



Le Petit Cahier de la CGT Éduc'action (Supplément)

Numéro 58 bis spécial inclusion

Octobre 2019

Équipe nationale 1er degré

Henri BARON

Elena BLOND

Fabienne CHABERT

Antoine DIERSTEIN

François-Xavier

DURAND

Malika GAUDEL

Jean GRIMAL

Yvon GUESNIER

Chrystel LEVARDON

Marc LE ROY

Émilie PERTUZÉ

Jérôme SINOT

Illustrations

Marc LE ROY

Vincent PINCHAUX

Spécial inclusion

Spécial inclusion

L'inclusion au service de l'idéologie Blanquer

La circulaire pour l'école inclusive est sortie le 6 juin 2019. Elle représente un pan important de la ligne idéologique du ministre Blanquer, dans la droite ligne des précédentes que l'on peut résumer par le « tout handicap », expression ultime de la médicalisation de l'échec scolaire.

En voici une présentation et une analyse détaillées.

Analyse et commentaire...

L'introduction de la circulaire

La présentation de la circulaire donne lieu aux entourloupes habituelles. Par exemple, on nous dit que le budget dédié à la scolarisation des élèves en situation de handicap a augmenté de 25 %, mais on oublie de dire que l'essentiel vient du transfert des AESH du ministère du Travail vers celui de l'Éducation nationale... Dans la description, la circulaire affirme aussi que la situation se traduit par « un meilleur accueil de l'élève à son arrivée à l'école ou dans l'établissement ». Affirmation ô combien gratuite quand on sait le nombre d'enfants sans AESH dès la rentrée.

L'organisation académique et départementale

L'effet d'annonce est également illustré par la création dans chaque académie d'un « service public de l'école inclusive ». Dans quel but ? Masquer la pénurie de moyens ? Dans les départements aussi, un tel service est installé ; il est chargé de gérer les AESH et doit mettre en place une cellule d'écoute et de réponse aux parents des enfants handicapés. On peut en douter... Les demandes des familles sont tellement énormes qu'il est fort probable que cette structure n'aura pas les moyens d'y répondre.

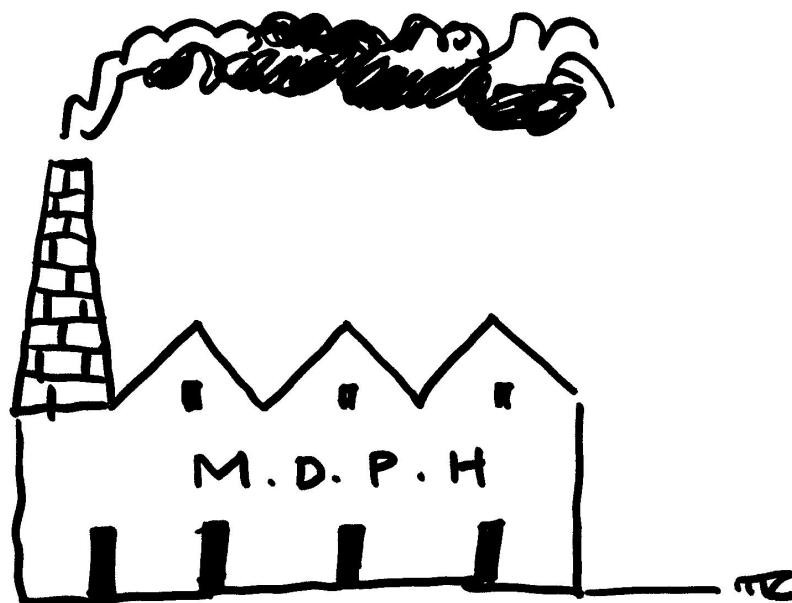
Les PIALs

Et, avec la loi dite Blanquer, nous avons la mise en place des PIALs (pôle inclusif



MEDICALISATION DE LA DIFFICULTÉ SCOLAIRE.

(Suite page 2)

(Suite de la page 1)

"SOUS LES DOSSIERS, L'INCLUSION"

La mutualisation des moyens n'est jamais un gage d'efficacité.

d'accompagnement localisé) dont un autre article détaille le contenu. Ils sont implantés en circonscription, par le service départemental de l'école inclusive. C'est la circonscription qui décidera donc de l'aide humaine. Tout ceci crée beaucoup d'échelons supplémentaires qui ne vont pas faciliter le travail des AESH ni garantir une aide réelle et supplémentaire pour les élèves concerné-es.

