



ASH

L'ADAPTATION EN VOIE DE DÉMANTÈLEMENT

Depuis de nombreuses années, SEGPA et ÉREA montrent leur efficacité pour faire progresser des jeunes en grande difficulté scolaire grâce à des effectifs réduits, une pédagogie et un encadrement adaptés. Mais enseignant-es et élèves ont vécu certains bouleversements et aujourd'hui, plus que jamais, les craintes d'une remise en cause de ces structures existent. De nombreuses académies tirent la sirène d'alarme face aux annonces de suppressions de postes dans les SEGPA. La volonté politique de développer davantage l'inclusion, souvent à marche forcée et dans des classes surchargées, pose réel-

lement la question de la prise en compte des élèves, de leurs besoins et de leurs spécificités. Dans les ÉREA, l'application de la circulaire d'avril 2017 n'est pas sans créer des problèmes et vient casser des dynamiques préexistantes.

En 2017, la formation des enseignant-es a été profondément modifiée. Pour les PLP, le CAPPEI a remplacé le 2CA-SH. Plus qu'une certification, le CAPPEI deviendra dès 2022 le prérequis à la rémunération d'une partie des indemnités en SEGPA. À l'heure du bilan de la première session d'examen, certaines critiques peuvent d'ores et déjà être émises.

Alors que les AESH réclament une reconnaissance de leur métier et la création d'un vrai statut, le projet de loi *Pour une école de la confiance* vient proposer la généralisation des Pôles inclusifs d'accompagnement localisés. Loin d'être satisfaisante, cette mesure amplifie la crainte de la dégradation de leurs conditions de travail sans bénéfice pour les élèves. ■

SOMMAIRE

• Édito	P1
• Un rapport pour la fin de la SEGPA	P2
• CAPPEI : Formation et affectation	P3
• AESH et PIAL	P4
• ÉREA : Nantes	P4

VERS LA FIN D'UNE STRUCTURE SPÉCIFIQUE ?

Baisse du nombre d'élèves, espace scolaire de relégation, difficultés scolaires assimilées à celles des autres élèves de collège, professionnalisation inefficace... nombreuses sont les raisons invoquées par un rapport de l'Inspection générale datant de juillet 2018 mais publié en janvier 2019 pour remettre en question ces dispositifs tels qu'ils existent aujourd'hui.



Dans ce rapport, l'objectif de préparer les élèves au DNB pro et de les y présenter de manière systématique est prépondérant. Le DNB comme finalité de la scolarité en SEGPA permettrait de mieux faire réussir les élèves. Pourtant, pour une grande majorité, il faut d'abord travailler à la consolidation des acquis du cycle 2 et à l'acquisition des compétences du cycle 3. Le CFG¹ ne serait plus une certification en tant que telle mais l'attestation d'un niveau de performance acquis en cas d'échec au DNB. Pour rendre possible cet objectif, la mission propose le suivi individuel de l'acquisition des compétences et du projet individuel des élèves à l'aide d'outils informatiques, la tenue de multiples réunions de coordination, d'accompagnement, de concertation, la mise en place de co-enseignement, de co-intervention... sans pour autant préciser la question des moyens et du financement. Selon les rapporteur-es, plus d'inclusion

serait nécessaire pour faire progresser davantage et pallier le manque de formation des PLP et des professeur-es des écoles en sciences et technologie, discipline pour laquelle il existe une épreuve écrite au DNB. L'utilisation du numérique dans les enseignements est aussi préconisée.

La nécessité d'une préparation progressive à l'orientation vers la voie professionnelle reste essentielle. Mais, dès l'introduction, la mission questionne l'efficacité de la découverte professionnelle pour l'orientation des élèves. Une critique forte est émise à l'égard de l'enseignement dispensé actuellement dans les ateliers. Le rapport suggère de limiter cet enseignement à une découverte de la culture et des environnements professionnels, sur un nombre de champs professionnels non limités à ceux présents dans la SEGPA, s'appuyant sur les lycées et les CFA.

Dans sa conclusion, le rapport préconise d'apparenter la SEGPA à un « Pôle

« VOLONTÉ POLITIQUE DE L'INCLUSION À TOUT PRIX, DANS UN OBJECTIF D'ÉCONOMIES BUDGÉTAIRES »

Ressource de la difficulté scolaire » avec un fonctionnement plus individualisé et visant davantage l'inclusion en classe de collège, comme en ULIS. Les missions des professeur-es des écoles spécialisés-es seraient redéfinies pour tendre vers des missions proches des coordonnateur-trices ULIS. Enfin, il est proposé de ne plus accorder de DGH spécifique pour les SEGPA mais d'avoir une DGH unique dans le but de « simplifier le pilotage des deux structures administratives ».

