

## L'inclusion à marche forcée génère-t-elle de la souffrance ?

### Gouvernance et pilotage de l'école inclusive

Le ministère Blanquer a changé de cap en 2018 en mettant en place de nouvelles organisations et de nouveaux outils pour « rationaliser » et restructurer l'école inclusive. Maquillé par de bonnes intentions sur la dynamique d'une société plus inclusive, le ministère a, en réalité, poursuivi la baisse des moyens et le changement des missions des personnels.

**De nouvelles formes managériales remettent en cause les missions premières et les métiers des personnels.**

L'organisation en PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé) illustre cette volonté de rationalisation des ressources humaines. Il regroupe des AESH, sur plusieurs établissements (souvent inter degré) géré par un-e coordo PIAL qui n'a reçu aucune formation et qui est déjà sur un poste (Direction d'école, coordo ULIS, direction de SEGPA...). Les AESH sont affecté-es parfois du jour au lendemain sur une mission d'accompagnement, et avec plusieurs élèves différents sur la journée sans tenir compte du projet de l'élève et de la cohérence de son suivi.

**La nouvelle gouvernance par les évaluations et les indicateurs chiffrés pèse sur la qualité du service public,** la gestion managériale a pris la place des projets de scolarisation des élèves, sans prendre en compte la réalité des besoins des élèves en situation de handicap et/ou en grande difficulté. Les Agences Régionales de Santé ont fixé l'objectif de fermetures massives (jusqu'à 80%) de places dans les ESMS (établissements et services médico-sociaux: IME, ITEP, CMPP...), en les remplaçant progressivement par du saupoudrage de moyens avec la création d'EMAS (Equipe Mobile d'Appui à la Scolarisation) peu opérationnels jusqu'à présent, pour venir conseiller et former des équipes qui seraient en difficulté.

**Malgré une augmentation des situations difficiles dans les classes, le ministère a fait le choix d'une gestion et d'une gouvernance à moindre coût.** L'ambition d'une école qui permet à toutes et tous d'entrer dans les apprentissages et de progresser, passe par le respect du besoin spécifique de l'élève dans un cadre collectif, et la mise en œuvre des formations et des recrutements pour y répondre. La gestion managériale actuelle est une entrave à ces objectifs.

### Une inclusion sans moyens

La notion d'inclusion est entrée depuis 15 ans dans le quotidien des écoles. D'abord centrée sur l'accueil des élèves en situation de handicap, avec la loi de 2005, elle s'est ouverte depuis à celui des élèves à besoins éducatifs particuliers. Au-delà du droit de chaque enfant à la scolarité, que nul ne conteste, la question est maintenant de comment s'y prendre, comment organiser l'inclusion ? Où commence et où s'arrête la prise en charge scolaire d'un besoin éducatif particulier ? La classe ordinaire doit-elle être l'horizon unique ? Nous ne le pensons pas. **À la diversité des besoins doit répondre une palette de structures et de dispositifs permettant la meilleure scolarisation possible.** Pour cela, il faut des lieux et des personnes. Enseignement spécialisé ou classe ordinaire, des moyens s'imposent.

#### Une carence en formation

La formation des personnels d'enseignement ou d'accompagnement reste quasi inexistante laissant subsister des difficultés professionnelles préjudiciables à leurs conditions de travail et peu favorables à la réussite scolaire des élèves.

#### Des dispositifs et des structures menacés

Les dispositifs et les structures destinés à répondre aux BEP, particulièrement les ULIS, les SEGPA, les RASED et les établissements spécialisés, sont sans cesse menacés au profit d'une logique de l'inclusion pure et simple en classe ordinaire, ce qui constitue un véritable paradoxe pour les pouvoirs publics qui affirment le devoir de l'école de s'adapter aux besoins de chaque élève sans s'en donner les moyens.