D'autant plus que la gestion en circonscription, censée « apporter de la souplesse », permettra probablement des accompagnements individuels d'un-e seul-e enfant par plusieurs AESH. **La mutualisation et la restructuration font que les AESH ne pourront accompagner un-e même enfant que pendant moins de dix heures.** Le PIAL est censé réfléchir aussi à « une aide éducative et thérapeutique » à apporter aux enfants. Cela signifie-t-il que des psychomotricien-nés, des orthophonistes, des psychologues libéraux-ales, des éducateur-trices spécialisés-es viendront dans les écoles ? Et quelle qualification en termes de thérapie pourra avoir l'IEN ou le-la directeur-trice d'école qu'il a choisi pour être coordonnateur-trice du PIAL ? L'École et l'Éducation nationale ne peuvent tout régler ; les enfants ont besoin de soins, et ce sont des personnels de santé formés et qualifiés qui sont aptes à savoir lesquels.

Enfin, la circulaire nous indique qu'« Il conviendra donc, au sein du projet d'école ou d'établissement, d'assigner à l'accompagnement des objectifs d'autonomie concrets et atteignables avec des évaluations périodiques. » Nous sommes là au cœur du problème. **Le suivi de l'inclusion se fera donc bien sur la base d'évaluations, comprenant des critères stricts et prenant la forme d'objectifs chiffrés.**

L'accueil des familles

La cellule d'écoute, décrite plus haut est sommairement évoquée. Elle est censée être opérationnelle dans chaque DSDEN depuis juin 2019 et jusqu'aux vacances d'automne. Elle devra notamment « répondre aux familles sur le dossier de leur(s) enfant(s) avec un objectif affiché de réponse aux demandeur-euses dans les 24 heures suivant l'appel ». On ne sait ni quel personnel en sera chargé ni de quel budget il disposera. Enfin, la cellule

(Suite page 3)

(Suite de la page 2)

d'écoute « travaille en articulation étroite avec les autres acteurs du service départemental École inclusive ». Qui sont ces autres acteur-trices ? Les établissements spécialisés en font-ils partie ?

Ils ne sont d'ailleurs évoqués dans ce chapitre que pour les conventionnements avec l'ARS afin de développer les unités d'enseignement externalisées dans les écoles ; on coupe les enfants du lieu de soin.

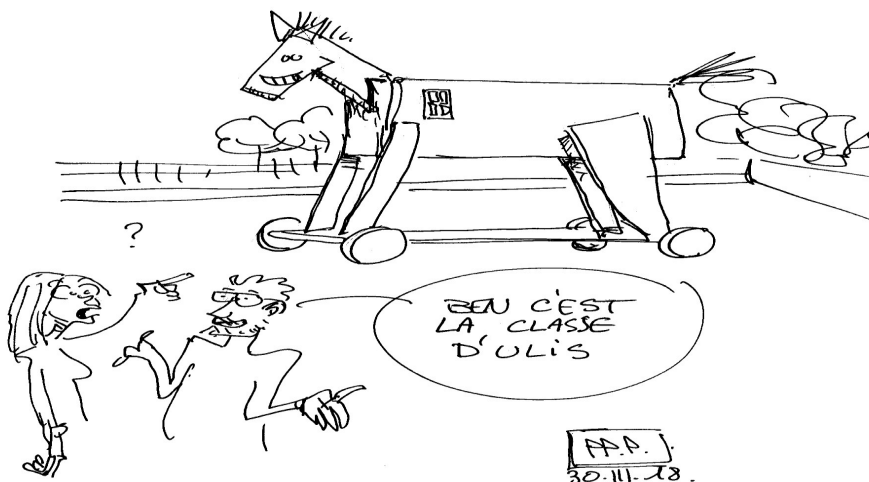
Mais, il y a encore pire. La circulaire indique que « sont appelés à contribuer pour donner la meilleure réponse aux besoins éducatifs des élèves en situation de handicap » qui donc ? Mais les réseaux d'aide, bien sûr. On sait que, depuis le CAPPEI, les ministres Vallaud-Belkacem, puis Blanquer ont entrepris de supprimer les RASED en changeant les missions des personnels, dans la ligne du « tout handicap ». C'en est une nouvelle illustration. Pourtant **la mission des maître-esses d'adaptation ou les rééducateur-trices n'est pas d'aider les enfants handicapé-es mais d'aider les enfants en grande difficulté scolaire**, que l'on oublie de plus en plus.

