

Déclaration liminaire CHSCTD du 8/04/21

Monsieur l'Inspecteur d'Académie
Mesdames et Messieurs les membres du CHSCTD 67
Mesdames et Messieurs les experts invités,

En janvier et février 2021 le SE-Unsa a conduit trois enquêtes en direction des personnels enseignant-es, enseignant-es référent-es et AESH pour dresser un premier état des lieux de l'école inclusive. Plusieurs faits saillants ressortent de ces enquêtes :

L'école inclusive est devenue en quinze ans une réalité pour l'ensemble de la profession qui pour 80 % des répondants sont ou ont été concernés par l'accueil d'élèves en situation de handicap et/ou à comportement perturbateur.

L'école inclusive impacte profondément la pratique professionnelle des enseignant-es qui consacrent un temps important aux réunions et à l'adaptation de leurs supports et pratiques pédagogiques pour être en phase avec les besoins de ces élèves.

Dans le premier degré, plus d'un quart des élèves ayant une notification d'aide individuelle ne bénéficient pas du volume horaire prescrit.

Dès lors que leur notification mentionne une aide mutualisée, moins d'un élève sur trois bénéficie d'un temps d'accompagnement suffisant. Et quasiment un-e enseignant-e sur trois ne se sent pas à l'aise pour juger de la suffisance de la mise en œuvre de la notification, alors même que son avis sera attendu au sein même des équipes de suivi de la scolarité.

60 % des répondant-es n'accueillent pas d'élèves relevant d'un accueil spécialisé (ULIS ou EMS). En revanche, pour 40% d'entre eux/elles, ils/elles accueillent jusqu'à quatre enfants dont l'orientation a été notifiée par la MDPH et qui sont en attente d'une place dans un dispositif.

Il s'agit d'une situation tout à fait inacceptable. Si la MDPH a notifié une orientation, c'est bien que ni les adaptations, ni les besoins de l'élèves ne peuvent être satisfaits en milieu ordinaire. C'est une source de souffrance aussi bien pour les personnels les accueillant que pour les élèves, leurs familles et bien souvent le reste de la classe.

Nous affirmons ici qu'il s'agit de maltraitance institutionnelle.

L'École est confrontée à un véritable défi de formation de ses professionnel·les pour être en capacité de répondre à des situations complexes relevant de compétences de haut niveau. C'est un défi qui nécessite une réponse de l'employeur à la hauteur des enjeux. A la question « Avez-vous reçu une formation pour accueillir ces enfants ? », la réponse est non à presque 90%. Pensez-vous sérieusement que la mise en œuvre de réponses adaptées aux besoins de l'élève s'improvise ?

L'employeur ne satisfait pas à ses obligations d'informations envers ses agents et laisse les personnels, le plus souvent isolés, lorsqu'ils rencontrent des difficultés et demandent de l'aide. La hiérarchie n'est pas perçue comme aidante par plus de la moitié des enseignant-es répondant-es. Alors qui aide ?

Les médecins scolaires ? Comme ils le peuvent, leur secteur d'intervention est bien trop vaste pour que le qualitatif soit envisageable. Peut-être faudrait-il mieux les payer !

Les RASED ? encore deux postes fermés lors de la dernière carte scolaire, le démantèlement continue. Finalement, la solidarité dans les équipes demeure le principal point d'appui. Mais elles ne peuvent pas porter seules les difficultés.

Si l'on pense que la mise en place des PIAL est la solution, alors il est grand temps de reprendre une classe et d'exercer devant élèves !

Saluons ici le travail des AESH qui sont majoritairement contraint-es par leur employeur à des quotités de travail incomplètes et subies. La rémunération de leur travail ne leur permet pas de vivre dignement. La multiplication des lieux d'exercice complexifie l'exercice de leurs missions et rend difficile voire dans certains cas impossible leur intégration et leur reconnaissance au sein de la communauté éducative. Les redéploiements en cours d'année scolaire sont dommageables pour l'ensemble de la communauté éducative. A quand un vrai métier ?

Les constats sont désastreux mais à l'Unsa Education, on avance. Aussi nous proposons :

- Une formation initiale et continue *ad hoc* pour tous-tes les enseignant-es afin les outiller professionnellement dans la gestion de la classe en cas de présence d'élèves ayant un comportement hautement perturbateur.
- De construire ou étoffer un tissu de professionnels de proximité pouvant intervenir précocement auprès des élèves ayant un comportement hautement perturbateur, en appui des enseignant-es et des familles (RASED, enseignant-es spécialisé-es ressources, Psy EN, médecins scolaires, assistant-e-s sociaux).
- De prendre en compte la présence d'élèves ayant un comportement hautement perturbateur dans les effectifs des classes d'accueil.
- De créer le nombre de places nécessaires dans les dispositifs et structures spécialisés (ITEP, IME, SESSAD, ULIS, hôpitaux de jour, etc.) et les structures sociales (places en famille d'accueil, en MECS, internats, ...)
- De disposer d'AESH formé-es en nombre suffisant et disponibles le temps nécessaire aux besoins de l'enfant. Il est impératif de les rémunérer décemment, les AESH représentent aujourd'hui 1/10 des personnels de l'Education nationale.
- Un recrutement important d'ERH car le suivi de la prise en charge des élèves en situation de handicap, le travail de coordination partenariale avec les différents acteurs et l'accompagnement de leur famille est lourd.

Monsieur l'Inspecteur d'académie, de trop nombreux personnels souffrent, soyez ambitieux pour notre école et arrêtez de mettre des sparadraps à droite et à gauche ! Certes, vous ne pouvez pas tout localement, mais vous pouvez déjà beaucoup.

Je vous remercie.