### #BILAN BLANQUER

ÉPISODE I :

UNE PROFESSION ABÎMÉE



### Des situations qui engendrent de la souffrance

Face à des situations parfois explosives d'élèves qui entrent difficilement dans les apprentissages ou dans la posture scolaire, les enseignant-es peuvent se trouver démunis-es. Leur isolement, lié au démantèlement des collectifs de travail, ne leur permet plus de s'appuyer sur d'autres personnels spécialisés et formés à la prise en compte du handicap ou de la difficulté scolaire : destruction des RASED, détournement de leurs missions, brigades de « pompiers » en lieu et place des PE spécialisés dans les écoles, prescriptions plutôt que formation...

L'absence de formation continue, en particulier sur la question de l'inclusion ou des élèves à besoin éducatifs particuliers, fait cruellement défaut.

Le manque d'AESH, le saupoudrage des accompagnements, le recours à la médicalisation hors de l'école ou les délais importants du traitement des dossiers s'ajoutent aux difficultés.

**Les équipes ne peuvent plus répondre au projet de faire réussir tous les élèves, ce qui peut les placer en situation d'impuissance et de souffrance.**

Le SNUipp-FSU 62 a rencontré plusieurs IEN exerçant dans le département (anonymat préservé...) pour discuter de l'inclusion. Petit florilège :

« Dans 90% des cas, l'école inclusive se passe bien, mais on voit des problèmes pour les troubles du comportement, où un élève peut retourner une classe ordinaire. Agressivité, mise en danger... Et des parents qui ne comprennent pas forcément, qui ne veulent pas admettre la situation ! »

« Les écoles accueillent de plus en plus d'élèves à BEP avec des profils différents, parfois accrus avec les confinements. Je fais face à des personnels vraiment démunis (qui ne sont pas habitués à ces difficultés, qui ne sont pas formés). Cela concerne parfois des enfants de 3 ou 4 ans ! Les personnels appellent très vite à l'aide, dans ce cas j'alerte tout de suite mes CPC. »

« Les enseignants sont formidables, ils accueillent des enfants parfois très perturbés que nous, on n'accueillerait pas... Des enseignants malades, qui demandent leur mutation... On me demande de plus en plus souvent de participer aux ESS quand la situation est difficile. Je me suis

inclusion  
élèves perturbateurs  
souffrance des personnels

déjà fait insulté en ESS ! Cela concerne peu d'enfants dans la circo, mais ça prend beaucoup de temps. »

« On est parfois fatigué, épuisé. On accompagne de plus en plus les équipes. On est de plus en plus confrontés à la violence des familles, des jeunes, notamment pendant les ESS ou les conseils de discipline.

On essaye d'amener les équipes à comprendre la violence des jeunes, et éviter une rupture de la scolarisation, mais c'est très compliqué. Les équipes sont épuisées car confrontées quotidiennement à la violence. L'IEN représente l'institution donc je suis parfois confrontée à l'agressivité des personnels. La violence on la vit, la fatigue on la vit... »

« Il y a une très forte demande des enseignants pour partir en formation sur l'inclusion. C'est à ne pas minorer. Le nombre de demandes de départ en formation pour la prise en charge des EBEP « troubles du comportement » a explosé ! Mais tout le monde ne peut pas participer, il n'y a pas assez de remplaçants... J'ai connu les stages longs de 3 semaines : c'est important pour analyser, intégrer, faire évoluer les pratiques... 3h, ce n'est pas assez ! »

## Je suis AESH, mais à quel prix !

Les AESH accompagnent les élèves en situation de handicap dans les écoles et établissements depuis 2014. A l'heure de l'inclusion, plus de 100 000 AESH interviennent dans les écoles et les établissements et assurent une mission de service public absolument nécessaire auprès des élèves en situation de handicap. **Et pourtant ce métier est un métier en souffrance !**

### Je ne suis toujours pas reconnue, et pourtant !

Le recrutement des AESH s'effectue toujours sous contrat à temps partiel malgré la nécessité de professionnaliser et de reconnaître ce métier freinant tous les projets d'avenir (achat de maison par exemple).

