

# ACTU'SNUEP F.S.U.

LE SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL  
PUBLIC

NOVEMBRE 2023 • n° 136 supplément n° 1

*Adaptation scolaire  
et scolarisation des  
élèves handicapé·es*



© Sophie Fauveau

**SOUTENIR LES STRUCTURES,  
RECRUTER ET FORMER  
TOUS LES PERSONNELS**

# UNE VISION COMPTABLE NÉFASTE

**L'**adaptation et l'inclusion scolaires sont mal en point. Si les discours se veulent volontaristes, les mesures d'économies et les objectifs strictement quantitatifs provoquent souffrance et culpabilité chez les élèves et les enseignant·es. Les lycées professionnels, qui scolarisent les deux tiers des lycéen·nes en situation de handicap, illustrent hélas ce constat. D'année en année, les Unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis) implantées en LP sont de plus en plus nombreuses. Pourtant, la formation des personnels reste exsangue et les départs en formation CAPPEI sont toujours freinés. Du côté des structures de l'ASH, le manque de places et la diminution des dotations horaires

affaiblissent les enseignements, et notamment la préprofessionnalisation.

Depuis l'instauration des Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL), l'accompagnement des élèves s'est mutualisé au point que les AESH éprouvent le sentiment d'une perte de sens dans l'accomplissement de leurs missions qui s'éparpillent. Injonctions contradictoires, changements intempestifs des emplois du temps, difficulté d'accès au temps plein... Les AESH souhaitent pouvoir exercer leur métier dans de bonnes conditions et être reconnu·es. Le SNUEP et la FSU soutiennent la revendication d'un véritable statut assorti d'une juste revalorisation des salaires et s'opposent à l'augmentation des missions. Mi-septembre, le ministère a relancé un cycle de concertation pour mettre en œuvre les mesures actées par la Conférence nationale du handicap du 26 avril dernier. Parmi elles : la création du statut d'emploi des ARE<sup>1</sup> et la transformation



© M.-C. Guérin

des PIAL en Pôles d'appui à la scolarité. Pour le SNUEP et la FSU, ces mesures prises sans concertation ne répondent pas aux besoins des personnels et des élèves.

Notre combat syndical continue afin que l'inclusion et l'adaptation scolaires soient renforcées en moyens et en personnels titulaires et formés, de sorte que tous les types de difficultés des élèves puissent être pris en compte. ■

*1. Accompagnant·es à la réussite éducative*

## SOMMAIRE

- Enseigner en SEGPA ..... P3
- Politique d'inclusion ..... P4-5
- AESH ..... P6-7
- Exercer dans l'ASH ..... P8

**SNUEP** | LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC  
F. S. U.

38 rue Eugène Oudiné, 75013 PARIS  
Tél. : 01 45 65 02 56  
snuep.national@wanadoo.fr  
www.snuep.fr

**Supplément n°1 au journal n°136 réalisé par :** Frédéric Allègre, Axel Benoist, Rafikha Bettayeb, Muriel Billaux, Christiane Mure

**Directeur de la publication :** Axel Benoist **Collaboratif :** Frédéric Allègre, Patrick Bernard, Muriel Billaux, Éric Jalade, Paul Lebouc, Laurence Trublerau.

**Photos :** A. Benoist, S. Fauveau, M.-C. Guérin. **PAO :** Studio Sevillanes

**N° CP :** 1223 S 05844 **ISSN :** 2800-8448 - 1 € **Régie publicitaire :** Com D'Habitude Publicité, Tél. : 05 55 24 14 03 - clotilde.poitevin@comdhabitude.fr

**Imprimerie :** Compedit Beauregard ZI Beauregard BP39 61600 La Ferté Macé

# UNE EXPÉRIENCE RICHE, MAIS COMPLEXE ET CHRONOPHAGE

**Structures de la dernière chance pour nombre d'élèves de collège en grandes difficultés (scolaire, sociale et psychique), les SEGPA restent malmenées. Pourtant, l'investissement des personnels, dont celui des PLP sur la découverte professionnelle et l'orientation, permet malgré tout leur fonctionnement.**

**Sans minimiser les satisfactions que retirent les enseignant·es de SEGPA de leur métier, le témoignage brut d'une collègue, ci-dessous, illustre leurs difficultés quotidiennes : formation à l'enseignement adapté insuffisante, responsabilités importantes, équipes pluriprofessionnelles incomplètes, épuisement professionnel...**

“ Il y a environ 15 ans, une mesure de carte scolaire m'a amenée à la SEGPA du collège Perrin à Vitry-sur-Seine, mon poste de PLP Comptabilité administration bureautique en bac professionnel ayant été supprimé.

