

## Spécial École inclusive

Numéro CPPAP : 0625 S 07262 ISSN 1165-7979 - imprimé par nos soins - Prix du numéro: 1 euro - Numéro 166 - janvier 2021

**Dans un plan d'urgence pour l'école,  
n'oublions pas l'ASH !**

**Tou·tes en grève  
le 26 janvier !**

**Rassemblement à BORDEAUX  
11H30 Place de la République  
puis manifestation**

Déposé le 18/01/2021

SITE DE DEPOT

**P4**

LA POSTE  
DISPENSE DE TIMBRAGE

**URGENCE  
SERVICE PUBLIC  
D'ÉDUCATION**

**#engrevel26janvier**

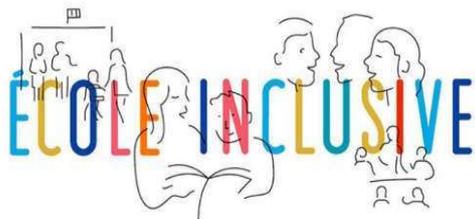
**#unplandurgencepourlecole**

**SNUipp  
FSU  
DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE**

SNUipp-FSU Gironde, 44 cours Aristide Briand 33000 Bordeaux

Tél : 05 56 31 26 63 Mèl : [snu33@snuipp.fr](mailto:snu33@snuipp.fr)

Site web : <http://33.snuipp.fr>



Le SNUipp-FSU s'inquiète sur le recrutement des psychologues de l'Éducation Nationale en Gironde. En effet, le Rectorat fait appel à des contractuel-es faute de candidat-es et la situation va se dégrader avec de nombreux départs en retraite dans les 10 ans à venir. (lire en page 4)

option	Catégories de postes	Nombre de postes	Stagiaires CAPPEI	Postes occupés par faisant fonction
TFM (ex C)	Classes spé (Bx hopital des enfants)	4		
	ULIS en école	1		
TFC / TSA / TLA (ex D)	Classes spé IME IR SESSAD	79	3	25
	Classes spé E HOSP	11		
	ULIS en école	101	17	26
	ULIS 2°degré	70	8	7
RASED péda Ex E	Aide à dominante pédagogique	57	7	6
SEGPA / EREA ex F	Classes maison d'arrêt 2°degré	6		2
	CEF Sainte Eulalie 2°degré	1		1
	Ens spé 2°degré SEGPA	91	4	5
	Ens spé 2°degré EREA Pessac	5		2
	Ens spé 2°degré EREA Eysines (dont 1 pour ITEP StVincent)	11		1
RASED rela Ex G	Aide à dominante relationnelle	52	2	
PsyEN	1°degré	96		
	Directeur·trices SEGPA	23		2
	Directeur adjoint UPR (pénitentiaire)	1		0
	Directeur EREA	2		0
	Directeur CMPP	1		0
	Directeur·trice établissements spécialisés	5		0
	Enseignant·es référent·es	29		
	Coordonnateur·trices AESH	2		
Coordonnateur·trice CDO	2			

**PERMETTRE  
A TOUS  
LES ÉLÈVES  
DE RÉUSSIR,  
SANS EXCEPTION.**



**C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?**

## École inclusive, si on gratte le vernis on se rend vite compte de la tromperie !

Au-delà des discours et des chiffres publiés par le ministère, la priorité donnée aux élèves dits à besoins éducatifs particuliers n'est qu'une illusion.

Ici, ce sont des élèves qui ne peuvent pas bénéficier d'un temps d'accompagnement humain suffisant puisqu'au sein des PIAL on gère (la misère) à moyen constant !

Là, ce sont des élèves qui attendent une orientation en ULIS ou en établissement spécialisé puisque la MDPH est débordée de demandes et les places manquantes.

Là encore, ce sont des élèves en grande difficulté qui ne peuvent plus recevoir l'aide des RASED puisqu'en nombre toujours insuffisant.

Les équipes ne sont plus en capacité d'assurer leurs missions et d'inclure ces élèves en mal d'école générant beaucoup de souffrance professionnelle.

Le MEN tente de masquer la pénurie en créant des dispositifs, des plateformes sensés répondre aux situations les plus complexes : pôle ressource, cellule de veille, DITEP, équipe mobiles d'appui à la scolarisation..., autant de coquilles vides qui détournent les enseignant·es spécialisé·es de leur missions auprès des élèves et ne peuvent pallier le manque de personnel spécialisé dans les structures scolaires.

Le MEN parce qu'il ne se donne pas les moyens d'une inclusion réussie (réforme structurelle, postes, formation, temps de concertation,...) entretient la confusion entre le handicap et la grande difficulté scolaire, renvoyant de plus en plus souvent cette dernière dans le champ médical. A ce titre, le projet de transfert des psychologues EN vers le pôle santé nous alerte fortement et risque de sonner le glas des RASED.

