

La loi de 2005 a bientôt 20 ans et force est de constater que l'Éducation nationale organise l'illusion de l'inclusion. Aucun moyen, aucun projet réel, mis à part des tableurs qui vantent le nombre d'élèves en situation de handicap scolarisé-es. En réalité, c'est le bricolage qui s'est installé. Environnement matériel et physique non adapté, effectifs importants, absence de formation, métier d'AESH maintenu dans la précarité... Cette inaction entraîne un rejet de l'École inclusive. Les AESH sont en première ligne et font le lien entre tou-tes les acteurs-trices de l'équipe pédagogique, l'élève, sa famille, les pairs. Les AESH reçoivent sans filtre la souffrance qui se développe dans une École qui n'a d'inclusif que le nom !

## DES PROFILS D'ÉLÈVES TRÈS VARIÉS...

Ils sont divers et variés, visibles ou invisibles, complexes, parfois sans contrôle de leur comportement tant sur le plan physique que moral. Cela nécessite des qualités humaines et des compétences professionnelles indispensables à la réussite des apprentissages.

DYS, TOC, TAC, TDAH, TSA, tous ces sigles cachent une multitude de profils et un accompagnement différent qui doit s'adapter à chacun d'eux.

Lorsque l'accompagnement est dit mutualisé, les AESH doivent diviser leurs 24 h de temps de travail (en moyenne) entre plusieurs (trop) d'élèves et faire preuve d'adaptabilité en fonction de chacun-e, du moment, de la discipline, du contexte d'exercice... La mutualisation nuit à la qualité de la prise en charge de ces élèves et dégrade également les conditions de travail des AESH.

« J'AI 6 ÉLÈVES CETTE ANNÉE, MON EMPLOI DU TEMPS EST EN SAUTÉ-MOUTON DE CLASSE EN CLASSE... »

## ET SURTOUT TRÈS COMPLEXES

Depuis quelques années, les fermetures et/ou le manque de places dans les dispositifs spécialisés (ULIS, DITEP, IME, ...) rend la scolarisation des élèves en situation de handicap en milieu dit ordinaire, extrêmement difficile. Ces élèves qui ont sans conteste droit à l'École sont dans des classes à effectifs souvent importants. L'adaptation pédagogique, didactique, éducative en est rendue très difficile. À cela s'ajoute un déficit de prise en charge par des professionnels du secteur médico-social. Le maintien en classe de ces élèves place les AESH en première ligne pour gérer les situations de crise, à des comportements agressifs, de refus pouvant entraîner des dommages matériels mais aussi physiques et psychiques sur les AESH.



Pour mémoire, notre organisation est pour une École inclusive pouvant scolariser dans de bonnes conditions et avec des moyens conséquents.

La CGT Éducation dénonce depuis longtemps la médicalisation de la difficulté scolaire qui s'est développée concomitamment à la destruction des RASED.

L'inclusion devient douloureuse pour certain-es élèves qui ne bénéficient plus de prise en charge de soin ni d'accompagnement assuré par des professionnels du secteur médico-social.

L'inclusion telle qu'elle est imposée aujourd'hui n'aide pas les élèves dans leur scolarité et met en difficulté les personnels.

## AESH : ESPÈCE À PROTÉGER?

Toutes les remontées de terrain vont dans le même sens : on ne trouve plus d'AESH.

Les modes de recrutement sont dignes d'une comédie de boulevard, tous les moyens sont bons : Facebook, appel aux copains et copines, petites annonces, le Bon Coin...

### TÉMOIGNAGE DE LISA

*J'ai voulu faire ce métier car j'avais envie d'aider des enfants qui sont en difficulté. Je pensais pouvoir m'épanouir, travailler avec les enseignant-es pour accompagner l'élève dans ses apprentissages, l'aider à devenir plus autonome. J'ai pris du plaisir au quotidien avec les élèves que j'ai vu-es progresser, au contact de leur famille qui me faisait confiance. C'était très gratifiant. Assez vite j'ai saisi les difficultés du métier notamment par manque de formation des AESH mais aussi des enseignant-es, ce qui rendait parfois la relation compliquée mais aussi le nombre d'élèves à accompagner (j'en ai eu jusqu'à 6) , les types de handicap parfois complexes à gérer. Au bout de 6 ans d'exercice du métier j'ai pris la décision de démissionner. Me lever tous les matins devenait de plus en plus difficile, j'étais vidée mentalement et physiquement. J'ai fait ce qu'on appelle un Burn-out.*