Du côté des enseignant-es

Dans son immense largesse, le ministre accord aux enseignant-es 6 heures de temps de concertation avec les parents des enfants porteur-euses de handicap. Mais, ces 6 heures sont prises sur les 48 heures hors classe (dans le volume des 108 heures). Cela veut dire que ce temps est pris sur le temps dédié aux travaux en équipe pédagogique et aux relations avec les familles en général. **Pour les enseignant-es, il n'y a donc pas de temps supplémentaire, c'est à moyens constants.**

Pour se former, les collègues disposeront d'une plateforme appelée « Cap École inclusive ». Voici ce que dit la circulaire : « cette plateforme proposera aux enseignants des ressources pédagogiques simples, immédiatement utilisables en classe, afin de disposer de points d'appui, de références et de conseils utiles pour la scolarisation de tous les élèves. Cette plateforme leur permettra, entre autres fonctionnalités, de contacter des professeurs ressources qui pourront les accompagner dans la mise en place d'adaptations et aménagements pédagogiques, notamment pour les élèves avec des troubles du spectre de l'autisme (TSA). » Il y a de quoi se poser des questions. Que signifie « utilisables en classe » ? Tiendra-t-on compte des conditions de l'inclusion dans les classes ordinaires dans ces ressources présentées comme « simples » ? **Il y a de fortes chances que les enseignant-es ressources soient des enseignant-es spécialisé-es lequel-les deviendraient strictement des personnes-ressources** puisque pour répondre aux sollicitations qui vont être pléthores, **elles-ils n'auront plus de temps pour être auprès des élèves**. C'est ce qui est à redouter en tout cas.

**Collègues, faites
toujours plus
avec moins... joli
slogan
ministériel...**



(Suite page 4)

(Suite de la page 3)

Il est urgent que tous les personnels intervenant pour aider les élèves aient du temps pour travailler collectivement.

Enfin, nous apprenons que « la prise en compte des besoins des élèves en situation de handicap sera abordée lors du rendez-vous de carrière ». La question des besoins particuliers entrera en ligne de compte dans les rendez-vous de carrière alors même que les conditions de l'inclusion ne sont pas réalisées. **Si un·e enseignant·e ne s'en sort pas avec les élèves handicapé·es, cela pourra lui être reproché alors que c'est l'État qui en est le responsable.**

Du côté des AESH

La circulaire confirme que leurs contrats sont de trois ans.

Les modalités d'accompagnement de l'élève en situation de handicap par les AESH sont élaborées par les enseignantes et placées sous la responsabilité éducative et pédagogique des enseignantes elles-mêmes et des directeur·trices d'école. Mais **aucun temps de concertation enseignant·e et AESH n'est prévu.**

À l'aide classique à l'autonomie et aux apprentissages s'ajoute la possibilité qu'un·e AESH doive sécuriser l'environnement de l'élève ou se voie confier des missions de référent·e. **Référent·es, acteur·trices dans des situations d'urgence, cela semble constituer de nouvelles missions des AESH. Mais cela pose la question de la formation mais aussi du temps.** Entre la présence avec plusieurs élèves, des tâches de référent·e, tout cela va vite exploser.

C'est la direction d'école qui « organise un entretien d'installation pour présenter à l'AESH nouvellement nommé ses missions précises. » Sans cadre statutaire, toutes les dérives sont permises, et voilà les directeur·trices d'école doté·es d'une fonction de cheffe. Car, ensuite, le·la collègue chargé·e de direction doit organiser un entretien avec l'élève, l'AESH, l'enseignant·e et les parents ; une charge de plus, alors que l'enseignant·e pourrait bien s'en charger. Et si l'AESH suit plusieurs élèves, il faut organiser plusieurs réunions. Sur quel temps ? L'histoire ne le dit pas.

Le livret du parcours inclusif

Présenté comme une simplification, ce livret « comprend tous les documents utiles au parcours de l'élève ainsi que les différents outils mis en place, dont le document de mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation le cas

(Suite page 5)

(Suite de la page 4)

échéant. » Il risque d'être un élément de plus à remplir et d'alourdir la charge de travail des enseignant·es. Quel sera son contenu ? Sera-t-il finalement informatisé pour un contrôle des modalités d'adaptation par la cellule handicap de l'IA et la direction de l'école ?

