



# ÉCOLE INCLUSIVE

CONGRES DE LA CGT EDUC'ACTION DU VAR – 30 SEPTEMBRE ET 1 OCTOBRE 2021

Comment prétendre à une société inclusive dont le premier échelon serait l'école dans un contexte de politique de casse du service public d'éducation ?

## 1- La scolarisation inclusive, un idéal ? :

**En 2006 la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU** pose les bases d'un « droit à l'éducation sans discrimination » avec un accès à un enseignement primaire inclusif, de qualité et gratuit, et à l'enseignement secondaire. Elle est **ratifiée par la France en 2010, ce qui l'engage.**

**En 2013 la loi de Refondation de l'école reconnaît** que « **tous les enfants partagent la capacité d'apprendre et de progresser** » et veille à « **l'inclusion scolaire de tous les enfants, sans aucune distinction** ». Davantage que la scolarisation des élèves en situation de handicap, qui relève de l'intégration, cette approche suppose l'accès à une éducation de qualité pour l'ensemble des élèves, c'est-à-dire aux meilleures manières d'apprendre selon ses propres difficultés, dans le cadre de son parcours, et non comme son handicap prédit qu'il ou elle devrait se comporter.

**En 2019, la loi pour une école de la confiance et la circulaire de juin 2019 sur l'école inclusive** accélère la scolarisation inclusive.

La promotion de l'éducation inclusive constitue en quelque sorte la suite de l'« Éducation pour tous », car elle vise à limiter au maximum l'exclusion des élèves, mais également à leur apporter une éducation de qualité, au-delà d'une simple intégration, et au-delà des murs de l'école (activités extrascolaires, éducation non formelle...).

Le droit à l'éducation impose aux établissements scolaires quatre contraintes à respecter d'après le Conseil de l'Europe:

- la disponibilité, c'est-à-dire un nombre suffisant d'établissements pour répondre aux besoins de tous les élèves en âge d'être scolarisés ;
- l'accessibilité, en termes matériels et économiques ;
- l'acceptabilité, pour prendre en compte l'avis des enfants sur la façon dont leurs droits sont mis en œuvre.
- **l'adaptabilité des systèmes éducatifs. L'école inclusive suppose de transformer les systèmes éducatifs. L'inclusion s'attache à créer une pédagogie conçue pour s'adapter à la diversité des élèves.** La suppression des filières et établissements spéciaux **entraîne forcément l'inclusion de l'ensemble des élèves, sans distinction du type de handicap ou de besoin particulier, dans l'établissement de secteur.** C'est ce que l'on retrouve dans l'article 24 de la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* (ONU, 2006).

**C'est l'inclusion sociale qui est en jeu.**

## 2- L'École inclusive dans le Var, une réalité inquiétante

Le nombre d'élèves ESH (élèves en situation de handicap) dans l'**académie de Nice** scolarisés en milieu ordinaire a fortement augmenté : ils étaient 7030 en 2014, ils sont 9895 en 2019.

Le département sera découpé en 78 PIAL (Pôles d'inclusion et d'accompagnement localisés) avec un coordonnateur de PIAL et 15 réseaux établissements avec un professeur-ressource « école inclusive » et un pilote de PIAL dans chacun à la rentrée 2021. La mise en place de ces derniers (PIAL et Réseaux) se fait à marche forcée malgré l'opposition unanime des organisations syndicales.

Les 24 ERESH (Enseignants référents élèves en situation de handicap) sont épuisés et ne peuvent pas remplir leur mission de conseil auprès des établissements car le nombre de dossiers d'élèves en situation de handicap a explosé et certains ont plus de 230 dossiers à traiter. Leurs tâches sont devenues essentiellement administratives. A la rentrée 2021, ils s'occuperont de la formation des coordonnateurs et des pilotes de PIAL.

La MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) du Var est la 3<sup>e</sup> de France en nombre de dossiers traités et ses moyens n'ont pas augmenté, l'État se désengageant toujours un peu plus.