*La situation précaire sans statut avec un salaire d'à peine 900€, l'organisation du travail en PIAL (Pôles Inclusif d'Accompagnement Localisé) ont eu raison de ma santé. Avec la mise en œuvre des PIAL, nos conditions de travail se sont détériorées. La multiplication des notifications mutualisées MDPH, la « souplesse » d'affectation permise au sein d'un PIAL ont développé le volume d'élèves accompagné-es ainsi que des déplacements plus importants.*

*Le ministère se fiche complètement des élèves en situation de handicap à partir du moment où ils-elles sont « casé-es », les AESH font les frais de cette politique désastreuse.*

*Aujourd'hui j'ai décidé de quitter ce métier que j'aimais tant, mais dans les conditions actuelles, ce n'est pas possible, je ne veux*

**« JE NE PEUX PLUS EXERCER CE MÉTIER AU RISQUE D'Y LAISSER MA PEAU... »**

*pas y laisser ma peau ! Je sais que nous sommes de plus en plus à choisir la démission. L'Education Nationale a du mal à recruter ce qui n'est pas sans conséquence. On dit qu'un quart d'élèves qui ont une notification d'aide humaine n'ont pas d'AESH à la rentrée alors que c'est un droit !*

## RECHERCHE AESH...

**Rien de surprenant à cette pénurie :** toujours pas de statut, payes

misérables, pas d'évolution de carrière, manque de reconnaissance par l'extension des missions qui s'est accentué par le projet d'ARE (fusion des métiers AEd et AESH) et le contrat unique (scolaire et périscolaire) qui permet la mise à disposition aux collectivités. S'y ajoutent l'absence de formation, emplois du temps instables, zones d'intervention élargies par les PIAL, absences non remplacées, mutualisation à outrance des accompagnements qui deviennent complexes, conditions de travail dégradées qui se traduisent par des pathologies de plus en plus lourdes et l'évolution du nombre de licenciements pour inaptitude...

**On peine même à trouver de bonnes raisons de rester AESH, et le nombre de collègues qui quittent la profession augmente chaque année.**

Notre nouveau ministre a beau nous écrire de belles phrases, il se trouve incapable d'assurer une inclusion digne des élèves en situation de handicap.



## ET QUELLES ACTIONS SYNDICALES ?

- Faire une enquête dans votre département et/ou académie pour recenser le nombre de démissions, inaptitudes et leurs motifs. Recueillir la parole des AESH.
- Mettre en place une fiche individualisée pour questions individuelles qui peuvent être posées en CCP et transformer en action collective si thèmes récurrents.
- Inciter les AESH à porter toute atteinte à la santé sur le Registre santé et Sécurité au Travail (RSST).
- Pour les élu-es en formation spécialisée SSCT (ancien CHSCT) : proposer la visite d'un PIAL.
- Accompagner la requalification d'un arrêt maladie en accident de service ou maladie professionnelle (possibilité d'aide à la constitution du dossier avec le collectif santé et conditions de travail).

# LES ULIS : OÙ EN EST-ON ?

Les ULIS sont créées en 2015 (évolution des CLIS).

Les **élèves orienté-es en ULIS** doivent faire l'objet d'une décision de la CDAPH, ils-elles bénéficient d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS). En plus des aménagements et adaptations pédagogiques et des mesures de compensation mis en œuvre par les équipes éducatives, la situation de ces élèves nécessite un enseignement adapté dans le cadre de regroupements.

**Les types de situations de handicap sont identifiés** : TFC (troubles des fonctions cognitives ou mentales), TSLA (troubles spécifiques du langage et des apprentissages), TED (troubles envahissants du développement dont l'autisme), TFM (troubles des fonctions motrices), TFA (troubles de la fonction auditive), TFV (troubles de la fonction visuelle), TMA (troubles multiples associés - pluri-handicap ou maladie invalidante-).

L'**effectif** des ULIS École est comptabilisé séparément des autres élèves de l'école pour les opérations de la carte scolaire et limité à 12 élèves. En ULIS collège ou lycée, le nombre ne dépasse pas dix.

Circulaire n° 2015-129 du 21-8-2015 : <https://www.education.gouv.fr/bo/15/Hebdo31/MENE1504950C.htm>

Depuis quelques années les ULIS voient l'effectif dépasser largement celui inscrit dans la circulaire, les types de situations de handicap s'élargissent à l'accueil d'élèves qui sont en attente de place dans des structures ou dont les parents ont préféré l'ULIS.