Le contrôle et l'évaluation

Ça nous manquait. On nous rappelle tout d'abord que les élèves porteur·euses de handicap font partie des « **élèves à besoins particuliers** », **terme qui permet d'évacuer la difficulté scolaire et de la diluer avec le handicap.**

Ensuite, on charge la mule des collègues chargé·es de direction. Les voilà (avec l'EN, certes) : « garants de la mise en œuvre des mesures décidées. » Elles·ils deviennent plus strictement les relais directs des injonctions institutionnelles, dans un contexte d'inclusion de plus en plus cadrée, de surveillance et donc elles·ils peuvent être les relais d'atteintes à la liberté pédagogique. Et en même temps, elles·ils subiront des pressions, seront sur la sellette.

On nous présente l'outil Qualinclus, qui vient du Canada (comme les compétences patronales ou le « acquis, non acquis en cours d'acquisition ») ... « L'outil d'auto-évaluation Qualinclus constitue un appui pour les équipes. Il n'est ni un dispositif supplémentaire, ni un nouveau label à obtenir, mais une aide pour partager un diagnostic, formaliser des objectifs, expliciter la manière de les atteindre et mesurer les progrès. » L'outil Qualinclus est au centre de la démarche-qualité qui sous-tend tout le dispositif inclusif.

C'est par ce biais-là que les injonctions, les intrusions dans les classes et les sondages (éventuellement anonymes comme au Canada où l'outil est utilisé) vont arriver. Qualinclus est un outil de gestion de l'inclusion fondé sur le concept des contrats d'objectifs et de moyens, toute l'armada néo libérale d'une gestion managériale de l'inclusion, comme au Canada.

Enfin, une commission départementale de suivi des projets de scolarisation sera organisée si besoin par l'IA-Dasen. « Elle constituera une instance locale d'évaluation de la mise en œuvre des mesures ainsi qu'une instance de recours également chargée de statuer sur les cas de litiges et de plaintes émanant de parents ou d'enseignants. »

« L'instance locale d'évaluation » vient confirmer l'importance de la volonté managériale fondée sur la démarche-qualité en jeu dans cette circulaire. Il



Le « tout handicap » du ministère lui permet de globaliser l'aide spécialisée au détriment des élèves et des personnels.

(Suite page 6)

(Suite de la page 5)

s'agit, avec cette instance, de surveiller le monde enseignant pour s'assurer qu'il applique bien les mesures et les principes déterminés par l'autorité de tutelle.

Quelques remarques.

Ni les ULIS, ni les coordonnateur-trices ne sont évoqués dans cette circulaire. C'est dire si c'est bien la scolarisation en milieu ordinaire qui est visée, quitte à en oublier les dispositifs à même de favoriser l'inclusion.

La circulaire a donc pour base une définition de l'inclusion comme ne pouvant se faire que dans le milieu ordinaire. Les établissements spécialisés ne sont pas non plus abordés. Pour de très nombreux·ses dirigeant·es, issu·es des gouvernements successifs en France et par la rapporteuse spéciale de l'ONU, ces établissements sont des lieux d'exclusion, méconnaissant totalement leurs objectifs et spécificités.

Cette désinstitutionnalisation se met en place alors dans le contexte d'un marché du soin et du handicap, de la mise en concurrence des services de soin, d'une individualisation à l'extrême de la gestion du handicap, sur le modèle américain. Désinstitutionnaliser, c'est accepter que toute la culture institutionnelle des établissements spécialisés et le bénéfice de l'approche globale avec des moyens adaptés qu'ils permettraient, disparaissent au profit d'une déréglementation généralisée du soin et de l'accompagnement apporté aux personnes en situation de handicap. C'est aussi accepter la logique d'économies budgétaires qui est à l'œuvre dans la désinstitutionnalisation en France. C'est encore oublier que "les institutions sont lieux de vie où la solitude n'entre pas, alors que dans certains cas, elle s'installe au domicile" (Groupe Polyhandicap France, 20/10/2017).

La conception d'une inclusion raisonnée, c'est-à-dire incluant des aménagements en milieu ordinaire et des établissements spécialisés est totalement ignorée ; ignoré aussi le fait que **la progression spectaculaire de l'inclusion en France s'est accompagnée d'une réduction importante de l'offre de soins et du recours aux soins.**

Les moyens sont ridicules, les tâches des AESH s'alourdissent, leurs conditions de travail sont encore pires, les enfants pris·es en charge sont encore moins aidé·es, quant à celles·ceux qui ne sont pas pris·es en charge... Les enseignant·es spécialisé·es deviennent des personnels-ressource, les RASED sont sollicités alors que ce n'est pas leur tâche.