Mes débuts furent très difficiles car non accompagnés. En interne, des collègues et des personnels ont été fort heureusement à l'écoute.

J'ai adhéré à une proposition du rectorat de faire une reconversion professionnelle en vente pour tenter de coller à mon nouvel enseignement. Une boutique pédagogique m'a aussi permis de donner du sens à mes apprentissages et de créer des liens avec l'ensemble du collège. Au fil des années, j'ai noué de précieux

partenariats avec des professionnels (entreprises, écoles...). Mon métier est très intéressant mais extrêmement exigeant. La responsabilité de préparer les élèves à leur orientation scolaire et professionnelle repose notamment sur mon engagement. La majeure partie des familles n'est pas assez présente. Une vigilance de tous les instants est requise.

« *Remettre ces jeunes sur les rails de la vie* » est une expression d'une inspectrice qui résume fort bien mes missions auprès de ces jeunes.

Face aux multiples situations à régler, le poste d'infirmière nous fait cruellement défaut, ceci pour la deuxième année consécutive.

Cette expérience en SEGPA aura été la plus marquante de

mon parcours professionnel. Les échanges ont été riches et cette relation exceptionnelle que j'entretiens avec mes élèves a donné beaucoup de sens à ma vie professionnelle et personnelle.

Si ce métier me plaît toujours, je suis inquiète à deux titres. Les bouleversements que subit notre société (mauvais usage des réseaux sociaux, perte des valeurs, manque de cadre familial...) m'affectent beaucoup. Aussi, avec le recul de l'âge de la retraite, je ne me vois pas en capacité de déployer autant d'énergie jusqu'à la fin d'une carrière, qu'il me faudra certainement repenser. ■ ”

**Christiane MURE,  
PLP Éco-gestion,  
académie de Créteil**

## ACTE II DE L'ÉCOLE INCLUSIVE

# UNE STRATÉGIE ET DES MOYENS QUI NE RÉPONDENT PAS AUX BESOINS

Aujourd'hui, 430 000 élèves en situation de handicap sont accueilli·es dans les établissements scolaires ordinaires. Or, l'école inclusive est très éloignée des besoins des élèves en situation de handicap, ce qui agrave leur souffrance, celle de leurs parents et des personnels.

Les organisations syndicales et les parents d'élèves n'ont de cesse de réclamer un plan d'urgence. L'acte II de l'école inclusive se fait attendre et les annonces déroulées lors de la conférence sur le handicap le 26 avril dernier ne laissent présager aucune amélioration.

### DES PIAL AUX PAS

La transformation des Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) en Pôles d'appui à la scolarité (PAS) reprend ce qui existe déjà dans certaines académies, comme Lille et Amiens, où les PIAL dits renforcés – appelés à Lille des

Équipes mobiles d'appui à la scolarisation (EMAS) – interviennent dans les établissements. Ces PAS seront donc renforcés avec la présence d'une·e professeur·e spécialisée et outillés pour permettre d'assurer :

- l'accueil des familles et le suivi des élèves en situation de handicap ;
- l'évaluation des besoins d'adaptation à la scolarité des enfants ;
- le déploiement et la coordination des solutions : aide technique, aide humaine, accompagnement par des professionnels du médico-social ou de santé. De plus, un fonds sera créé à l'Éducation nationale pour le soutien en matériels pédagogiques adaptés. Cela permettra d'apporter une réponse rapide pour faciliter la scolarité des élèves, sans être obligé de passer par les MDPH<sup>1</sup>. Alors qu'aucun bilan des PIAL n'a été établi, on se dirige vers une nouvelle structure encore plus contrainte en matière d'accueil, d'évaluation et de solutions en moyens. L'Éducation nationale

