

Construire une école inclusive

ÉTAT DES LIEUX

En regard de l'objectif d'être plus inclusive, l'école n'a pas été dotée de moyens suffisants pour améliorer la scolarisation de tous les élèves. Si le recrutement d'AESH effectué par le ministère correspond à une demande de la profession, celui-ci s'avère insuffisant et demeure le seul moyen concret dévolu à l'inclusion des élèves. Or les enseignant-es rencontrent des situations de plus en plus complexes avec toujours moins de formation et de moyens collectifs pour y faire face : manque de personnels spécialisés, de psychologues EN, d'accès aux soins, de liens avec les établissements médicaux sociaux, suppression des PDMQDC, fermeture des places en établissements et services médico-sociaux, réductions des moyens de prévention et d'adaptation, suppression de structures EGPA*... Le ministère a multiplié dans le même temps les PIAL** qui visent bien davantage la réduction des coûts de fonctionnement que les projets scolaires des élèves et les conditions de travail des AESH. Sans moyen suffisant, la simple présence en classe ordinaire suffirait à faire réussir l'inclusion.

*Enseignements généraux et professionnels adaptés
**Pôles inclusifs d'Accompagnement Localisé

NOTRE ANALYSE

L'inclusion, concrètement, c'est en réalité accueillir des élèves porteurs d'une plus ou moins grande altérité, dans une classe ordinaire sans aide extérieure, sans effectif allégé, sans formation spécialisée, sans temps institutionnel pour réfléchir et travailler collectivement à des solutions sur les difficultés rencontrées. Pour améliorer l'école inclusive, il ne suffit pas d'inscrire les élèves en situation de handicap en classe ordinaire. Il faut des moyens (personnels, formation, dispositifs spécifiques...) pour permettre à tous les enfants dits à besoins éducatifs particuliers d'entrer dans les apprentissages à leur rythme dans un cadre collectif et de s'émanciper par l'école, le savoir et la culture. Cela nécessite la mise en œuvre des conditions de leur réussite en développant une variété d'actions de prévention et d'adaptation, dans et hors la classe, si besoin. Le recours à un accompagnement par un-e AESH et/ou à la prise en charge en dehors de l'école ne peuvent demeurer les seules réponses aux difficultés rencontrées. Cela passe notamment par une formation de tous les PE, le recrutement et la présence des enseignant-es spécialisé-es en classe et PsyEN*** dans les équipes pédagogiques. Des temps de concertation sont nécessaires pour co-élaborer les adaptations des élèves qui en ont besoin. Il est nécessaire de multiplier les regards professionnels pour concevoir des dispositions pédagogiques particulières et des préconisations de soins quand l'enfant en a besoin.

***Psychologue de l'éducation nationale

nos propositions

La reconstitution de RASED* complets sur tout le territoire.

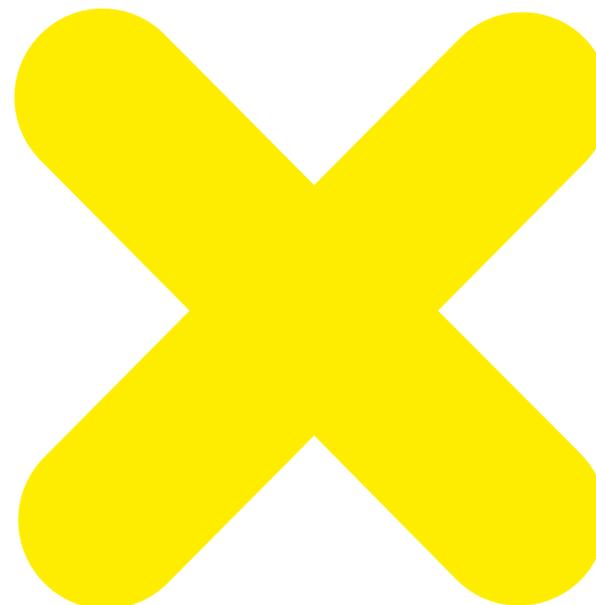
Un temps de concertation institutionnalisé.

Une véritable formation initiale et continue sur les publics spécifiques et une formation spécialisée sur une année scolaire pleine.

L'abandon des PIAL.

L'augmentation du nombre de places en ESMS (établissements et services médico-sociaux) et en ULIS (unité localisée pour l'inclusion scolaire) de l'école au lycée.

*Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté



CE QUE PENSE LA PROFESSION

L'INCLUSION EST JUGÉE COMME MAL PRISE EN COMPTE PAR L'INSTITUTION SCOLAIRE PAR

96%
DES PERSONNELS ENSEIGNANTS,

73%
DES AESH ET

53%
DES FRANÇAIS ET FRANÇAISES

PLUSIEURS MESURES SONT PLÉBISCITÉES PAR LES PERSONNELS POUR Y REMÉDIER : ALLÈGEMENT DES EFFECTIFS MAIS AUSSI MAINTIEN DES STRUCTURES D'ACCUEIL SPÉCIALISÉES, RECRUTEMENT DE PERSONNELS SPÉCIALISÉS, VÉRITABLE STATUT POUR LES PERSONNELS AESH, FORMATION, MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE ADAPTÉ...