Pour le SNUipp-FSU, la fragilisation des RASED et des enseignants et enseignantes spécialisés vide le service public d'éducation de ses valeurs et renforcera inéluctablement les inégalités scolaires. Il est de notre responsabilité d'être à l'œuvre dans le décryptage et la dénonciation de ces pratiques. C'est pourquoi nous tenterons dans ce bulletin de mettre en lumière la réalité du terrain grâce aux témoignages de collègues. Ce tableau éclaire aussi la façon dont notre DASEN décline la politique inclusive à la sauce Blanquer.

**A n'en pas douter, l'adaptation et la scolarisation des élèves en grande difficulté scolaire ou en situation de handicap a toute sa place dans un plan d'urgence pour l'école et dans la mobilisation du 26 janvier.**

## SOMMAIRE

### P.2 en chiffres

### P.3 édito

### P.4.6. école inclusive en Gironde

### P.7.8. bulletin d'adhésion

### P.9-12. témoignages école inclusive

#### Glossaire ASH

**AESH** : accompagnant des élèves en situation de handicap

**ASH** : adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés

**BEP** : élève à besoin éducatifs particuliers

**CAPPEI** : certificat d'aptitudes professionnelles aux pratiques de l'éducation inclusive

**EREA** : établissement régional d'enseignement adapté

**ESS** : équipe de suivi de scolarisation

**IME** : institut médico-éducatif

**ITEP** : institut thérapeutique, éducatif et pédagogique

**PIAL** : pôle inclusif d'accompagnement localisé

**PsyEN** : psychologue de l'éducation nationale

**RASED** : réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté

**SEGPA** : section d'enseignement général et professionnel adapté

**SEI** : Service École Inclusive

**SESSAD** : service d'éducation et de soins à domicile

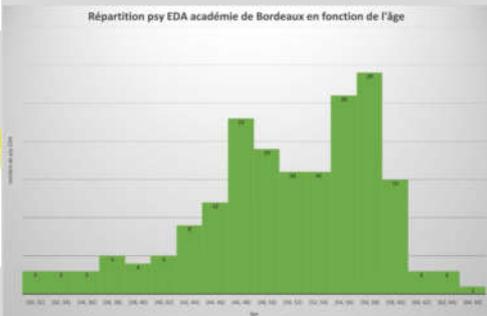
**UE** : unité d'enseignement

**ULIS** : unité localisée pour l'inclusion scolaire

Les rédacteur-trices : Julia BRUNET, Juliane DELPEYRAT, Agnès DUMAND, Jean RUSTIQUE, Marion LAGLEYSE, Mathilde LEMAITRE, Nathalie TEYSSOT, Élise VEUX, Marc VIECELI, Géraldine WARGNIES et nos collègues qui ont témoigné.

## Le SNUipp-FSU alerte sur le recrutement des PsyEN !!!

Non seulement le nombre d'élèves par PsyEN est très élevé en France et notamment en Gironde (environ 1500 élèves par PsyEN) comparé à la moyenne des pays de l'OCDE (800) mais en plus le rectorat n'arrive plus à pourvoir les postes de PsyEN. En effet, le nombre de postes mis au concours depuis la création du corps en 2017 est largement insuffisant pour compenser les départs à la retraite qui vont être de plus en plus nombreux.



En Gironde comme dans toute l'académie de Bordeaux, la population des PsyEN est vieillissante et environ 50% des PsyEN ont plus de 52 ans et seront donc à remplacer dans les 10 ans à venir. Face à ces départs en retraite, le rectorat fait appel de plus en plus souvent à des contractuel-es recruté-es dans des situations précaires. Alors que le pays traverse une crise sanitaire et sociale sans précédent dont les effets psychologiques sur les enfants et leurs familles commencent à être connus (augmentation des états anxieux, dépressifs, tension familiale, phobie scolaire, précarité, etc.), la FSU demande à ce que le ministère se donne les moyens budgétaires pour mettre en place une véritable politique de prévention et d'aide psychologique à l'école.

## Non à la sixième « inclusive » !

Mise en place discrètement voire insidieusement dans le département la sixième inclusive mélange allègrement les élèves de classe ordinaire et les élèves ayant une orientation SEGPA permettant ainsi de donner les moyens de la SEGPA au collège... il y a là une volonté affichée de supprimer la structure classe et la DHG (Dotation Horaire Globale) spécifique aux SEGPA, pour inclure totalement les élèves en classe ordinaire. Or, la circulaire de 2015 réaffirme la structure à minima de quatre divisions (une par niveau), de 16 élèves avec obligatoirement un minimum de deux ateliers professionnels, des moyens fléchés et un-e enseignant-e formé-e par classe, un-e directeur-trice formé-e et à temps plein par SEGPA... Si l'inclusion est une chance pour nos élèves, elle doit se faire avec des moyens adaptés et en prenant en compte les besoins des élèves ainsi que l'avis des enseignant-es.