## LE SNUEP ET LA FSU EXIGENT L'ABANDON DES PIAL

La création des PIAL en 2019 a générée une forte dégradation des conditions de travail des AESH : flexibilité de leur emploi du temps, remplacements au pied levé, augmentation du nombre d'élèves à accompagner... En effet, en cas d'affectation sur un PIAL, le lieu d'exercice comprend tous les établissements du PIAL (établissements si PIAL 2<sup>e</sup> degré, écoles et établissements si PIAL inter-degrés). Cela dégrade également la qualité de l'accompagnement des élèves (réduction du nombre d'heures, présence de plusieurs AESH auprès d'un·e même élève...). Le SNUEP-FSU continue à demander l'abandon des PIAL. ■

s'approprierait-elle doucement mais sûrement les missions de la MDPH pour avoir la mainmise sur l'ASH ? Au risque que les notifications soient attribuées en fonction des moyens et non pas des besoins ?

## LE MÉDICO-SOCIAL INTÉGRERAIT LES PAS

Dans le cadre de l'acte II de l'école inclusive, des équipes médico-sociales devraient intégrer les futurs Pôles d'appui à la scolarité. Le dossier de presse de la CNH annonce même la suppression à terme des « établissements fermés », donc de tous les IME<sup>2</sup> (dont une centaine, « volontaires », seront installés de 2023 à 2027 dans les établissements scolaires) ; seuls les ITEP<sup>3</sup> seraient conservés. La mise en place de cette collaboration entre le service médico-social et l'Éducation doit mobiliser toute notre vigilance. Ces structures spécialisées subiront-elles le même sort que les SEGPA ? C'est-à-dire que l'inclusion serait un prétexte pour faire des économies en les fermant ? Quelle place ces équipes prendront-elles dans les classes auprès des enseignant·es, sans nuire à leur liberté pédagogique ? Pour le SNUEP-FSU, il faut conserver une variété de modes de scolarisation permettant une meilleure articulation entre le soin et les apprentissages, en fonction des besoins des élèves. Les familles doivent



© A.Benoist

avoir le choix du mode de scolarisation de l'enfant.

## INVESTIR RÉELLEMENT POUR UNE ÉCOLE INCLUSIVE

Pour le SNUEP-FSU, seule une politique volontariste et ambitieuse peut améliorer la situation. Cela passe par :

- la reconnaissance de la fonction d'AESH comme un véritable métier, ce qui nécessite un véritable statut ;
- l'implication des enseignant·es, responsables des situations pédagogiques ;
- une formation solide, initiale et continue, proposée à tous les personnels concernés ;
- des moyens humains supplémentaires ;
- du temps de concertation pour permettre un vrai travail d'équipe ;
- des effectifs abaissés ;
- des équipes pluriprofessionnelles complètes pour un accompagnement au plus près de ces élèves ;
- des places supplémentaires dans les établissements spécialisés. ■

## NOTRE MINISTÈRE PASSE EN FORCE

Mi-septembre, le ministère a annoncé le calendrier de mise en œuvre des mesures actées par la Conférence nationale du handicap en avril dernier, notamment la mise en place du statut d'emploi des accompagnant·es à la réussite éducative (ARE) et la transformation des PIAL en PAS. Ces mesures ont été prises sans concertation avec les organisations syndicales et ignorent les besoins des élèves et des personnels.

Les organisations syndicales représentatives des personnels ont signifié au ministère l'extrême urgence de donner les moyens pour que l'école inclusive fonctionne. Toutes ont fait part des risques de rupture liés aux conditions actuelles de l'école inclusive. Les réponses du ministère ne sont pas à la hauteur des enjeux de l'inclusion : elles méprisent les élèves et les personnels. ■

1. Maison départementale pour les personnes handicapées

2. Instituts médico-éducatifs

3. Instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques

# LUTTER ET REMPORTER DES CONQUÊTES SYNDICALES POUR LES DROITS DES AESH

**Le ministère, qui reste sourd aux demandes maintes fois réitérées par les AESH, se gargarise pourtant de quelques mesurettes loin de leur garantir un meilleur avenir professionnel. Le 3 octobre, ces personnels étaient de nouveau mobilisé·es pour leur salaire et leurs conditions de travail.**

## *Conditions de travail*

► La principale nouveauté de cette rentrée pour les AESH est la possibilité d'obtenir désormais un CDI au bout de 3 ans (au lieu de 6 auparavant)<sup>1</sup>. Les services accomplis à temps incomplet sont assimilés à des services à temps complet pour le calcul de la durée d'ancienneté.