Les médecins scolaires, trop peu nombreux ont déserté les établissements. Ils peuvent « suivre » jusqu'à 12000 élèves comme les Psy-EN qui « suivent » jusqu'à 2000 élèves.

Quant aux RASED, dont la preuve de leur efficacité et nécessité n'est plus à faire, ils sont au mieux incomplets pour une grande partie d'entre eux et au pire ont disparu.

En décembre 2017 le Var comptait 732 AESH (Accompagnant élève en situation de handicap), ils sont 1308 en décembre 2019, dont 111 AESH-CO (collectif), 347 AESH-Individuels, 359 AESH-Mutualisés et 49 en PIAL et à la rentrée 2020, ils seront entre 1600 et 1700, tous en PIAL. Désormais l'accompagnement est mutualisé à 53% dans notre département, une AESH s'occupant de plusieurs élèves dans le PIAL. Une centaine d'élèves notifiés était toujours sans accompagnement en novembre 2020 soit 2 mois après la rentrée.

A la rentrée 2021, la DSDEN recrute **un** AESH- référent pour venir grossir l'équipe ASH du Var. Un pour tout le département !

Notre académie compte 6376 élèves en ULIS à la fin 2019. Le VAR compte 72 ULIS école dont 67 ULIS TFC (troubles des fonctions cognitives), 35 ULIS collège dont 29 ULIS TFC et 10 ULIS lycée dans 8 ULIS TFC. La DSDEN ouvre de nouvelles unités chaque année (4 par an en école et 4 par an en collège/lycée). Le rythme reste donc insuffisant et le nombre d'élèves franchit très souvent le seuil légal (12 en école, 10 en collège et lycée). Les élèves sont donc scolarisés en classe ordinaire sans soutien ou en SEGPA.

La formation ET l'information des enseignants et des AESH reste indigente à inexistante. Il existe quelques formations au PAF, en nombre très insuffisant. Est proposé aux personnels une autoformation (on peut dire sur le temps personnel) sur la plateforme « Cap Ecole Inclusive » où les ressources sont réalisables avec un nombre très restreint d'élèves.

Par ailleurs, nous assistons à la naissance d'un monstre administratif laissant bien seuls les personnels sur le terrain. De nouvelles fonctions sont payées en IMP (coordonnateur PIAL, professeurs-ressources, AESH référents...).

Tout ceci fait naître des tensions entre les collègues et avec les directions dans les établissements car l'incompréhension, la culpabilisation, l'épuisement règnent ; et s'accompagnent de la dégradation de la scolarité des élèves et des conditions de travail des personnels.

### 3- Revendiquer, former, informer

**Objectifs :** Que chaque personnel s'empare du sujet pour revendiquer et sensibiliser / former d'autres formateurs/ construire des revendications/ diminuer les tensions dans les établissements.

#### ➤ **Les revendications de la CGT Educ'action**

**Les effectifs des élèves d'ULIS** doivent être pris en compte dans les effectifs des écoles et des établissements, dans le calcul des seuils de classes et des dotations. Il est nécessaire de diminuer les effectifs des classes dans les écoles et EPLE accueillant une ULIS.

Par ailleurs, la question des effectifs par classe est primordiale. Ils doivent être limités à 20 élèves à l'école et au collège, et à 24 au lycée, nombre qui devrait être abaissé dans les situations particulières d'éducation.

Nous demandons la limitation à 100 au maximum du nombre de dossiers suivis par **un enseignant référent**.

Nous exigeons la présence **d'une ou d'un psychologue scolaire à plein-temps** dans les établissements qui accueillent des unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS) et/ou une SEGPA.

**Les RASED complets doivent être rétablis** pour permettre au plus tôt un meilleur traitement des élèves en difficulté scolaire qui sont parfois renvoyés dans le champ du handicap.

**Les AESH doivent avoir** un statut de fonctionnaire afin de sécuriser l'emploi avec un recrutement sur concours et ceux qui sont déjà en poste doivent être titularisés, afin de reconnaître leur expérience accumulée. Nous demandons la création d'un mouvement d'affectation des accompagnants. Les intéressés émettraient ainsi des vœux en fonction de leur spécialisation et de l'expérience acquise ; et la question de la proximité du lieu de travail serait également prise en compte.