## L'EREA d'Eysines accueille depuis 50 ans des élèves en situation de handicap.

Or l'année dernière a été engagée une restructuration justifiée (par l'administration) par la mise aux normes du cadre réglementaire (circulaire EREA de 2017). Ce démantèlement a pour conséquence la **réduction des possibilités de scolarisation** offerte l'EREA alors que de nombreux élèves porteurs de handicap ont des difficultés à trouver un cadre favorable à la poursuite de leur scolarité dans des conditions sereines.

En 2021, cela devrait se traduire par la suppression des postes et de classes (collège et classes adaptées).

Aujourd'hui les enseignant-es, les AESH et les parents d'élèves sont inquiets sur l'avenir de l'établissement et sur l'avenir des jeunes qu'il accueille. Personne ne peut être aujourd'hui contre l'inclusion mais elle ne peut se faire à marche forcée, sans moyens, sans discussions, et en laissant de côté ceux qui ne pourront pas « rentrer dans les cases »

## Régression en milieu pénitentiaire

Les missions d'enseignement ne devraient plus être la priorité des personnels exerçant en milieu pénitentiaire et centre éducatif fermé s'ielles appliquaient la nouvelle circulaire parue le 09/03/2020. C'est principalement pour cette raison que les personnels de Gradignan ont entamé un mouvement de contestation et ont envoyé un courrier de doléance à la Rectrice. Pas de réponse à ce jour ! A cette circulaire s'ajoute une convention qui acte les régressions. Ces textes n'ont pas été présentés aux organisations syndicales ni proposé dans les instances paritaires du Ministère, confirmant ainsi une certaine conception du dialogue social ! (plus d'infos sur 33.snuipp.fr)

## RASED : à marche forcée !

En Gironde le SEI est bien décidé à mettre les personnels RASED au pas !

En effet, suite à l'audience du SNUipp-FSU33 à la DSDEN (novembre 2020), l'Administration s'est montrée suspicieuse voire méprisante en remettant en cause l'effectivité du travail des RASED et leur efficacité.

Alors que la circulaire RASED de 2014 laisse aux personnels la liberté de choisir les modalités et outils les mieux adaptés aux besoins des élèves, le SEI33 par sa note de service de septembre 2020 impose un seul mode d'organisation et de fonctionnement des RASED, quels que soient les besoins !

L'Inspection Générale des RASED de deux circonscriptions (novembre 2020) fait écho à ce ton suspicieux : quelle efficacité ? comment la mesurer ? quelles spécificités professionnelles ?

Enfin certain-es IEN suivent ces « consignes » à la lettre, ils et elles demandent aux RASED de quantifier TOUTES leurs activités : nombre de bilans, d'observations, d'évaluations, de

PPRE, de conseils de maîtres, de cycles, nombre de séances par semaine, nombre d'aides en classe, hors-la-classe, durant le confinement, nombre de conseils, etc. Enfin ces mêmes IEN « pilotent » en réduisant le nombre d'écoles d'intervention effective des personnels afin de limiter les demandes de remboursement des frais professionnels.

**La lutte contre la grande difficulté scolaire commence par des RASED complets, pour toutes les écoles, des RASED qui travaillent avec les élèves, avec leurs enseignant-es, avec leurs parents, sur le temps qu'il faudra pour que ces élèves apprennent avec plaisir.**

Les membres des réseaux d'aide témoignent de leur attachement à leurs missions et souhaitent pouvoir travailler en confiance avec leur hiérarchie. C'est dans la possibilité de co-construire des réponses réellement adaptées aux besoins dans le respect des spécificités et du professionnalisme de chacun-e que les aides apportées aux élèves les plus fragiles prennent sens et sont au service de l'inclusion.

### Le CAPPEI parcours RASED, une formation insuffisamment professionnalisante ?

En Gironde, des témoignages sur le CAPPEI parcours RASED ces dernières années font état de manques récurrents.

Des contenus inadaptés, peu approfondis, voire manquants selon la spécialité choisie, pour ambitionner une professionnalisation en capacité de répondre aux BEP dans leur grande complexité.

Le tutorat réduit à 3 rencontres annuelles est devenu un accompagnement bien insuffisant.

L'alternance cours-terrain ne facilite pas un processus de formation par la régularité des actions.

Faisant fi du BO CAPPEI et des besoins identifiés, il est demandé aux stagiaires girondin-es de ne présenter à l'examen que de la co-intervention.

Enfin, les départs en formation restent insuffisants au regard des besoins criants et des vacances de postes.



### Respecter le métier d'AESH

Non respect des quotités de travail, avancement en berne, grille salariale indigente, frais non reconnus et mépris de l'employeur. Ajoutons la formation peu de chagrin et les emplois du temps à géométrie variable : **le bilan de la gestion des AESH continue d'être des plus mauvais.**

Pourtant le guide national des AESH fixe des règles qui devraient rassurer les personnels et permettre de consolider les recrutements.

