

MARS 2021 • n° 121 supplément n° 1



Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés

PARIER SUR LES STRUCTURES ET SUR DES PERSONNELS FORMÉS

Lors du comité interministériel du handicap de novembre 2020, le gouvernement affichait son ambition de « *donner toutes les chances aux jeunes d'aujourd'hui de devenir des citoyens autonomes de demain* ». Cette ambition est déclinée, entre autres, par l'objectif d'une école inclusive synonyme d'un égal accès au service public d'éducation et d'un accompagnement adapté. Nous aimerions croire en l'assurance d'une scolarisation de qualité prenant en compte les singularités et les besoins éducatifs particuliers.

Or le ministère de l'Éducation nationale poursuit sa politique d'économies et la tendance au tout inclusif a surtout pour effet de générer souffrance et culpabilité chez les élèves mais aussi chez les enseignant-es de classe ordinaire.

La primauté budgétaire explique :

► Le développement des Pôles inclusifs d'accompagnement localisés, qui mutualisent les emplois à disposition au lieu de favoriser une meilleure réponse aux besoins des élèves.

► La déstabilisation des structures de l'ASH, avec une diminution des dotations horaires qui affaiblit la préprofessionnalisation et les enseignements, et avec un manque de personnels dont les PLP.

► La catégorisation des élèves en fonction de leur handicap, ce qui permet d'éviter d'aborder les besoins, donc les moyens nécessaires pour y répondre.

► En parallèle, la formation des enseignant-es manque toujours d'investissement. Le CAPPEI peut désormais s'obtenir sans formation, par la voie de la VAE et l'offre de formation continue reste insuffisante par rapport aux demandes.

Le ministère le reconnaît en annonçant augmenter le nombre de stages nationaux tout en concédant qu'il ne collera pas à la demande. Il ose aussi prétendre former à l'École inclusive les futur-es enseignant-es par une formation de 25 heures quand la formation au CAPPEI, déjà rabotée, en compte 400.

Au final, une autre politique volontariste et ambitieuse est nécessaire, avec des moyens pérennes et des personnels mieux formés et mieux reconnus. ■

SOMMAIRE

• Édito	P1
• Accès au CAPPEI et formation	P2
• Besoins éducatifs particuliers	P3
• Acharnement contre l'ASH – Reconsidérer les AESH	P4

EXERCER DANS LES STRUCTURES DE L'ASH

ACCÈS AU CAPPEI FACILITÉ, FORMATION INSUFFISANTE

Quatre ans après sa création, les PLP en poste en SEGPA et en ÉREA ne détiennent pas toutes et tous le CAPPEI. Les départs en formation sont trop peu nombreux. Plutôt que d'y remédier, le ministère modifie les possibilités d'obtention de la certification.



© Marie-Caroline Guérin

2CASH = CAPPEI

Désormais réputé-es être titulaires du CAPPEI, les enseignant-es détenant le 2CASH n'ont plus à en préparer l'épreuve 3 (devant témoigner de leur rôle de personne ressource). C'était une revendication du SNUEP-FSU. Cette équivalence permettra aux collègues concerné-es de continuer à bénéficier des indemnités pour exercice dans l'ASH après août 2021 mais aussi d'accéder aux modules d'initiative nationale (stages MIN) pour une durée de 100 heures.

LA VA2EI

Les enseignant-es nommé-es à titre définitif dans l'ASH mais ne détenant pas le CAPPEI ou le 2CASH peuvent jusqu'en 2022 ne se présenter qu'à l'épreuve 1 (situation d'enseignement et entretien) pour accéder à la certification. Le décret de décembre 2020 permet aussi aux enseignant-es justifiant d'au moins 5 années d'exercice dont 3 dans le domaine de l'enseignement adapté ou de la scolarisation des élèves en situation de handicap d'accéder au CAPPEI par la validation des acquis de l'expérience professionnelle d'un enseignement inclusif (VA2EI). Les candidat-es devront compléter un dossier valorisant l'expérience, les compétences et aptitudes professionnelles en rapport avec

le référentiel des compétences caractéristiques d'un-e enseignant-e spécialisé-e. Ils-Elles seront ensuite amené-es à présenter leur dossier de validation et à valoriser leur parcours devant un jury via une présentation de 15 minutes maximum suivie d'un entretien de 45 minutes.