Résultats de l'enquête « École & métier » Harris-SNUipp-FSU 2022.

aesh, gagner la reconnaissance d'un vrai métier

ÉTAT DES LIEUX

Plus d'un personnel sur dix de l'Éducation nationale est aujourd'hui accompagnant des élèves en situation de handicap. En 2022, les AESH sont près de 130 000, dont 19 000 exercent en CDI. Très majoritairement des femmes (93%), avec plus de 96% d'entre elles employées à temps incomplet avec des salaires indignes au regard de la mission exercée. Pour une quotité travaillée de 62%, soit 24 heures hebdomadaires, les AESH perçoivent une rémunération de 800€ nets à la signature de leur premier CDD et peuvent espérer atteindre un maximum de 1 014€ nets en fin de grille. Soit 214€ nets supplémentaires pour toute une « carrière ».

Depuis la rentrée 2019, les AESH sont rattachées à des PIAL*. Il s'agit pour le ministère « d'une nouvelle forme d'organisation des ressources et leur coordination au plus près des élèves en situation de handicap pour une meilleure prise en compte des besoins », qui s'est généralisée à tout le territoire en 2021.

Cette gestion a pour effet de dégrader les conditions de travail des AESH et d'apprentissage des élèves en multipliant le nombre d'élèves à accompagner et en étendant les zones d'intervention de la maternelle au lycée. Par ailleurs, aucun temps institutionnel n'est dédié au travail entre AESH et PE dont les actions doivent être complémentaires et construites collectivement.

*Pôles inclusifs d'accompagnement localisés

NOTRE ANALYSE

Après les mobilisations réussies des AESH, le ministère, sous pression, a engagé à la rentrée une revalorisation de la grille de rémunération en intégrant une automaticité d'avancement, à l'instar de ce qui existe pour les fonctionnaires. S'il s'agissait d'une première étape, celle-ci est insuffisante pour le SNUipp-FSU qui pointe la faiblesse du relèvement de la grille, dont le bas a déjà dû être relevé à deux reprises pour ne pas rester inférieur au traitement minimum de la Fonction publique. L'inflation actuelle continue à avoir des incidences pour la grande majorité des AESH, rémunéré-es aux premiers échelons. Aucun engagement n'a été pris sur le long terme pour sortir de la précarité des personnels dont la mission est cruciale pour accompagner la réussite scolaire des élèves en situation de handicap. L'engagement fort de ces personnels auprès des élèves pour les faire réussir ne peut suffire. Les discussions sont au point mort sur les conditions de travail, la création d'un corps de la fonction publique ou sur l'exercice à temps complet, hormis la perspective d'avoir plusieurs employeurs et de cumuler temps scolaire et périscolaire.

nos propositions

Créer un nouveau corps de la Fonction publique pour reconnaître les missions exercées par les AESH et leur professionnalité.

Augmenter les salaires, en revalorisant l'ensemble d'une grille intégrée à la catégorie B de la Fonction publique.

Garantir un temps complet à tous les personnels AESH, en leur reconnaissant un temps de travail dérogatoire avec des obligations réglementaires de service calquées sur la semaine scolaire.

Assurer une véritable formation professionnelle.

Abandonner les PIAL et la logique de mutualisation des aides humaines.

CE QUE PENSE LA PROFESSION

87%

DES AESH SE SENTENT MAL CONSIDÉRÉ-ES AU SEIN DE L'ÉDUCATION NATIONALE.

PRÈS DE

70%

DES AESH SONT INSATISFAIT-ES DE LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE.

95%

DES AESH SONT INSATISFAIT-ES DE LEURS SALAIRES.

77%

DES AESH CONSIDÈRENT LEUR FORMATION AU MÉTIER COMME INSUFFISANTE, DONT 32% LA JUGENT « TRÈS INSUFFISANTE ».

89%

DES AESH AFFIRMENT QUE LES PROGRÈS ACCOMPLIS PAR LES ÉLÈVES QU'ILS ACCOMPAGNENT EST UN DE LEURS TOUT PREMIERS MOTIFS DE SATISFACTION.

POUR L'AVENIR DE LEUR CARRIÈRE, LES AESH ATTENDENT UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DE LEUR TRAVAIL QUI PASSE PRIORITAIREMENT PAR UNE HAUSSE DE SALAIRE (77%) ET UNE TITULARISATION COMME FONCTIONNAIRE (53%).

Résultats de l'enquête « École & métier » Harris-SNUipp-FSU 2022.