### Travailler oui, mais pour un salaire décent !

La majorité des AESH ne sont pas à temps complet. Leur rémunération au minimum de la Fonction Publique ne leur permet pas de vivre sereinement.

**Même si le ministère a refondu la grille de rémunération, ce coup de pouce reste bien insuffisant !** Au mieux les AESH peuvent espérer voir leur salaire augmenter de 100 points d'indice pour toute une "carrière", ce qui correspond à une augmentation de... 233 € pour une AESH travaillant à 62% ! Quant aux indices de bas de grille, ils seront une nouvelle fois rattrapés par la hausse du SMIC dans les prochains mois ! Des collègues attendent depuis le mois d'octobre !

### Travailler oui mais dans des conditions décentes !



**Les PIAL ont dégradé encore les conditions d'exercice des AESH qui se retrouvent à devoir faire preuve de flexibilité et d'adaptabilité en changeant d'établissement à la demande du coordonnateur ou de la coordonnatrice.**

Ce mode de fonctionnement ne tient en aucun cas compte des difficultés engendrées pour les élèves accompagnés, des difficultés d'organisation pour les AESH et des frais supplémentaires occasionnés pour ces personnels précarisés (frais supplémentaire de garderie et de cantine pour leurs enfants, hausse des frais de carburant...)

**Le manque de formations, qui permettraient aux AESH d'assurer au mieux leur mission d'accompagnement des élèves en situation de handicap, mettent les collègues en difficulté voire en souffrance.**

Les missions des AESH sont trop souvent « élargies » allant jusqu'à des absurdités (exemples : nettoyage et désinfection des toilettes, accueil des parents à la grille...). Le contexte sanitaire de ces deux dernières années n'a fait qu'accroître ces dérives sous prétexte de « solidarité » **STOP !!!**

# DOSSIER SPÉCIAL



## Comité de suivi « école inclusive » : Place à l'auto-évaluation des PIAL pour évaluer insidieusement les AESH

### Un déni de représentativité

Le SNUipp et la FSU ont siégé au Comité de suivi « école inclusive » du 28 février 2022, en présence de la Rectrice de Lille, du DRH du Rectorat, de l'IA du Pas-de-Calais, de SAGERE, des IEN de Calais-ASH et Arras-ASH, du Conseiller Technique ASH du Rectorat... Au mépris des résultats des élections professionnelles de 2018 et de la FSU, opposée aux PIAL, la Rectrice de Lille a fait le choix de surreprésenter l'UNSA, favorable aux PIAL, lors de cette instance.

Lors de ce comité de suivi, le SNUipp et FSU ont mis en lumière le déni d'une administration qui refuse d'admettre l'échec des PIAL et les conséquences de la précarité imposée aux AESH. Nous avons aussi mis à jour de nouvelles procédures néo-managériales destinées à masquer cet échec... derrière une « auto-évaluation » qui veut en rendre les enseignant-es complices et responsables.

### Les AESH sont deux fois plus « absent-es » que les enseignant-es

Augmentation du nombre de démissions, turn-over important, problème de gestion du remplacement... Le constat statistique est implacable. Le Rectorat nous a ainsi annoncé qu'en janvier 2022, entre 9 et 12% des enseignant-es étaient « absent-es » (la nouvelle terminologie ministérielle pour désigner des collègues en arrêt maladie...), et 20% des AESH, soit le double des enseignant-es ! Questionné par la FSU, le Rectorat est incapable d'expliquer les raisons pour lesquelles les AESH sont plus souvent malades que les enseignant-es ! Pour la FSU, il est indéniable qu'on peut faire le lien entre ce taux d'arrêts maladies et la précarité, les conditions de travail dégradées depuis la mise en place des PIAL, et le manque de protection face au covid (les AESH étaient par exemple les seuls personnels de l'Education Nationale à devoir se déplacer au PIAL pour réclamer des masques...) Par ailleurs, il est reconnu que le nombre d'arrêts de travail est un marqueur objectif de souffrance au travail.