REVENDIQUER LA FORMATION

Le SNUEP-FSU revendiquait un dispositif pour que les PLP travaillant depuis plusieurs années dans l'ASH puissent obtenir cette certification. Pour autant, ces évolutions permettent au ministère d'éviter de mettre les moyens à la hauteur de l'ambition affichée de l'école inclusive. Les candidatures au départ en formation ou aux stages MIN dépassent toujours le nombre de places prévues. Les syndicats de la FSU ont malgré tout obtenu l'accès de droit aux 100 heures de stage MIN pour toutes celles et ceux obtenant le CAPPEI, quel que soit son mode d'obtention. ■

RÉFÉRENCES

- Décret n°2017-169 du 10 février 2017 modifié par le décret n°2020-1634 du 21 décembre 2020
- Deux arrêtés du 10 février 2017 modifiés par les arrêtés du 21 décembre 2020 (un pour l'examen et un pour la formation et la préparation au CAPPEI)
- Circulaire n° 2017-026 du 14 février 2017 – modifications à paraître.

INDEMNITÉS EN SEGPA, ÉREA, ULIS

Indemnité de fonction particulière annuelle de 844,19 €

Cette indemnité versée mensuellement (70,35 €) est perçue par les enseignant-es du second degré titulaires possédant le CAPPEI et exerçant sur au moins un demi-service dans l'ASH. Jusqu'à la fin de cette année scolaire, elle est également versée aux enseignant-es titulaires et non titulaires en CDI ne détenant pas le CAPPEI. Pour le SNUEP-FSU, cette indemnité doit être déconnectée de la détention du CAPPEI. Malgré les annonces de 2017, aujourd'hui encore des enseignant-es, titulaires ou non, peuvent être affecté-es dans les structures de l'ASH sans détenir le CAPPEI et sans être volontaire.

Indemnité annuelle de 1765 € pour exercice dans l'ASH

Versée mensuellement (147,08 €), cette indemnité a remplacé en 2017 les heures supplémentaires effectives (HSE) versées jusque-là pour les réunions de coordination et de synthèse. Le passage en indemnité a sécurisé les paiements car toutes les PLP ne bénéficiaient pas du versement des HSE ou pas à la même hauteur. Le montant de l'indemnité reste insuffisant et le manque de cadrage sur les heures de coordination et de synthèse laisse libre cours aux abus (plus de deux heures hebdomadaire, une heure quotidienne...). Le SNUEP-FSU le dénonce et revendique une indemnité annuelle égale à 2 500 €.

BESOINS ÉDUCATIFS PARTICULIERS

TRAVAILLER DES RÉPONSES COLLECTIVES ET RENFORCÉES

Lors de son dernier congrès en décembre 2019, la FSU s'est dotée d'un mandat d'étude sur l'inclusion scolaire. Le SNUEP-FSU s'y associe en participant activement aux travaux du groupe de travail fédéral. Entre autres sujets, regard sur les problématiques liées aux besoins éducatifs particuliers et les premières pistes de revendications.

VERS UN MODÈLE UNIQUE ?

Les élèves à besoins éducatifs particuliers (BEP) regroupent une grande variété d'élèves qui ont, de manière significative, plus de mal à apprendre que la majorité des enfants du même âge quand ils sont en situation particulière ou qu'ils souffrent d'un handicap qui empêche ou gêne leurs apprentissages. Ce sont des enfants handicapés (physiques, sensoriels, mentaux), en situation familiale ou sociale difficile, intellectuellement précoces, nouvellement arrivés en France, des enfants malades, de la communauté du voyage ou mineur-es en milieu carcéral. Pour les aider à progresser et à devenir plus autonomes, il s'agit de les accueillir en milieu ordinaire et d'identifier les besoins pour apporter des réponses pédagogiques et éducatives appropriées (aménagement, démarches pédagogiques, outils, aide humaine...). Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à l'inclusion de ces élèves mais il conteste la représentation idéalisée de l'inclusion dans la classe ordinaire comme modalité unique de prise en charge, excluant les autres structures et dispositifs existants.