Le contrôle par la hiérarchie s'exacerbe et les directions d'école sont sollicitées pour être partie prenante de ce contrôle.

Bref, tout est quasiment à jeter dans cette circulaire. Au feu !

Jean GRIMAL

Rentrée intolérable :

**les AESH ne veulent plus subir
et s'organisent !**

La CGT Éduc'action soutient toutes les actions et mobilisations et appelle à les développer dans toutes les académies et départements pour gagner le respect des droits des AESH, avec une véritable augmentation de salaire et un statut de fonctionnaire.

Communiqué à lire sur notre site www.cgteduc.fr

**Inclusion,
Technique de
désintégration
massive...**

AESH

Reconnaissance du travail invisible : le combat recommence !

La comptabilisation du temps de travail des Accompagnant·es d'Élèves en Situation de Handicap (AESH) se limitait jusqu'à lors au temps d'accompagnement de l'élève sans considérer les temps de réunions, concertations, préparations, formations... souvent faits bénévolement par ces personnels. Suite aux mobilisations des AESH, dans la circulaire 2019-90 le ministère ouvrait enfin la porte à une prise en compte, bien que très insuffisante, de ce temps de travail dit "invisible".

Un·e AESH doit travailler, pour un temps plein (quotité 100%), 1607 heures sur l'année, le temps de travail étant annualisé. Désormais, le volume horaire annuel doit être divisé entre 41 et 45 semaines pour quantifier le temps d'accompagnement hebdomadaire au lieu de 39 semaines avant dans la plupart des cas. Pour le travail invisible, nommé "activités connexes", le temps d'accompagnement hebdomadaire est multiplié par la différence entre le nombre de semaines définies par l'académie et les 36 semaines d'accompagnement, soit de 5 à 9 semaines.

Ce calcul sur au moins 41 semaines - fait pour inclure une partie du travail invisible - devrait donc avoir pour conséquence d'augmenter la quotité et donc le salaire en gardant le même nombre d'heures.

Une maigre reconnaissance du travail des AESH qui se transforme en cauchemar

En effet, ce **nouveau mode de calcul est l'occasion d'abus de la part des académies** : le choix de certaines est de laisser la même quotité et le même salaire ce qui entraîne une diminution des heures d'accompagnement sans augmentation de salaire ; d'autres choisissent de diminuer arbitrairement le volume d'heures d'activités connexes pour augmenter les temps d'accompagnement. Enfin, ce volume d'heures devient un dû pour l'administration qui exige des comptes de ce personnel au lieu d'être géré par et pour l'AESH.

Certaines aberrations apparaissent dans le 1er degré où le temps de présence des élèves est de 24H. Des AESH ont signé



(Suite page 8)

(Suite de la page 7)

un contrat cet été pour un temps d'accompagnement supérieur à 24H ; les années précédentes, les heures au-delà des 24h étaient utilisées pour leurs réunions, concertations,...

Or, avec la prise en compte de ces heures comme activités connexes, ce personnel reçoit un avenant ramenant leur temps d'accompagnement à 24h sans consultation au préalable. **Cette diminution d'heures entraîne une réduction conséquente du salaire.** Les AESH se voient imposer ces modifications une fois en poste.

100% nécessaire

AESH

100% précaire

Collectif AESH national
CGT Educ'Action

En plus d'une rentrée chaotique où nombre d'AESH, sont toujours sans contrat ou affectation, où la mise en place des PIALs (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé) reste dans une grande confusion et rend ce personnel corvéable à merci, **les AESH voient leur conditions de travail régresser et leurs maigres acquis disparaître.** Il est donc urgent de poursuivre la mobilisation sur tout le territoire. Dans

plusieurs départements, des actions des AESH, des interpellations syndicales se développent.

Le **Collectif AESH National CGT Educ'action** invite tous les personnels de l'Éducation nationale à soutenir les AESH pour poursuivre ensemble le combat !



Hélène ELOUARD &
Yvon-Yvan BARABINOT
Collectif AESH National
CGT Educ'action

Retrouvez-nous sur Internet :

<http://www.cgteduc.fr/>

[http://](http://cgteducation1d.ouvaton.org/)

cgteducation1d.ouvaton.org/

À remettre à un·e militant·e CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous
CGT Educ'action 263, rue de Paris Case 549 93515 MONTREUIL cedex



Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Nom (Mme, M.) Prénom

Adresse personnelle

Code postal Localité

Tél Mél@.....

Département d'exercice :

Pour me syndiquer en ligne, je clique [ici](#).