Circulaire de rentrée - Ecole Inclusive

La circulaire « école inclusive » parle principalement des élèves en situation de handicap et de la loi de 2005, occultant la loi de 2013 et les élèves dits « à besoins éducatifs particuliers ». Sept points sont détaillés dans la circulaire sans qu'il ne soit question à aucun moment de moyens alloués à toutes ces mesures. Il faudra vérifier que l'annonce de l'augmentation de 25% des moyens alloués à la scolarisation des élèves en situation de handicap ne cache pas un simple transfert du budget du ministère du travail vers celui de l'Éducation nationale.

DESCRIPTION DES POINTS

1. **Service départemental de l'école inclusive** : en premier lieu un service de Ressources Humaines pour les personnels accompagnants (recrutement, contrat, suivi, affectation…), mais aussi une cellule d'écoute et de réponse en direction des parents. Ce service aura aussi pour mission la mise en place et le pilotage départemental des PIAL, ainsi que le suivi et l'évaluation de la politique de scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers.

Analyse du SNUipp-FSU : *La mise en œuvre de ce* service *nécessitera des moyens humains importants et donc des créations de postes pour répondre à ses ambitions, faute de quoi on risque de rester dans l'affichage. Il conviendra d'interroger les CTSD et les CTA sur la réalité de cette mise en œuvre et le fait que cela ne se fasse pas par redéploiement.*

2. **Organisation des PIAL** : l'ensemble des mesures est détaillé dans le vade-mecum sur les PIAL en annexe de la circulaire où l'accent est mis sur la souplesse dans l'organisation de l'accompagnement. Les IEN, cadres responsables des pôles de circonscription, peuvent déléguer la coordination du PIAL et le suivi de la qualité de l'inclusion scolaire à un-e directeur-trice bénéficiant d'un quart de décharge. Une analyse plus détaillée de ce vade-mecum est à venir.

Analyse du SNUipp-FSU : *Il n'est pas certain que le quart de décharge attribué compense la charge supplémentaire de travail. Il faut espérer que le volontariat ne se traduise pas par des pressions et que les missions ne relèveront que de la coordination.*

La circulaire propose une réponse thérapeutique au sein de l'école. C'est une nouveauté : est-ce l'entrée du médical dans l'école ? Quels personnels concernés ? Quelles missions ?

3. **Mieux accueillir les parents et scolariser les élèves** : une cellule départementale d'écoute et de réponse est déployée de juin 2019 aux congés d'automne. Elle se veut une déclinaison de la cellule nationale « Aide handicap école » pour information et réponse aux familles. Dans les 24h, la cellule devra accuser réception de leur demande et expliquer les démarches qu'elle va entreprendre pour apporter une réponse.
   Un entretien est prévu avec la famille dès la prérentrée si possible et avant les vacances d'automne dans tous les cas.

Analyse du SNUipp-FSU : Mieux accueillir les parents et scolariser les élèves *est un objectif partagé, non seulement il faut des moyens dédiés, mais il ne faut pas que les réponses apportées par la cellule ne soient pas cohérentes avec les réalités afin que la responsabilité ne retombe pas sur les équipes.*

4. Reconnaître **le travail des enseignant.es, déployer une offre de formation** : la formation déployée n'est que numérique avec la plateforme « cap école inclusive » à destination des enseignant.es et des AESH avec une carte interactive leur permettant de contacter des professeurs ressources, les centres de ressource autisme (CRA) et l'NS HEA.

Analyse du SNUipp-FSU **:** *louable intention mais encore faut-il dépasser le simple cadre des ressources et formations sur plateforme numériques et les quelques heures de formation : des formations doivent être inscrites aux plans de formation et s'appuyer sur les besoins réels prenant en compte la spécificité des situations d'inclusion.*
Quant aux 6h sur les 48h dans le premier degré dévolues aux rencontres avec les familles et les partenaires. Rien de nouveau, cela fait déjà partie des 108h !

5. **Renforcer l'appartenance des AESH à la communauté éducative** : un entretien d'installation et un autre de présentation doivent être réalisés au début de l'année. Pour rappel, les AESH sont associés aux ESS (équipe de suivi de scolarisation).

Analyse du SNUipp-FSU **:** *travailler entre professionnels suppose que chacun soit reconnu dans sa professionnalité. S'il est fait souvent mention des AESH et même si des contrats de 3 ans renouvelés une fois peuvent déboucher sur un CDI, cela ne suffit pas à améliorer les conditions de travail et le salaire, ni à créer un vrai métier avec une formation qualifiante*

6. **Simplifier les démarches** : un « livret du parcours inclusif » évolutif est créé, censé rassembler tous les documents et outils autour du parcours de l'élève.

   ***Analyse du SNUipp*-FSU**: *le « livret du parcours inclusif » n'existe pas pour l'instant : à quel moment sera-t-il présenté aux familles et aux professionnel.les ; pour une mise en œuvre dès la rentrée ?*

7. **Suivi des parcours et évaluation de la « qualité »** : l'outil d'auto-évaluation Qualinclus est préconisé pour le suivi des mesures mises en place, principalement pour les PIAL.

***Analyse du SNUipp-FSU** : cet outil participe de la culture de l'évaluation et repose sur des indicateurs chiffrés et des procédures d'évaluations des personnels et de leurs actions,* une déclinaison version new management public d'une conception managériale issue du privé*. Une commission départementale de suivi des PPS est créée pour évaluer la mise en œuvre et arbitrer les recours et/ou litiges. Il en est de même aux plans académique et national. Cet outil ne serait qu'un appui pour les personnels, il n'a pas un caractère obligatoire. Attention aux évaluations déconnectées des réalités.*

Pour conclure, cette circulaire propose de nombreux aménagements de gestion sans parler à aucun moment des moyens mis en œuvre. On ne peut que s'inquiéter de l'ajout de nouvelles missions ou de redéploiements de personnels administratifs et enseignants à moyens constants.

Concernant les AESH, s'il en est souvent question, les améliorations sont faibles et peu efficaces sur leurs conditions de travail ou leur rémunération ou la reconnaissance d'un métier pourtant devenu essentiel.

La formation des personnels, enseignants et accompagnants, est réduite pour l'essentiel à une plateforme numérique.

Cette circulaire, outil d'une adaptation des moyens aux besoins ne répond donc pas aux principales préoccupations de l'école inclusive, d'abord en se concentrant uniquement sur les élèves en situation de handicap, ensuite en ne proposant aucun moyen pour la formation en présentiel, le recrutement ou encore l'accès à un vrai métier d'accompagnant.e.