Mais plutôt que de reconnaître les effets négatifs de la mutualisation, de la précarité et de la dégradation des conditions de travail, le Rectorat est tenté de recourir aux recettes néo-managériales habituelles.

### Mutualisation des AESH pour masquer un manque criant de personnels

Les AESH sont deux fois plus souvent malades que les enseignant-es ? Et si l'on créait une brigade de remplacement inter-PIAL ? La Rectrice estime que les AESH peuvent aller faire des remplacements dans les PIAL voisins... Mutualiser les pôles de mutualisation, il fallait y penser ! La FSU a rappelé la nécessité d'un statut pour les AESH pour stabiliser les personnels, lutter contre le turn-over et résoudre les problèmes de remplacement. Pour nous, la solution n'est pas dans la manière de piloter les PIAL, mais dans leur suppression. L'UNSA a tenu alors à préciser qu'elle ne demandait pas la suppression des PIAL. Réponse du Rectorat : il faut se contenter de mieux équilibrer les moyens entre PIAL, « optimiser » la répartition du « potentiel » des AESH pour rester « dans la limite du supportable » ... Un point de vue que ne partage pas du tout la FSU, qui réclame l'abandon des PIAL. La FSU, avec une large intersyndicale a de nouveau appelé les AESH à la grève le 5 avril dernier.

### Auto-évaluation des PIAL : un artifice pour évaluer les AESH

La FSU plaide depuis longtemps pour que l'on regarde les problèmes que posent concrètement le fonctionnement des PIAL. Mais le Rectorat veut croire qu'il est possible de l'améliorer en renvoyant aux personnels (AESH, mais aussi enseignant-es), la responsabilité des échecs des PIAL et les possibilités de "progrès". Sur le modèle bureaucratique de l'autoévaluation des écoles et établissements, le Rectorat propose ainsi de confier aux "têtes de PIAL" une procédure d'évaluation des PIAL... qui aboutirait à une évaluation des AESH hors de tout cadre, qui plus est en demandant aux directrices/directeurs d'école dans le 1<sup>er</sup> degré et aux professeurs dans le 2<sup>nd</sup> degré d'y participer !

La FSU rappelle que cette procédure, qui peut varier d'un PIAL à un autre, au gré des chefs d'établissement, ne constitue pas une obligation et appelle les directrices, directeurs et enseignant-es à ne pas y participer ! La FSU dénonce la transformation du référentiel national en outil managérial qui pourra imputer les problèmes aux pratiques des collègues plutôt qu'à l'absence de moyens ou au fonctionnement du PIAL.

### Livret de Parcours Inclusif

Contrairement à ce que prétend le Rectorat, dématérialiser n'est pas simplifier ! Cette nouvelle application (rentrée 2022) a pour objectif affiché "l'amélioration de la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers, dont les élèves en situation de handicap." Elle permettrait de saisir les Gevasco 1<sup>re</sup> demande, PPS, PAP ... et même les PPRE ! Avec le risque de nouvelles injonctions pour les personnels enseignants ... sans aucun moyen supplémentaire.

Mme AESH  
s'épanouit dans son PIAL



## A quand le « quoi qu'il en coûte » pour l'Education ?



**Inclure les élèves à besoin éducatif particulier, oui, mais pas sans les moyens nécessaires !** Ce dont l'école a besoin pour inclure ces élèves, c'est moins d'élèves par classe, c'est davantage de formation, davantage d'enseignant-es spécialisé-es, davantage de RASED, davantage d'AESH à temps complet et mieux formé-es, davantage de places en structures spécialisées (ULIS, ITEP, IME...)

**Le SNUipp-FSU défend un système éducatif égalitaire sur l'ensemble du territoire, capable, pour faire réussir tous les élèves, de « donner plus à ceux qui ont moins ».** Le respect des métiers (enseignant-es, RASED, AESH, formation...) est indispensable à une école démocratique et émancipatrice. Le pilotage par des indicateurs qui visent avant tout l'économie des moyens est incompatible avec l'école émancipatrice que le SNUipp-FSU appelle de ses vœux.