Le SNUEP-FSU ne partage pas les orientations de ce rapport qui répond à la volonté politique de l'inclusion à tout prix, dans un objectif d'économies budgétaires, qui ignore la réussite des SEGPA. Celles-ci maintiennent pourtant dans l'école nombre de jeunes en grande difficulté scolaire, en prenant en compte leurs spécificités et leurs besoins, et permettent à 40 % d'entre eux d'obtenir des diplômes de l'enseignement professionnel. ■

1 - Certificat de formation générale

MANDAT SYNDICAL

Les effectifs en SEGPA ne sont pas indiqués dans les textes officiels. Le SNUEP-FSU exige de ne pas dépasser 8 élèves en atelier, y compris élèves d'ULIS en inclusion qui ne sont actuellement pas compris dans les effectifs, et 16 en enseignement général.

Concernant l'indemnisation des enseignant-es, le SNUEP-FSU réclame qu'elle soit identique pour toutes et tous. Son versement doit, par conséquent, être déconnecté de la détention du CAPPEI. En outre, les indemnités SEGPA doivent être revalorisées pour atteindre, *a minima*, le montant de 2 IMP. Enfin, nous exigeons que les PLP exerçant en SEGPA puissent prétendre à l'ISOE au même titre que les PLP exerçant en lycée professionnel.

CAPPEI

MEILLEURE FORMATION... À CONDITION D'Y ACCÉDER

En février 2017, le CAPA-SH pour les professeur-es des écoles et le 2CA-SH pour les PLP et PLC ont été supprimés pour être remplacés par le certificat d'aptitude professionnelle à la pratique de l'école inclusive (CAPPEI)¹. Deux ans après, premier bilan d'étape.

Principal intérêt de cette nouvelle certification, l'augmentation du volume horaire de formation permet une réelle amélioration des connaissances des diplômé-es. De plus, la formation est organisée sur le temps de travail et non en plus de celui-ci, comme c'était le cas auparavant. C'est donc une avancée car l'investissement pour la préparation du CAPPEI est reconnu.

Si les titulaires du CAPA-SH sont titulaires de droit du CAPPEI, les titulaires du 2CA-SH doivent passer l'épreuve 3 du CAPPEI pour voir transformer leur diplôme. Il s'agit d'un dispositif transitoire valable uniquement jusqu'en juin 2022. Passée cette date, le 2CA-SH n'aura plus aucune valeur professionnelle. Les PLP déjà nommé-es en SEGPA ou ÉREA mais ne possédant pas le 2CA-SH peuvent obtenir le CAPPEI en ne présentant que l'épreuve 1 dans la période transitoire. C'est la condition au maintien de la totalité de leurs indemnités.

ACCESSIBILITÉ LIMITÉE

Un problème de taille se pose quant à l'entrée en formation et au passage des épreuves. En effet, peuvent s'y inscrire les enseignant-es affecté-es sur un poste spécialisé ou spécifique : RASED, ULIS, SEGPA, ÉREA, Unité d'enseignement, milieu pénitentiaire ou Centre éducatif fermé. Ces modalités d'inscription à la formation excluent tout-e collègue non déjà nommé-e sur ce type de poste, souhaitant par exemple se former avant de demander un poste relevant de l'ASH.

En outre, tou-ttes les collègues d'enseignement général et professionnel qui

travaillent avec les élèves en situation de handicap sont confronté-es aux difficultés de l'inclusion dans leurs classes avec un-e ou plusieurs élèves d'ULIS ou de SEGPA. Ils/Elles sont de fait écarté-es de la possibilité de préparer et passer le CAPPEI.

VERS LE TOUT INCLUSIF ?

Les modalités de formation, plusieurs semaines complètes dans l'année scolaire, nécessitent un remplacement de l'enseignant-e. S'il existe des brigades de remplaçant-es pour les PE, très peu de TZR sont disponibles pour remplacer les PLP et PLC, ce qui pénalise d'autant plus ces corps d'enseignants à qui l'on refuse alors souvent l'inscription en formation. Pour finir, l'appellation même de la certification questionne. De par son nom, cette certification est destinée à l'inclusion des élèves. Or, jusqu'à présent, les SEGPA et ÉREA n'avaient pas vocation à

systematiser l'inclusion, elle se faisait au cas par cas pour certain-es élèves et dans certaines conditions. Ce nouveau diplôme est-il un pas supplémentaire vers une refondation totale du fonctionnement des SEGPA et ÉREA ? ■



© Vincent Destrian

AFFECTATION DES TITULAIRES DU CAPPEI

Le 21 décembre 2018, une note de service a été publiée pour préciser les modalités de mouvement des titulaires du CAPPEI. Elle aborde aussi le départ en formation au CAPPEI.