« LE SNUEP-FSU (...) CONTESTE LA REPRÉSENTATION IDÉALISÉE DE L'INCLUSION DANS LA CLASSE ORDINAIRE COMME MODALITÉ UNIQUE DE PRISE EN CHARGE, EXCLUANT LES AUTRES STRUCTURES ET DISPOSITIFS EXISTANTS. »

POUR UNE CATÉGORISATION MOINS DISCRIMINANTE

La notion de BEP devait offrir la perspective d'une organisation par catégories de besoins, ce qui est moins discriminant que de catégoriser par le trouble ou le handicap. Mais les BEP ont fini par constituer d'autres catégories fondées sur des besoins comportementaux, affectifs, cognitifs, sensoriels... qui interrogent l'usage discriminant des nomenclatures. Les BEP n'évitent donc pas le piège de

ranger les élèves dans des cases. La lutte contre la stigmatisation et l'exclusion pose la question de l'identification d'un élève à BEP. Comment éviter d'en faire un véritable fourre-tout ?

QUELLE PERSONNALISATION ?

Les BEP supposent une vision centrée sur la personnalisation et la compensation individuelle. La logique est celle d'une organisation pédagogique adaptée aux besoins : commencer par l'évaluation de l'élève, identifier et définir ses besoins pour lui permettre une démarche singulière d'apprentissage. Ce concept cache une volonté politique, régulièrement énoncée depuis la déclaration de Salamanque de 1994, qui vise la transformation profonde des organisations scolaires et des métiers enseignants. Elle tend à organiser une école voulant fonder

le besoin éducatif sur l'individu en rationalisant le système par la protocolisation des réponses. Pour le SNUEP-FSU, la prise en compte de la singularité des élèves et de leurs besoins dans les pratiques pédagogiques ne doit pas être confondue avec une individualisation des organisations pédagogiques et des parcours scolaires ; l'analyse des besoins éducatifs particuliers doit retrouver sa fonction pédagogique à la fois pour la rendre capable d'outiller l'enseignant-e et pour garder la perspective d'une action de l'école centrée sur l'accès de toutes et tous à la culture commune. Le SNUEP-FSU refuse que l'analyse des besoins conduise à la protocolisation, l'externalisation et la médicalisation des réponses. Celles-ci appartiennent au champ pédagogique

et didactique des apprentissages et s'inscrivent dans les compétences et les pratiques des personnels et dans les élaborations collectives des équipes pédagogiques.

L'INCLUSION À TOUT PRIX ?

Sous une apparence altruiste et respectueuse de la diversité, les BEP cachent mal les velléités de rationalisation budgétaire et d'économies. La priorité donnée à cette rationalisation explique les mesures qui ne prennent sens que par l'insuffisance des moyens : inclusion dans des classes ordinaires sans se préoccuper des conditions d'accueil et des effectifs par classe, situation de précarité et mutualisation des AESH, faibles crédits pour la formation des enseignant-es, remise en cause des structures spécialisées, externalisation des réponses... L'identification des besoins des élèves est alors inutile si elle n'est pas assortie des ressources nécessaires pour y répondre dans la perspective d'une réussite effective des apprentissages. Le SNUEP-FSU exige l'attribution de moyens à la hauteur des enjeux, y compris pour la formation des enseignant-es. ■



© Marie-Caroline Guérin

POURQUOI CET ACHARNEMENT CONTRE LES ÉREA ET SEGPA ?