Car ce sont bien les Rectorats et les DSDEN qui, en fonction des volontés locales, traitent plus ou moins bien les AESH de leur académie, et en Gironde nous ne sommes pas gâté-es...

Le SNUipp-FSU agit au quotidien pour améliorer les conditions des AESH de la Gironde, en bataillant pour le simple respect de la circulaire de gestion. Une nouvelle étape se déroule ce mois de janvier, avec un groupe de travail académique sur la rémunération et un CTA.

Nous y porterons la révision de la grille, l'avancement automatique tous les trois ans, et le respect des quotités de travail !

## De l'ITEP au DITEP, inclusion, UEE, scolarité partagée

Maintenir les moyens en ESMS au service de la coopération pour une Ecole plus inclusive.

Témoignage.

Juliane Delpeyrat est coordonnatrice pédagogique du dispositif intégré, DITEP St-Denis d'Ambares (33) géré par l'association pour la réadaptation et l'intégration (ARI). Le DITEP comprend une unité d'enseignement (UE) où 6 enseignant-es spécialisés-es accompagnent environ 140 élèves dans leur scolarité. Elle raconte comment depuis 6 ans, le directeur J-F Pradens, partageant les valeurs d'une éducation inclusive, a engagé un processus visant à externaliser la scolarisation des jeunes vers les écoles, collèges et lycées du secteur. La création de 3 unités d'enseignement externalisées (UEE) en école et collège a précédé une scolarisation de plus en plus partagée en classe ordinaire (95 % des effectifs). Ce témoignage montre à quel point les énergies quasiment militantes et les moyens doivent être convoqués pour une inclusion réussie.

Pour Juliane, c'est grâce au précieux travail pluri-disciplinaire que « le bilan d'inclusion est positif » grâce aux interventions du médico-social, aux interventions diverses et aux modalités variées avec la présence d'éduc spé dans les classes, les observations et les conseils des professionnels (orthophonistes, psychomotriciens, psy...)

Les missions de cette PE spécialisée, déchargée à temps plein, ont beaucoup évolué : « en plus de coordonner l'UE en interne, il faut aussi veiller à la cohérence de chaque PPS, participer à toutes les ESS, faire le lien entre le DITEP et les établissements incluant les élèves et être une personne ressource pour apporter son expertise au service du territoire. » Avec les EMAS, équipe mobile d'appui à la scolarisation, c'est encore une nouvelle mission qui s'ajoute.

Pour Juliane, au-delà du coût humain et matériel que représente la scolarisation en UEE le bilan est très positif. « Ces

*enfants arrivent au DITEP en grande souffrance, leur rapport à l'école, aux apprentissages, aux savoirs et aux autres est très dégradé. Avec une scolarisation en milieu ordinaire protégée et encadrée par un-e PE et un-e éducateur-trice spécialisé-es, qui permet une souplesse quant à leur PPS, ces élèves sont restaurés narcissiquement, retrouvent la confiance nécessaire pour se réconcilier avec l'Ecole et les apprentissages. »*

En plus de l'UEE, se développe l'inclusion dans les classes ordinaires. Sur le secteur du DITEP, la co-intervention, enseignant-es / enseignant.es spé devient la règle et les PE spécialisés du DITEP passent la moitié de leur temps à l'extérieur. Le coût (frais de déplacement, heures sup, financement des projets, coordination ...) de ces co-interventions indispensables pour soutenir des inclusions n'est pas pris en charge par la DSDEN.

« Il faut à tout prix maintenir les postes de PE au DITEP pour la réussite de l'inclusion » d'abord parce que certains enfants ont besoin d'une scolarité en interne mais aussi parce que le ou la PE spécialisée qui co-intervient en école apporte un regard sur l'enfant nourri du travail en équipe pluri-disciplinaire du DITEP.

Quelques écueils cependant...Le tout inclusif prend parfois un peu trop le pas sur le soin, à la demande notamment de certaines familles qui revendiquent le droit à l'inclusion au détriment du temps institutionnel. L'inscription administrative dans les écoles et au collège n'est pas systématique, ce qui pose un problème sur le plan symbolique et administratif. Et enfin, la formation initiale et continue fait cruellement défaut. « La plus grande difficulté reste le manque de culture commune entre l'établissement et les écoles/collèges qui scolarisent nos élèves » conclut Juliane.

## L'inclusion en ULIS : un travail d'équipe !

L'inclusion est tout d'abord un travail d'équipe autour du projet personnalisé de l'élève. Le temps d'accueil dans la classe ordinaire doit être préparé en amont pour une inclusion positive. Cela demande un travail partenarial entre l'enseignant-e « ordinaire » et l'enseignant-e spécialisée. Il s'agit alors d'échanger sur les modalités d'accueil de l'élève, les aides ou outils à mettre en place, les compétences accessibles ou non. Les échanges permettent tout au long de l'année de mesurer les effets de l'inclusion et de réajuster le parcours de l'élève. Mais cela n'est pas toujours simple ! Pour cela il faut du temps reconnu par l'institution ! Décréter l'inclusion ne suffit pas à la rendre effective de manière positive mais avec des moyens c'est possible.



