédagogique. Certains élèves auraient besoin d'une structure avec des soins.

Comment s'explique le manque de place en SESSAD (Service d'éducation spéciale et de soins à domicile) ? Les enfants sont accueillis à l'école mais pour faire quoi ?

Une collègue enseignante en élémentaire : doit-on accepter une inclusion systématique pas forcément intéressante pour élève ? Doit-on accepter un élève en ULIS avec notification en IME, sachant que l'ULIS n'est pas dans son école de secteur ?

Un collègue enseignant de SEGPA : en SEGPA, on parlait avant d'intégration. L'inclusion c'est bien beau, mais jusqu'à quel âge ? La vie n'est pas inclusive. Les élèves sont inclus en SEGPA, mais que vont-ils faire après la 3ème ? Il y a des ULIS pro en lycée, mais après ? L'inclusion, c'est peut-être bien au début, mais on doit aller vers de l'intégration après. Avec l'intégration, l'élève était en mesure de suivre ce qui se passait en classe. C'était donc à l'élève et à l'institution de mettre les moyens pour qu'il tire bénéfice de la structure. L'inclusion c'est l'inverse : c'est l'institution qui s'adapte à l'élève. Après la 3e, si l'élève n'est pas assez autonome pour avoir un projet réaliste, que devient-il 2 ans après ? Il est nécessaire de passer de l'inclusion à l'intégration sinon l'élève ne s'en sortira pas dans la vie.

L'inclusion coûte moins cher que l'intégration, mais quel est l'avenir pour ces jeunes ? On n'est pas contre l'inclusion mais contre cette forme d'inclusion.

Je rappelle également que l'Education nationale derrière ses beaux discours ne fait rien pour son personnel en situation de handicap.

Un collègue enseignant du second degré : l'an dernier, j'ai été confronté à un élève de 3<sup>ème</sup> de SEGPA qui avait été violent. Cet élève avait un traitement médicamenteux prescrit, mais ne le prenait pas. Que peut-on faire ?

Une collègue enseignante d'ULIS école : avec le changement ULIS/CLIS, il y a une incitation très forte pour que les élèves soient inscrits dans la classe de référence et aillent occasionnellement dans l'ULIS. Mais alors, pourquoi ne comptent-ils pas dans les effectifs ? Ces nouvelles directives, qui visent à inclure au maximum, mettent en souffrance les coordonnateurs d'ULIS école. Il devient le porte-parole de cet état de fait (inclusion maxi) et il en est mal considéré par ses collègues. Il porte ainsi la souffrance des collègues en étant celui qui incite à l'inclusion.

Un enseignant directeur d'école : la mission centrale qui a procédé à la constitution de l'école a été de : donner aux élèves des moyens intellectuels et culturels, défendre les valeurs de la république, connaître les bases des maths, du français, de l'histoire...

La loi de 75 prenait en compte l'élève en difficulté et affirmait le droit à un enseignement adapté.

La Loi de 2005 renverse ces valeurs. Elle substitue au droit républicain une subvention attribuée à la famille censée compenser le handicap.

Une collègue de REP + : j'ai été confrontée au problème de parents divorcés qui n'était pas d'accord sur l'orientation. Comme il faut l'adhésion des 2 parents, en cas de refus, rien ne se passe et l'élève continue en classe ordinaire.

Une collègue enseignante spécialisée en SESSAD : des enseignants ont eu droit à seulement 2 jours de formation pour aveugles... Les enfants sont les premières victimes de ce manque de formation.

Dans les SESSAD, l'administration a des quotas. Dans le Comminges, il n'y a que 40 places pour les déficients intellectuels. Ils sont déjà pleins. La liste d'attente est longue. Les jeunes sont gardés jusqu'à 22 ans (alors qu'ils devraient être intégrés dans des structures pour adultes). Il y a donc peu de places libres.

Il y a également le problème de la formation des AVS. Même quand l'AVS (Auxiliaire de Vie Scolaire) est bien formé, le bénéfice obtenu est peu probant avec des effectifs surchargés ; mais si l'AVS ne sait pas faire, c'est la double peine pour l'enseignant.

Une collègue du second degré enseignante en ITEP : le secrétaire de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques) a mal noté la France. Il préconise que pour ne pas stigmatiser les élèves, il faut inclure. Maintenant, les ITEP ne prennent que des élèves dans des situations extrêmement lourdes. Les autres élèves restent dans les classes ordinaires, ce qui met tout le monde en difficulté.

Une collègue enseignante en IME : d'un IME à l'autre, il n'y a pas de règles sur le fonctionnement des éducateurs. Les IME sont tous pleins. Les places ne se libèrent que quand les jeunes ont l'âge de partir. Il y a un glissement de l'inclusion : désormais, en ULIS on a des élèves de profil IME, en IME des élèves de profil d'hôpital de jour. Dans certains IME ce sont des contractuels sans formation qui ont la charge des élèves.