→ Vers une spécification des postes de l'ASH

Actuellement, dans certaines académies, les postes de l'ASH sont déjà des postes spécifiques quand dans d'autres ce n'est pas toujours le cas pour les postes de PLP en SEGPA et en ÉREA. La circulaire aborde l'affectation sur des postes déjà spécifiques selon des critères de priorité. Cela implique que lorsque ce n'est pas le cas, les postes deviennent spécifiques. Le SNUEP-FSU exige que les postes actuellement pourvus ne puissent pas être transformés en postes spécifiques tant que la période transitoire permettant un passage du CAPPEI adapté aux titulaires du poste et que les dispositions nécessaires pour leur permettre sa préparation ne leur ont pas été accordées.

Pour les postes pouvant relever du 1^{er} et du 2^d degré, il est préconisé d'en faire une publicité conséquente et d'organiser des commissions de recrutement avant la tenue des CAP.

→ Favoriser les départs en formation

Ne peuvent préparer le CAPPEI que des personnels déjà positionnés sur un poste considéré comme « support ASH » et à condition que le remplacement puisse être assuré pendant les périodes de formation. Les postes berceaux devront être présentés en Comité technique académique. Le SNUEP-FSU réclame une ouverture suffisante de supports de formation pour les PLP et que le remplacement ne soit pas considéré comme un obstacle au départ en formation. ■

En cas de refus de départ en formation ou d'affectation, alertez les responsables académiques du SNUEP-FSU.

1 - décret n° 2017-169 du 10 février 2017

AESH

LE MINISTRE À LA MANŒUVRE... RÉDUCTIONS EN VUE

Le 6 février dernier, les AESH se sont mobilisé-es pour dénoncer leurs conditions de travail. Ces personnels, souvent des femmes, exercent dans des conditions particulièrement précaires. Les mesures annoncées par le gouvernement sont une véritable régression. Focus sur la principale : les PIAL.



ÉREA Les Terres rouges, St-Barthélemy d'Anjou (49) © Sophie Fauveau

adopté en première lecture à l'Assemblée nationale le 19 février 2019. Expérimentée depuis la rentrée 2018, cette nouvelle organisation de la gestion des moyens humains dédiés à l'accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH)

au sein des établissements va être généralisée alors qu'elle n'a fait l'objet d'aucune évaluation.

Par ces PIAL, le ministre entend avoir la main sur la gestion des accompagnateurs et accompagnatrices affecté-es jusqu'ici par la MDPH¹. Alors que celle-ci permettait une gestion basée sur les besoins des élèves, les PIAL permettront une gestion par établissement en

mutualisant les moyens. Chaque établissement, ou groupe d'établissements, aura un volume d'emplois qu'il affectera

selon les besoins. L'objectif est clair : la réduction du nombre de personnels d'accompagnement. Le transfert de la ges-

tion des AESH aux PIAL aboutit au transfert de la réalisation du projet personnel de scolarisation (PPS) de la MDPH à une équipe éducative non formée au diagnostic.

Cette organisation peut

faire varier l'emploi du temps des AESH suivant les semaines tant en termes d'élèves accompagné-es que d'horaires ou de lieux d'exercice. Cette volonté de rationaliser le temps des AESH va dégrader considérablement leurs conditions de travail.

Le SNUEP-FSU dénonce l'exploitation des AESH et revendique un vrai statut et une revalorisation du métier. Il dénonce aussi la logique comptable de laquelle résulte la mise en place des PIAL, au détriment des élèves et des personnels. ■

1 - Maison départementale des personnes handicapées

« CETTE VOLONTÉ DE
RATIONALISER LE TEMPS
DES AESH VA DÉGRADER
CONSIDÉRABLEMENT LEURS
CONDITIONS DE TRAVAIL »

CIRCULAIRE ÉREA D'AVRIL 2017

LES SPÉCIFICITÉS DE CHAQUE ÉREA NIÉES : L'EXEMPLE DE NANTES

Cette circulaire, instituant un pilotage des ÉREA par le/la recteur-trice, a été appliquée à la rentrée 2018 dans l'académie de Nantes, entraînant des suppressions de postes de professeur-e des écoles, d'éducateurs d'internat (PEI) avec l'implantation de 6 AED par établissement pour faire les nuits. La FSU a obtenu en audience la mise en place d'une formation pour ces AED en vue d'ac-

cueillir le public spécifique (2 jours avant la prise de poste et 2 jours en cours d'année). De plus, cette circulaire ne fait pas mention du poste d'éducateur-trice principal-e, qui a pourtant un rôle important dans l'internat éducatif. Les directeurs-trices des quatre ÉREA ont donc demandé la création d'un poste spécifique pour pallier ce manque.

De plus, cette circulaire qui vise à une

harmonisation ne tient pas compte des situations locales : dans certains ÉREA, les PEI très investis sur l'internat éducatif avaient monté des projets ambitieux pour préparer les élèves à l'autonomie, avec par exemple un appartement pédagogique. Il est donc essentiel de maintenir le rapport de forces au niveau local pour éviter les abus que cette circulaire rend possible. ■