**Le SNUipp-FSU** revendique : la création de dispositifs à hauteur des besoins sur tout le territoire et l'abaissement de l'effectif à 10 strictement ; une double comptabilisation des élèves d'ULIS ; la prise en compte du dispositif en terme de décharge de direction ; une baisse des effectifs de l'école accueillant une ULIS ; du temps de coordination de l'équipe pour l'inclusion et les ESS ; le droit pour des élèves bénéficiant d'une AVSi d'être scolarisé en ULIS ; la présence obligatoire a minima d'un-e AESH-co qualifié-e à temps plein ; du matériel spécifique et adapté. (extraits des textes du congrès de Perpignan)





# témoignages

Le SNUipp-FSU a fait appel aux collègues de notre département afin de porter la parole des professionnels du terrain et d'éclairer la situation de l'école inclusive en Gironde. Huit enseignantes en IME, ULIS, RASED, en classe ou en formation ont répondu. Spécialisé-es ou pas, nous sommes toutes et tous concernés par l'école inclusive. Merci aux rédactrices d'avoir apporté leur témoignage.

## **J**e suis enseignante dans un IME.

Les IEN ASH nous demandent d'inclure en école, collège ou lycée pro un nombre donné d'élèves à la rentrée prochaine. On a clairement l'impression qu'il s'agit d'une logique comptable : à la rentrée de septembre 2020, il faut TANT d'élèves qui repartent dans le circuit ordinaire. Peu importe les profils de chacun, les vécus. Et ce sera chaque année comme cela : chaque année un quota d'élèves devra rejoindre l'ordinaire.

Or la plupart de nos jeunes viennent justement d'ULIS école ou collège. Leur scolarité a été pour TOUS CEUX qui

viennent d'ULIS **une réelle souffrance**. Ils arrivent enfin en établissement spécialisé, sont accueillis dans des petits groupes, par des professionnels qui connaissent leurs troubles et ont les moyens d'y répondre.

Les compte-rendus d'ESS vont dans ce sens. Les familles sont soulagées de voir leur enfant retrouver l'envie d'apprendre, de grandir.

Pour un ou deux élèves qui effectivement tireront un bénéfice d'une inscription en ULIS, combien vont foncer dans le mur ? Perdre (peut-être définitivement) le peu de confiance en eux qu'ils avaient très lentement regagnée ?

## **J**e suis très inquiète concernant l'avenir. Je suis enseignante spécialisée, **coordinatrice en IME**.

Actuellement, nous sommes 4 enseignants et scolarisons au mieux 80 jeunes de l'IME entre 12 et 19 ans (...). A partir de la rentrée prochaine, nous allons devoir augmenter considérablement de nombre d'élèves en inclusion en créant des unités d'enseignement externalisée et en scolarisant des élèves sur des ULIS pro.

Nous avons 5 ans pour réaliser cette transformation. Ne seront accueillis sur l'IME que des élèves déficients sévères, l'IME devant se transformer à 50% en SESSAD.

Autant vous dire, que vu le timing très court, les projets des jeunes, qui d'habitude, sont construits en équipe et avec les familles, ne le sont pas puisque j'ai dû inscrire des élèves en urgence sur des mini stages. J'ai dû contacter les familles des élèves concernés en leur expliquant ce qui se passait mais les autres familles de l'IME n'ont pas été avertis pour l'instant.

Certains nous font des retours en refusant catégoriquement le retour ou le départ en ordinaire de leur enfant qui s'est apaisé depuis son arrivée à l'IME.

Nous avons eu l'assurance que nos postes seraient maintenus l'année prochaine mais qu'en sera-t-il par la suite ? (...)

L'administratif et la pression sont de plus en plus lourds pour les coordinateurs d'UE sans réelle reconnaissance (projets inclusifs à mener, suivi des élèves inclus, réunions diverses et variées au sein des établissements médico-sociaux...) et qui doivent répondre à la demande de la DSDEN tout en ne froissant pas les équipes du médico-social, qui actuellement, ne sont pas prêtes à franchir le pas vu ce qui leur est demandé (assurer les transports ULIS/IME, intervenir dans les formations AESH, déployer un éducateur sur les UEE et ultérieurement intervenir sur les PIAL renforcés).



## **J**e suis en formation CAPPEI. Sur les contenus de formation, je trouve qu'il n'y a pas assez de concret, beaucoup de redite, pas de dialogue entre les intervenants donc nous revoiyons plusieurs fois les mêmes notions. Nous avons rencontré pour la première fois des acteurs de terrain sur la dernière semaine de décembre, trop tard ! De plus les intervenants n'ont pas les mêmes discours.... On nous demande de construire pour déconstruire, mais on n'a pas le temps de perdre du temps !!