Une collègue enseignante en ITEP : avec le dispositif externalisé d'ITEP (classe annexée dans les écoles ordinaires), il n'y a pas forcément d'éducateur. Il y a de nombreux moments de solitude. Les règles sont variables d'une école à une autre. C'est la désillusion : 9 élèves d'ITEP sans éducateur, c'est une réalité et c'est impossible à gérer.

Une collègue enseignante en ULIS école : depuis 4 ans en CLIS et donc désormais en ULIS, j'avais prévu une classe de découverte avec la classe du directeur. L'IEN a refusé au motif que l'ULIS n'est pas une classe.

Un groupe d'échange de pratiques est mis en place avec un CPC ASH. Mais cela n'a rien à voir avec de l'échange de pratique, c'est de la propagande pro-inclusion. On ne doit plus dire le mot classe, les élèves doivent être tous inclus, on ne doit plus faire de sport car ça doit se faire avec la classe ordinaire. Du coup, j'envisage de quitter l'ULIS.

Une collègue enseignante en ULIS école : pose le problème du remplacement en ASH.

Une collègue directrice d'école : il y a 2 ans, nous avons eu un gros souci lié à la violence d'un élève. L'IEN avait imposé que cet élève aille avec telle enseignante. Pendant un an, l'école a tourné autour de lui. On oblige les enseignants à faire à tout prix. Le syndicat est intervenu. L'élève a été changé d'école. Certes le problème a été déplacé, mais nous avons pu retravailler.

### **Les actions du syndicat :**

La réalité des coûts c'est 50000 euros/an pour un enfant dans le spécialisé contre 9000 euros/an pour un enfant dans l'ordinaire.

Cela explique mieux le combat acharné de certains pour tenter de salir les positions de la FNEC-FP FO. La conférence de mercredi placée sous l'égide de la fédération FO sera l'occasion de rappeler nos positions et nos missions en tant qu'enseignants.

La responsabilité d'effectuer ou non une demande d'orientation pèse sur les seuls parents pendant que les médias diffusent des positionnements inclusifs pour s'opposer à l'enseignement spécialisé. Chacun peut comprendre qu'il est toujours difficile pour un parent d'accepter le handicap de son enfant.

Toutefois, si le choix de la demande appartient aux parents et que la charge du dossier revient aux parents et aux enseignants, pour autant ils ne décident pas. Seule la MDPH oriente. Et ce parcours du combattant ne donne pas automatiquement l'orientation choisie par défaut d'établissements adaptés.

Ainsi, le TA (Tribunal Administratif) de Melun a condamné l'Etat pour absence de placement d'un enfant dans un établissement spécialisé alors qu'il y avait une notification de la MDPH. Le jugement du TA de Melun est important car l'EN (Education Nationale) est condamnée pour avoir refusé l'enseignement adapté.

Ni crédules, ni candides, nous savons que des milliards sont en jeu tant du côté des profits à faire que du côté des « dépenses de l'Etat ».

Face à toutes les situations décrites précédemment, le syndicat intervient régulièrement. Bien que le nombre de places soit limité dans les établissements spécialisés, nos interventions permettent d'améliorer ponctuellement des situations. Il en est de même pour le recrutement des AVS (la fédération FO n'accepte pas leur condition de contractuel ultra-précaire avec un salaire indigent. Elle revendique un statut de fonctionnaire de l'Etat avec titularisation des actuels AVS). Mais pour l'Etat, tout n'est que coût ! On peut dans d'autres cas obtenir une ouverture de classe qualitative pour des écoles sensibles. Dans les situations les plus urgentes, quand les collègues n'en peuvent plus, on peut parvenir à une déscolarisation partielle ou au déplacement d'un élève dans une autre école.

Concernant l'accueil des élèves allophones, nous revendiquons des structures classes.

Des postes sont créés mais de manière insuffisante et quand ils sont créés, ce sont des postes à mi-temps. On rajoute de la difficulté à la difficulté, les élèves restant dans les classes ordinaires la moitié du temps. La seule solution viable, c'est l'ouverture de classes pour enfants non francophones !

Nous sommes pour que les ULIS restent des classes à part entière. Le fait que ce soient des classes n'empêche pas les intégrations quand celles-ci sont possibles. L'administration n'arrive pas à imposer le passage de CLIS à ULIS jusqu'au bout puisqu'il y a encore un lieu matérialisé. L'interdiction faite à des élèves d'ULIS de participer à des classes transplantées au motif qu'ils ne sont pas dans une classe est inadmissible. Le SNUDI-FO va intervenir sur ce point.

Dans la mesure où des élèves sont inclus, le syndicat revendique la prise en compte de ces élèves dans les effectifs de l'école.