Le temps de service complet doit être de 24 heures hebdomadaire comprenant les heures de travail invisibles et la mise en place des heures de régulation ; ce métier implique une grande pénibilité, car outre ce qui peut provenir de l'institution et de ses personnels, l'AESH éprouve une certaine souffrance due à l'élève lui-même et d'un temps de concertation avec les enseignants dans leur service.

Nous exigeons une rémunération à 1,4 fois le SMIC, avec une grille d'avancement.

La formation des AESH se poursuivra après le concours et réunira dans un même lieu les accompagnants et les enseignants pour changer la façon dont chacun apprendra à travailler avec les autres. Une formation continue aux différentes formes de handicap est aussi nécessaire, cela tant pour faire face à la diversité des élèves que les AESH vont accompagner ou, tout simplement, en fonction de leurs souhaits.

Il faut rendre possible l'évolution de carrière: AESH référent avec une augmentation de salaire significative car il/elle endosse des responsabilités.

Nous exigeons enfin l'arrêt immédiat de la mise en place des Pôles Inclusifs d'Accompagnement Locaux (PIAL). Et dans l'intervalle nous demandons un bilan objectif et complet du fonctionnement de ces derniers dans le Var.

**Il faut remettre en place, améliorer et développer les offres de formation** des CAPPEI (CAPA-SH et des 2CA-SH). Deux ans de formation initiale pour tous les enseignants sont nécessaires, qui devrait comprendre des modules de formation aux divers handicaps, à l'enseignement aux élèves à besoins éducatifs particuliers, au travail en équipe et à la concertation.

Il faut créer dans le service des enseignants non spécialisés (en ULIS et en SEGPA on a des temps pour ça mais pas avec vous...), mais aussi des accompagnants, d'un temps de concertation.

La création d'**un vrai service de santé scolaire et d'un vrai service social est une urgence**.

**Il faut créer en nombre suffisant des postes** en rendant plus attractives les carrières de médecins scolaires, d'infirmiers et d'infirmières pour calquer leur temps de présence avec la présence des élèves dans un établissement. Pour les mêmes raisons, chaque secteur du premier degré a besoin d'un infirmier ou d'une infirmière. Un assistant social ou une assistante sociale doit être présent dans chaque établissement.

Il faut s'opposer au projet de transfert des services de santé scolaire (médecin et infirmier et infirmières scolaires) de l'EN vers les collectivités locales (départements).

**L'accessibilité doit être une** obligation pour l'État, les communes n'ayant pas les moyens financiers de rendre accessible toutes les écoles. Une réflexion sur les espaces des écoles et des établissements en terme d'adaptation doit être menée (sur la taille, les espaces et les équipements) avec un budget et une formation pour permettre cette réelle adaptation. Le rôle des conseillers à la scolarisation, qui peuvent exister dans certains départements, doit être généralisé.

**Les structures spécialisées et** la diversité de l'offre de scolarisation pour les élèves en situation de handicap doivent être maintenues.

➤ **Formation syndicale : scolarisation inclusive, une réalité loin de l'idéal promis.**

Durant l'année scolaire 2020/2021, la CGT Educ'Action du Var a proposé un stage en mai sur la scolarisation inclusive. Elle a ainsi amorcé une sensibilisation sur ce thème. Compte tenu du contexte sanitaire, 15 stagiaires ont pu assister à cette formation (enseignants spécialisés, AESH, enseignants).

Nous allons poursuivre ce travail par la mise en place de deux sessions de 2 jours par an (en octobre et en mars) en direction des syndiqués et non-syndiqués, par l'invitation de nouveaux intervenants pour croiser les regards et la formation de nouveaux formateurs.

➤ **Informier : HIMS et RISTT**

2 RISTT/ an seront proposées sur la scolarisation inclusive et des HIMS dans les établissements où l'on a des sections seront organisées.

Par ailleurs, nous serons en lien avec les pôles nationaux AESH et SEGPA et enseignement spécialisé. (adapté c'est la SEGPA)