Les 3 premières semaines de formation arrivent trop tôt. On part en ayant à peine finit les évaluations diagnostiques et mis en place un minimum de rituels pour que la classe tourne pour le remplacement... Le CAPPEI, c'est trop lourd sur une année : je ne sais pas comment trouver du temps pour remplir la paperasse, lire des documents de didactique pour les épreuves, jouer un rôle de personne ressource en créant un projet... Pour moi, c'est surhumain, déprimant et cela dégoûte du métier !

D'une manière générale, je trouve que cette formation manque de bienveillance.



# école inclusive

**J**e suis enseignante en **Ulis école élémentaire**. Depuis 2 ans, je reçois des élèves pour lesquels il est très difficile voire impossible de pratiquer l'inclusion en classe ordinaire. L'un des 2 ne parle pas du tout, l'autre ne reste pas assise, se sauve de la classe, jette les objets, court dans la classe, se coupe les cheveux...

Le 1er va en sport en CE2 où il ne fait qu'embêter les autres, toucher leurs fesses... Où est l'intérêt ? Je me pose la question mais ses parents apprécient. Pour la 2ème, aucune inclusion n'est envisageable. Elle va en hôpital de jour à mi-temps. Je sais que pour

les familles, il est important que leurs enfants soient dans une école ordinaire mais se pose alors la question de savoir quels apprentissages font ils en classe, même en Ulis ? **Aucun !** Bien sûr, parfois un lien social s'est tissé mais ne le serait-il pas aussi en établissement spécialisé ? Je me demande si cette école inclusive, poussée à son paroxysme ne dessert pas plutôt les élèves et contribue à leurrer des parents que je n'incrimine pas du tout parce qu'ils sont bien souvent totalement démunis.

A côté de tout cela, il y a dans les classes de mes collègues des élèves qui "traînent au fond" et qui seraient

tellement bien en Ulis !

Je me désespère de cette situation. Les projets de classe ne peuvent plus être mis en place du fait d'une trop grande hétérogénéité et de la non présence des élèves ensemble, et l'ambiance de classe s'en trouve de plus en plus dégradée.

Vous l'avez compris, je suis une institutrice un peu nostalgique... Je ne sais pas coordonner, je n'ai pas appris à faire ça. Comment faire d'ailleurs avec 10 collègues qui accueillent les élèves sur des créneaux différents ? Si bien que je suis obligée de programmer des sonneries pour chacun sur mon TNI...

**M**erci de nous donner la parole. **J'enseigne en ULIS-collège** avec une classe de 15 élèves qui ont des profils parfois incompatibles (troubles du comportement, hyperactivité, surdité, autisme, ...) et des « profils » qui ne relèvent pas de l'ULIS. Il n'y a pas d'assistante sociale au collège. Je me sens plus éducatrice (et psychologue) qu'enseignante. (...)

Je me sens seule face aux demandes institutionnelles: PPI, MOPPS, Préparations, Emploi du temps, Parcours Avenir, être personne ressource ...

Je me sens seule face à l'envie d'offrir un avenir aux élèves alors que les parents sont démunis ou absents: manque de soin, attente de 2 ans ou plus lors d'une demande SESSAD ou autres (c'est maintenant que l'élève à besoin d'aide, pas au lycée !!!)

On bricole avec ce que l'on nous donne (c'est à dire tout les profils et aucun moyen).

J'ai énormément de questionnement et de doute quant à l'avenir de l'école :

Pourquoi ne pas regarder les élèves déjà dans un dispositif avant d'en ajouter des "incompatibles"?

Notre collège a une liste d'attente de 6 élèves qui seront alors en ordinaire l'an prochain ??

**Comment allons-nous faire avec les fermetures IME et ITEP ?**

On nous "demande de" (force à) faire sortir les élèves d'ULIS lorsqu'on les sent capables de réussir en ordinaire avec une aide humaine (mais celle-ci n'est pas notifiée par la MDPH, ce qui fait qu'une scolarité d'un élève est gâchée !)

J'aime mon métier, j'apprécie mes élèves et mes collègues.

Je garde l'espoir qu'on prenne en compte un peu plus notre vécu sur le terrain pour faire une réelle école bienveillante pour les élèves et le personnel !

**E**nseignante en **ULIS**, j'ai quitté mes fonctions récemment parce qu'en profond désaccord avec la politique inclusive de mes supérieurs. Je suis actuellement dans une structure qui me permet de repenser la spécificité des enfants souffrant de troubles psychiques avec une équipe pluridisciplinaire qui les accompagne, respectueuse de leur singularité, de leurs efforts d'adaptation, de leur cheminement à l'école.

**De quels désaccords s'agit-il ?**

Nos inspecteurs ASH ont troqué l'éthique qui soutenait nos pratiques ces dix dernières années pour des considérations comptables (moyens, places, heures d'inclusion...) sous couvert d'un droit opposable à la scolarité de tous.