Le Secrétaire général du rectorat lui-même nous avait dit qu'une inclusion ne servait à rien s'il n'y avait pas d'enseignement et que l'école n'était pas une garderie. Il devrait faire mettre en application ses propos. Effectivement, l'institution a une obligation vis à vis de chaque élève, y compris les élèves handicapés. Le simple fait d'accueillir n'est pas suffisant. Si l'élève n'apprend pas, c'est qu'il n'est pas dans la bonne structure. Un élève qui se déplace de classe en classe est un enfant en souffrance, n'apprend rien et cela désorganise l'école.

### **Que faire concrètement pour se défendre face une situation grave liée à l'inclusion ?**

Lorsqu'un collègue ou une école est confronté à une situation difficile, la première chose à faire est de saisir le syndicat. Nous avons une vision de ce qui a déjà été fait ailleurs. Nous pouvons apporter un soutien à l'enseignant par notre expérience de cas similaires et le déculpabiliser. Notre 1er objectif sera de nouer le dialogue avec la hiérarchie (IEN, chef d'établissement, IA si besoin) et de leur rappeler quelles sont leurs obligations. Des leviers existent : trouver une place dans un établissement spécialisé adapté, affecter un enseignant supplémentaire, convocation des parents par l'IEN, un changement d'école, une déscolarisation partielle, un placement familial, etc.

Quand un enseignant se fait agresser, l'employeur a l'obligation légale de le protéger. Il peut demander la protection fonctionnelle et l'imputabilité au service.

Sur simple demande, le médecin traitant délivre un certificat médical initial d'accident du travail (certificat médical accident du travail-maladie professionnelle, CERFA n° 111-38\*04 CM-PRE). On peut déclarer un accident du travail sans arrêt maladie et demander l'imputabilité au service. Un arrêt maladie imputable au service n'entraîne pas de jour de carence et n'est pas comptabilisé dans les 90 jours avant mi-traitement.

En cas de gros soucis :

- Il est souvent nécessaire d'écrire les faits et de les transmettre à l'employeur. On peut également mettre en avant les questions de sécurité de l'ensemble des élèves et des adultes dans l'établissement.

- Contactez votre syndicat FO. Si nécessaire, il alertera la FNEC-FP FO et son représentant au

CHSCT (Comité Hygiène Santé Sécurité Conditions de Travail).

- Remplissez le RSST (Registre de Santé et de Sécurité au Travail) ou le RDGI (Registre de Danger Grave et Imminent) pour saisine du CHSCT. Le RSST doit être envoyé au premier niveau de la hiérarchie (IEN, chef d'établissement) qui transmettra à l'IA, ainsi qu'en copie visible au syndicat. Le premier niveau de la hiérarchie saura que le syndicat est saisi, que l'affaire sera portée au CHSCT et qu'elle ne pourra pas se soustraire à la réglementation.

### **Bilan :**

Les « offres » d'enseignement adapté reculent. L'administration elle-même est à l'origine de la dégradation du fonctionnement des structures spécialisées : diminution des moyens, fermeture progressive des postes d'enseignant, disparition de la spécialisation du CAPPEI, enseignants de classes ordinaires à qui on veut imposer les élèves d'ULIS, enseignants d'ULIS à qui la hiérarchie enjoint de devenir des donneurs de leçons.

« Quand on veut tuer son chien, on l'accuse de la rage ». Ces dysfonctionnements ne doivent pas induire la disparition des structures mais au contraire les rétablir et les renforcer.

La défense des services publics est liée aux agents et à leurs statuts. L'enseignant s'appuie sur son statut pour pouvoir continuer à enseigner.

L'Ecole publique est soumise à la concurrence déloyale du privé qui peut choisir ses élèves et leurs parents. La logique d'inclusion à tout prix aboutit au développement de l'enseignement privé. Des associations de parents d'enfants handicapés soutiennent notre positionnement.

De même, l'institution commence à être bousculée par le positionnement des enseignants appuyés par notre fédération. Dans les dernières audiences, l'administration a été obligée d'admettre qu'il y a un problème. Nous tenons à rappeler que les appréciations portées par les différentes organisations syndicales sont inconciliables : soit elles approuvent la loi de 2005 et la loi de refondation qui accompagnent la casse de l'enseignement adapté, soit elles défendent les enseignants et les élèves handicapés. La position indépendante de FO les contraint à infléchir parfois leur positionnement. Suite à nos interpellations, notre IA a précisé que l'inclusion devait se faire de manière raisonnée et sans passage en force. Dans les ULIS par exemple, l'inclusion doit se faire sur la base du volontariat et ne peut être imposée. Les élèves peuvent commencer l'année dans leur classe d'ULIS et les possibilités d'inclusion étudiées au fur et à mesure de l'année.

Plus nous serons nombreux, plus FO pèsera. Nous proposons à tous les collègues qui ne sont pas encore adhérents de rejoindre FO. Nous défendons la position majoritaire des enseignants.

### **Décisions :**

Un compte rendu des débats sera rédigé, transmis à la conférence nationale et transmis aux adhérents FO.

Une audience auprès de l'IA-DASEN reprenant les points abordés aujourd'hui sera demandée.