La crise sanitaire actuelle amène à repenser le monde et nos priorités en visant la solidarité, le collectif, l'humain d'abord. Pourtant, vis-à-vis des SEGPA et ÉREA, le rectorat de Bordeaux suit une orientation purement libérale.



© Marie-Caroline Guérin

Nous parlons de l'avenir des établissements de l'ASH, des conditions de travail, de surcharge ou de souffrance au travail et le rectorat nous répond par la réduction des dotations horaires des établissements de l'enseignement professionnel et en particulier des SEGPA et ÉREA.

Derrière ces sigles se cache une réalité : celle des structures « de la dernière chance » pour beaucoup de collégien-nes et lycéen-nes, décrocheurs-euses scolaires pour la plupart, et en grande difficulté (scolaire, sociale et psychique) pour la très grande majorité. Ces structures sont adaptées à la singularité de chaque jeune accueilli, avec pour objectif leur insertion sociale et professionnelle.

Pourtant les moyens attribués pour ces structures seront diminués l'année prochaine, c'est inadmissible. Les conséquences, sur les élèves et les personnels,

ne seront pas négligeables avec une dégradation des heures d'enseignement et la diminution des heures d'enseignement professionnel qui préparent pourtant les élèves à une formation diplômante. Il est urgent que ces heures soient réattribuées et permettent un accompagnement en conformité avec la circulaire de 2015.

Ainsi, entre la réduction des dotations des établissements de l'ASH et la fermeture des champs professionnels en

SEGPA, le rectorat de Bordeaux marginalise les plus fragiles.

Ces choix, en rupture avec les discours sur « l'école de la confiance », vont accentuer les inégalités scolaires et sociales en enlevant des moyens à celles et ceux qui en ont le plus besoin. C'est enfin un manque de considération des personnels, de leur travail, des familles et de leurs enfants.

Après nos interventions dans les différents CTSD et les actions menées par les collègues, nous avons observé quelques reculs. Mais le travail collectif et solidaire trouve son chemin à l'image de la coordination entre les ÉREA d'Eysines et de Pessac qui ont organisé deux rassemblements devant leur établissement, relayés par la presse locale, pour protester contre la baisse des moyens attribués aux ÉREA dont l'avenir s'obscurcit. ■

RECONSIDÉRER LES AESH

Alors que la France doit combler son retard en matière d'inclusion et de lutte contre l'exclusion des personnes en situation de handicap, l'Éducation nationale précarise et marginalise les AESH.

Un état des lieux qui alerte : aucune perspective de carrière, pas de prime éducation prioritaire ou Covid, un accès très limité aux prestations sociales, des agent-es avec de l'ancienneté au même niveau de rémunération que les agent-es nouvellement recruté-es... Le manque de considération s'est encore illustré au 1^{er} janvier 2021 avec la suppression du premier niveau indiciaire devenu inférieur au SMIC (suite à l'augmentation de ce dernier). De 10 niveaux de rémunération à l'origine, il n'y en a plus que 7. De plus, ces emplois sont trop rarement à temps complet et très majoritairement occupés par des femmes, les rendant ainsi vulnérables.

Si la circulaire du 5 juin 2019 et le guide AESH qui en découle devaient permettre une harmonisation des pratiques, certaines académies traitent les AESH pour quantité négligeable : frais de déplacement non remboursés, aucun-e AESH référent-e, recrutement par piston, formations quasi inexistantes, accompagnements en surnombre pour pallier le manque d'AESH, journées de fractionnement (2 jours de congé de droit) souvent ignorées...

Les syndicats de la FSU demandent d'ouvrir en urgence des négociations sur les salaires, les conditions de travail et la reconnaissance du métier. Ils revendiquent l'application d'une grille indiciaire de référence assise sur le cadre B-type, un emploi à temps complet, des indemnités en éducation prioritaire, le développement d'une réelle formation professionnelle sur le temps de travail.

Puisque l'Éducation nationale prétend être bienveillante et inclusive, qu'elle le montre en respectant les AESH.