Je suis partisane de l'école de et pour chacun. Et le contexte actuel (manque de moyens et de courage politique) ne nous permet pas cet accueil.

**Quels sont les écueils ?**

Les missions des enseignants de classe ordinaire et ceux spécialisés n'ont cessé de se complexifier, nécessitent plus de temps de travail et de concertation, et de garder de l'imagination pour toutes ces situations singulières. Or aucun temps de concertation et de travail de construction pédagogique n'est alloué aux enseignants des classes ordinaires, aucune formation spécifique n'accompagne les professionnels sur le terrain.

L'inclusion étant le mettre de mot de cette politique inclusive, comment la rendre effective quand les élèves d'ULIS ne sont pas comptés dans les effectifs des classes ? Quand les effectifs des classes s'élèvent à 30 élèves ?

Quand l'effectif du dispositif ULIS est lui à 15 ?

Dans le second degré, y a-t-il un projet partagé pour cette école inclusive ? En 10 ans de pratique, l'inclusion n'a jamais été abordée lors de la visite d'un IPR, lors des inspections de mes collègues !! Pas une seule fois.

De mon expérience je garde évidemment un excellent souvenir de cette pratique au plus près des élèves et un grand bonheur à les avoir vu évoluer. De ma relation à la hiérarchie, je garde une colère sourde face à l'incompréhension du travail fait sur le terrain et au mépris qui l'accompagne.

# témoignages



**J**e suis enseignante spécialisée en RASED depuis plus de 10 ans. Je suis sur le même secteur, un secteur étendu sur la rive droite.

J'aime mon métier de maîtresse E. Je donne du temps, de l'énergie, de l'écoute pour les équipes enseignantes. J'instaure et maintiens du lien, prends le temps pour expliquer aux enseignants de classes ordinaires les difficultés d'apprentissage que peuvent rencontrer des élèves aux besoins particuliers... J'aime accompagner les élèves en difficultés d'apprentissage, les écouter dire leurs difficultés voire leurs souffrances. Je me laisse toucher et émerveiller quand ils se sentent en réussite, quand ils osent s'exprimer, quand ils sont en situation de recherche et ne lâchent rien.... Tout cela m'enchant et me permet de continuer à exercer mon métier, chaque jour, avec espoir et enthousiasme!

Cet enthousiasme et cette foi sont là : c'est évident... En même temps découragement et impuissance sont extrêmement présents quotidiennement.

Découragement et impuissance face aux équipes enseignantes qui ont à cœur de faire progresser tous les élèves qui leur sont confiés. Chaque jour, ils me témoignent leur détresse, leurs difficultés (effectif de classe entre 25 et 30 élèves qui ne permet pas de passer suffisamment de temps dans un groupe de besoin, hétérogénéité de classe énorme avec des élèves à besoins particuliers...) à pouvoir, en classe, mettre en œuvre des aides pour ces enfants en grandes difficultés d'apprentissage. Ces élèves relèvent, cependant, du système "ordinaire". Ils seraient tout à fait capables d'apprendre normalement si certaines conditions étaient réunies comme moins d'élèves par classe, une formation solide pour les enseignants en lien avec les découvertes sur les neurosciences par exemple, une aide des enseignants spécialisés plus régulière et plus longue... Ces élèves cumulent le plus souvent les difficultés dues à la précarité sociale... Ils sont en grand déca-

lage par rapport à la norme attendu d'un cycle d'apprentissage.

Que peut-on faire lorsqu'ils arrivent avec une estime de soi mise à mal, tellement mise à mal qu'ils sont dans l'incapacité de se mobiliser pour apprendre ? Que peut-on faire lorsque l'école se retrouve face à des familles résignées, désabusées ou révoltées (on peut comprendre le ressenti de ces familles) ? Que peut-on faire lorsque les enseignants éprouvent un énorme malaise face au manque de solutions... et qui, par honnêteté, avouent, aux familles, se trouver confronter aux limites du système ?

Toutes ces questions m'interrogent, me taraudent, me perturbent...

L'Éducation Nationale prône l'égalité des chances. Je me rends compte que les conditions de travail rendent impossible ce vœu pieux. et n'engendrent que culpabilité, malaise et découragement.

Comme maîtresse E, je fais de mon mieux pour soutenir mes collègues, pour venir en aide aux élèves et aux familles. Je propose avec les outils dont je dispose comme la CNV (Communication Non Violente) des temps de paroles auprès des enseignants et aussi des enfants. Je propose et soutiens la mise en place en classe de temps de relaxation, de méditation, de pratique du yoga... ayant été formée par le RYE (Relaxation Yoga pour l'éducation). J'ai personnellement financé ces formations .

Actuellement, l'impact positif de ces outils est partout mis en avant, et pourtant ... l'Éducation Nationale ne soutient pas le personnel qui souhaite se former à ces techniques. J'essaie d'apporter mon humble contribution et , quelquefois, je suis extrêmement découragée... J'aurais sans doute besoin de reconnaissance, d'encouragements. Sentir que ce qui me motive dans mon métier, accompagner et contribuer au mieux-être des autres, je puisse, chaque jour, le mettre en œuvre en me sentant pleinement vivante et heureuse.