Pour les AESH, le SNUipp-FSU revendique suppression des PIAL et la création d'un véritable métier, sous statut de la Fonction publique, qui doit s'accompagner d'une meilleure reconnaissance professionnelle et d'une amélioration des conditions de travail. Pour le SNUipp-FSU, le ministère doit s'engager dans une réelle amélioration des salaires. Cela passe à la fois par un cadre de rémunérations plus ambitieux et la généralisation des temps complets. **Il est urgent d'en finir avec l'insupportable précarité des AESH !**



### Au CHSCT, la FSU a obtenu un guide pour les personnels

La FSU est intervenue dès 2016 au Comité hygiène, sécurité et conditions de travail au sujet des risques psychosociaux engendrés par le trop grand écart entre les prescriptions de l'institution (une école inclusive passant en priorité par l'accueil dans la classe ordinaire) et les conditions de travail des personnels (absence de formation, classes surchargées). **Le comportement de certains élèves peut être difficile à gérer et conduire à des situations intenable.** L'administration était jusqu'à présent dans le déni. **Le travail syndical a permis la parution d'un guide, présenté au CHSCT Ministériel de mars 2018 « Prévention des risques professionnels et accompagnement des personnels confrontés à des situations difficiles avec des élèves à besoins**

**éducatifs particuliers ou à comportement perturbateur »** qui, s'il ne résout pas tous les problèmes, montre une première prise de conscience de l'institution. Vous le trouverez sur notre site : <https://62.snuipp.fr/spip.php?article2980>

### Des guides institutionnels existent...

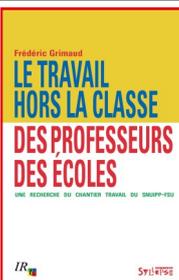
Le SNUipp-FSU 62 met à votre disposition sur son site internet les différents guides ministériels relatifs à l'inclusion :

- Scolariser les élèves sourds ou malentendants ;
- Scolariser les élèves présentant une déficience visuelle ;
- Scolariser les élèves autistes ou présentant des T.E.D. ;
- Scolariser les élèves présentant une déficience motrice ;
- Scolariser les élèves en difficulté de comportement

Tous ces guides pratiques sont en téléchargement libre à cette adresse : <https://62.snuipp.fr/spip.php?rubrique78>

### ... et d'autres ressources également

**Le SNUipp-FSU investit depuis de nombreuses années les questions relatives au métier d'enseignant : pédagogie, conditions d'exercice, conditions de travail et santé.** Plus que jamais, porter l'ambition de la réussite de tous les élèves nécessite des transformations profondes de nos cadres de travail, où le pouvoir d'agir du collectif prendrait le pas sur l'isolement et les injonctions hiérarchiques qui engendrent parfois trop souvent un sentiment d'impuissance et de mal-être.

 <p><b>Frédéric Grimaud</b> est professeur des écoles en ULIS et chercheur au sein du groupe <b>ERGAPE</b> rattaché à l'Université d'Aix-Marseille. Doctorant en sciences de l'éducation, il mène un travail depuis plusieurs années sur « <i>La scolarisation d'un élève en situation de handicap du point de vue de l'activité du professeur des écoles de classes ordinaires</i> ». Il est également l'auteur de <i>Le travail hors la classe des professeurs des écoles</i>.</p>	<p>En 2016, <b>Sylviane CORBION</b>, professeure des écoles et docteure en sociologie, avait contacté plusieurs sections départementales du SNUipp-FSU dans le cadre de sa recherche. A partir de cette enquête, elle a écrit un livre qui vient de paraître : « <i>L'école inclusive, entre idéalisme et réalité</i> ». Une enquête inédite sur l'école inclusive qui éclaire les dysfonctionnements du système scolaire, de la continuité pédagogique durant la pandémie de Covid-19, tout en proposant des solutions.</p> 
--	--