



Multilatérale 25 octobre 2022

Bilan et perspectives école inclusive

L'école inclusive s'impose à tous les personnels de l'éducation nationale. C'est un idéal de société, qui passe nécessairement par l'éducation auquel nous adhérons. L'objectif 100% école inclusive fixé sous la précédente mandature a généré et génère encore une augmentation constante du nombre d'enfants accueillis et du nombre d'aide humaine pour les accompagner, en milieu ordinaire, dans un contexte où le pilotage MENJS sur ce dossier n'a semblé que de façade. S'en est suivie en conséquence une vision de l'inclusion à l'école focalisée sur la compensation, ce qui pose de nombreuses difficultés aujourd'hui à l'ensemble des professionnels du système éducatif. L'inclusion n'est pas que la prise en compte et en charge des enfants en situation de handicap. Le contexte sociétal actuel fait apparaître également une augmentation constante du nombre d'élèves à besoins éducatifs particuliers ou élèves à comportements perturbateurs et parfois violents, et une individualisation des réponses. **Nous sommes passés de la personnalisation des parcours à l'individualisation des réponses** (respect du choix des familles, prescriptives). **Concevoir l'approche collective de la classe devient extrêmement difficile**, notamment faute de formation suffisante et de temps de concertation.

La gestion de l'école inclusive est aujourd'hui interministérielle. L'éducation nationale doit répondre de moyens qu'elle n'alloue pas. La coordination entre les services concernés doit absolument être établie, et la gestion de l'école inclusive doit être centralisée dans un service encore à construire afin de la rendre efficiente et cadrée sur le plan national. Nous constatons une diminution des crédits alloués au secteur médico-social, la transformation de son fonctionnement, et la pénurie d'offres de soin en soutien à la scolarisation inclusive. Cette faillite des partenaires médico-sociaux entraîne des listes d'attente de plus d'une année scolaire pour une prise en charge (en CMPP, en SESSAD), une absence de soins pour accompagner l'inclusion. Les places en IME, ITEP sont insuffisantes, les enfants notifiés attendent dans les classes ordinaires, ou dans des ULIS elles aussi en nombre insuffisant, désorganisant totalement ces classes et structures et créant des situations de souffrances de toutes parts : enfants, enseignant·es, parents. Les équipes mobiles ne sont que pansements éphémères, qui sont limitées dans leur temps et pratiques d'intervention.

Un exemple, dans l'académie de Poitiers ce sont 280 enfants notifiés et sans places, et dans l'Académie de Rennes, même si le rectorat refuse de communiquer les chiffres, le DASEN d'Ile et Vilaine avait énoncé le nombre de 800 élèves en attente de place en éducation spécialisée en juin dernier, et en serait à 1035 à la rentrée de septembre 2022. Nos collègues ont épuisé les voies d'appel au secours : la presse, les députés, les instances CT, CDEN, CAP...

Les fiches RSST étudiées par les CHSCT sont pour plus de la moitié des fiches d'appel à l'aide sur ce sujet.

Et en parallèle, nous constatons aussi la défaillance des services de santé scolaire en conséquence de la pénurie de médecins scolaires (700 médecins pour 12, 8 millions d'élèves !) des délais interminables pour obtenir : diagnostic de la médecine scolaire, instruction des dossiers, accompagnement des parents pour l'acceptation du diagnostic, augmentation constante du nombre de PAP (Projet d'Accueil Personnalisé), beaucoup trop de demandes abusives d'aménagement d'examen, préconisation des aides médico-sociales non effectives (par manque de personnels), donc dégradation des conditions d'accueil, détresse constatée des familles, des équipes des écoles et EPLE. A L'Unsa-Education, il nous semble aussi important d'interroger la relation entre le prescripteur, qui notifie toujours plus, et souvent avec un temps de traitement des dossiers très long faute de moyens suffisants, et le payeur. Par ailleurs, nous vous mettons en garde sur la place grandissante et parfois hégémonique des associations de personnes handicapées ou de famille d'enfants en situation de handicap dans certaines instances comme le CNCPH. Les politiques d'école inclusive ne sauraient se passer des professionnels de l'éducation nationale que nous sommes.

Pour en revenir à l'aide humaine, les ouvertures de postes AESH souffrent du manque réel et prouvé de candidat·es. Un métier encore peu valorisé, soumis à temps incomplet subi, mal rémunéré, et pas assez accompagné de formation efficiente. La gestion des PIAL revient à gérer de la pénurie. Les missions de pilotage impactent lourdement le temps des personnels de direction, des personnels le plus souvent laissés seuls face aux demandes des familles, ainsi que celui des coordonnateurs PIAL, directeurs d'écoles, enseignants ou CPE, dont les décharges de services et/ou rémunérations sont insuffisants pour mener à bien des missions parfois mal cadrées.

Des personnels en sous-effectifs et démunis, des élèves mal inclus : un climat de tension et de mal-être pour toutes et tous : personnels, enfants, parents.