# témoignages



**URGENCE  
SERVICE  
PUBLIC  
D'ÉDUCATION**

**#unplan**

**durgence**

**pour**

**lecole**



**#engreve**

**le26janvier**

**J**e souhaite vous apporter mon témoignage quant à l'inclusion abusive que nous subissons trop régulièrement.

**Je suis enseignante dans une classe de CE1/CE2 en campagne (...)** Depuis 2 ans, nous accueillons dans nos classes un élève avec un notification pour intégrer un IME. Les parents ont fait les démarches pour qu'il ait une place, mais cela a pris près de 6 mois pour compléter le dossier.

Les délais d'attente sont énormes et je n'ai aucune aide humaine (AESH ou autre) dans ma classe en attendant qu'une place en IME lui soit ouverte. La demande d'AESH a été faite mais nous attendons toujours la réponse.

Cet enfant est actuellement inscrit en CE2. Il ne sait pas lire, écrit son prénom en capitale et peut réciter la comptine numérique jusqu'à 15.

A côté de cela, vient d'arriver à l'école un enfant de CE2 non lecteur (...) dont le dossier MDPH vient juste d'être monté, un élève en famille d'accueil avec tous les problèmes qu'il apporte avec lui et bien sûr des élèves présentant des difficultés scolaires plus classiques avec un effectif de 24.

On me met dans une situation insupportable. J'aime mon travail et j'ai à cœur de bien le faire, mais les conditions sont telles qu'il m'est impossible de le réaliser correctement. Cette impossibilité m'oblige à faire des choix, des choix de ne pas aider certains enfants. Je trouve cela maltraitant pour les élèves et maltraitant pour les professionnels que nous sommes.

On nous laisse seul dans nos classes sans soutien humain, sans soutien psychologique.

Cette année, ma collègue de CP/CE1 a accueilli une nouvelle élève de CE1 ayant changé 3 fois d'école déjà. Elle est non lectrice et

n'écrit pas son prénom en cursive. La collègue de l'école précédente n'a pas pu terminer son année.

Cette élève a besoin de soins complètement refusés par la famille. La justice a été saisie et les choses avancent petit à petit. La notification MDPH pour avoir AESH a été acceptée, mais pas d'argent pour en recruter !

Ma collègue et nous n'avons donc aucune aide. Les élèves de sa classe ont peur de venir à l'école. Ils attendent le moment où elle va exploser. Nous avons mis en place un emploi du temps aménagé, une feuille de suivi, un bilan chaque vendredi avec le directeur.

Mais ma collègue déplore de ne pouvoir aider d'autres élèves de la classe dans le besoin car cette dernière accapare tout l'espace et tout le temps de la classe.

Là encore, des choix subis qui nous mettent dans une position insupportable. Ma collègue est en arrêt depuis 3 semaines et réfléchit à une reconversion!

Je suis très en colère car elle est une professionnelle de qualité que notre système a abîmée.

Je trouve l'inclusion tout à fait souhaitable, mais pas de manière abusive comme elle est faite actuellement (place insuffisante en institut spécialisé, poste d'enseignant spécialisé inexistant...).

Personnellement, je suis fatiguée psychologiquement et physiquement du manque de respect et de reconnaissance dans notre métier. On nous demande toujours plus sans aucune compensation avec toujours plus de papiers et d'injonctions ! (...)



**Ce que pense le SNUipp-FSU (...)** *il est nécessaire de construire une école au plus près des besoins des élèves dans un cadre collectif, tout en respectant de bonnes conditions de travail pour l'enseignant. Le SNUipp-FSU réaffirme le principe de l'éducabilité cognitive, du « tous et toutes capables » La notion de « Besoin Éducatif Particulier » est à interroger, elle repose notamment sur une hyper individualisation des parcours. Cette notion accentue les effets discriminatoires et les catégorisations simplificatrices. (...) Le SNUipp-FSU dénonce le manque d'ambition et de moyens du ministère (...) L'école inclusive nécessite une politique volontariste et ambitieuse qui donne les moyens à son ambition : une formation initiale et continue solide, du temps institutionnel de concertation, des effectifs abaissés, des dispositifs ULIS en fonction des besoins, des RASED complets, des ERH en nombre suffisant, un accompagnement au plus près des équipes éducatives et dans les situations de violences et d'urgence, la prise en charge effective sur le temps scolaire. Le SNUipp-FSU exige que les décisions d'attribution d'AESH par la MDPH soient rapidement suivies du recrutement. Le SNUipp-FSU est vigilant pour qu'au nom de l'école inclusive ne se poursuive pas une politique d'assèchement des RASED, de démantèlement des SEGPA-EREA et de suppressions de postes dans tous les établissements spécialisés. (...)*