## ULIS : DISPOSITIF MIRACLE DE L'INCLUSION ?

Les collègues en ULIS constatent l'évolution du profil des élèves qui cumulent des difficultés sociales, affectives ou psychologiques. Des élèves en attente de place en IME, IMPro, ITEP sont par ailleurs de plus en plus nombreux-euses à être affecté-es en ULIS. Répondre aux besoins en termes d'apprentissage, nécessiterait donc plus de moments en regroupement, or les injonctions vont à l'inverse puisque les temps d'inclusion doivent être priorités. Il persiste pourtant une limite pour certain-es élèves dont la situation exige une prise en charge

### EXEMPLE À L'ARRIVÉE EN 6ÈME...

spécifique. L'ULIS ne peut-être un « pansement ».

De plus en plus d'élèves arrivent en 6ème avec des niveaux scolaires grande section-CP. Cela nécessiterait des effectifs adaptés, des personnels formés (enseignant-es et AESH) ainsi que l'accompagnement de professionnel-les du médico-social. Bien souvent, les coordonnateur-trices ULIS, les AESH n'ont que très peu d'information sur les caractéristiques de l'élève, ils-elles s'interrogent sur son parcours scolaire (et de soins). Ces dernier-ères (et leur famille) sont souvent en grande souffrance car complètement déconnecté-es des habitus scolaires, sans soins

LES EFFECTIFS DÉPASSENT LARGEMENT LE CADRE INITIAL. IL N'EST PLUS RARE D'AVOIR 15-16-17 ÉLÈVES PAR CLASSE...

extérieurs, ils-elles développent un rejet de l'École et des comportements excessifs inappropriés qui rendent complexe toute forme de socialisation.

Le manque d'AESH impacte l'inclusion des élèves ULIS dans leur classe de référence (qui a déjà un effectif surchargé), les conditions ne sont pas réunies pour permettre la mise en œuvre des préconisations des PPS.

Ce contexte inédit de surnombre ainsi que l'hétérogénéité des élèves provoquent des bouleversements au sein des ULIS et fragilisent les professionnel-les. Les temps collectifs de regroupement sont fortement déstabilisés.



ORIENTATION EN ULIS?  
LE GRAND N'IMPORTE QUOI ET LE N'IMPORTE COMMENT...



# AESH-CO UN MÉTIER DANS LE MÉTIER



L'AESH-Co en collaboration avec le-la coordonnateur·trice, développe des gestes et postures de plus en plus techniques et diversifiés pour tenter d'apporter des réponses adaptées aux besoins spécifiques en fonction des profils.

La dimension collective entraîne un nombre important de tâches qui sont très complexes, ce qui a pour conséquence d'augmenter la charge

de travail et les responsabilités.

De plus en plus de départements réduisent le nombre d'heures de présence d'AESH en mission collective en ULIS, pour les affecter à des accompagnements individualisés. A l'inverse des AESH sont « catapulté·es » en ULIS sans la formation ou l'expérience nécessaire à l'exercice des missions des AESH collectives.

Quand un·e AESH-Co est absent·e rien n'empêche l'administration de le ou la remplacer par un·e AESH qui faisait du suivi individualisé ou mutualisé et inversement. Ceci n'est pas sans poser des problèmes quand l'AESH n'est pas expérimenté·e pour intervenir en ULIS.

Dans ce climat insécure, les AESH qui sont en première ligne se retrouvent démuni·es et en souffrance psychologique pour gérer les élèves aux profils très disparates sans reconnaissance de leurs missions.

## QUELLES ACTIONS SYNDICALES ?

- Organiser des HIS, des RIS spécifiques en direction des collègues en ULIS (enseignant·es et AESH) et recueillir les difficultés, les aspirations pour construire des revendications.
- Inciter les collègues à porter tout atteinte à la santé sur le Registre santé et Sécurité au Travail (RSST).
- Rappeler (courrier, GT, audiences, instances...) à l'administration le cadrage de la circulaire en termes d'effectifs.
- Rencontrer les camarades CGT du secteur médico-social (associatif et public) pour construire des actions communes.
- Prendre contact avec la CGT Conseil départemental pour avoir des infos sur le déroulement et les pratiques dans les MDPH.



CGT Educ'action

263, rue de Paris Case 549 93515 MONTREUIL CEDEX

 01 55 82 76 55

 [www.cgteduc.fr](http://www.cgteduc.fr)

 [unsen@cgteduc.fr](mailto:unsen@cgteduc.fr)

 @CGTEducationofficiel

 @cgt\_educ

 @cgteducation