→ Ce CDI dès trois ans ne suffit pas pour sortir de la précarité. Le SNUEP-FSU revendique toujours la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B.

► 4 000 équivalents temps plein d'AESH ont été annoncés pour la rentrée 2023. Or, sur le terrain, on constate que les manques sont nombreux. L'augmentation du nombre d'élèves à accompagner avec des situations de handicap très variées et parfois

complexes, les affectations changeantes des AESH, la mutualisation, le manque de formation dégradent toujours plus les conditions de travail des agent·es mais aussi l'accueil des élèves dont certain·es sont en perte de repères. Tout cela culpabilise les AESH qui ont l'impression de mal faire leur métier.

→ Pour le SNUEP-FSU, le manque de moyens est criant. Il est nécessaire de recruter et former des AESH pour permettre à tou·tes les élèves en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement correspondant pleinement à leurs besoins. Mais pour cela, l'État doit mettre en œuvre une politique ambitieuse, à la hauteur des discours, et surtout des enjeux que pose l'inclusion.

► La fusion annoncée des AESH et AED en Accompagnant·es à la Réussite éducative est très inquiétante. Ces ARE seraient intégré·es dans les équipes des vies scolaires ou dans plusieurs établissements, sous la responsabilité du ou de la chef·fe d'établissement dans le second degré, avec le risque de polyvalence et de perte de compétences. Pour justifier cette fusion, le ministère prétend vouloir offrir un temps plein aux AESH. ■

→ Le SNUEP-FSU demande la reconnaissance d'un métier spécifique dédié à l'inclusion scolaire, pas un mélange des genres qui nie leurs particularités et qualifications.

1. Décret n° 2023-597 du 13 juillet 2023

## Salaires

Le gouvernement se félicite de ses annonces de juillet qu'il présente comme une nette amélioration des conditions d'emploi des AESH pour la rentrée 2023<sup>1</sup> :

➤ Une revalorisation de la grille indiciaire, débutant à l'indice 366 et une hausse des indices des autres échelons pour « permettre une progression continue en fonction de l'expérience ».

## GRILLE NATIONALE DE RÉMUNÉRATION INDICIAIRE AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2023<sup>2</sup>

Échelon	Durée	Indice majoré	Traitemen brut (100%)	Traitemen net (100%)*
1	3 ans	366	1 801,74 €	1 448,06 €
2	3 ans	370	1 821,43 €	1 463,88 €
3	3 ans	375	1 846,04 €	1 483,66 €
4	3 ans	380	1 870,66 €	1 503,45 €
5	3 ans	390	1 919,89 €	1 543,02 €
6	3 ans	400	1 969,11 €	1 582,57 €
7	3 ans	410	2 018,34 €	1 622,14 €
8	3 ans	420	2 067,57 €	1 661,71 €
9	3 ans	430	2 116,80 €	1 701,27 €
10	3 ans	440	2 166,02 €	1 740,83 €
11	/	450	2 215,25 €	1 780,40 €

\* Sans précompte mutualiste et sans indemnité de résidence

➤ Les indices de la grille restent trop bas : les premiers échelons seront rattrapés dès l'augmentation de l'indice minimum de traitement dans la Fonction publique et il n'y a aucune perspective de carrière satisfaisante (écart entre les premiers échelons inférieurs à dix points). Cela reste donc très insuffisant et n'apporte toujours aucune reconnaissance professionnelle de la part de l'institution.

Le SNUEP-FSU revendique une grille équivalente à la catégorie B avec des changements d'échelons plus rapides en début de carrière.

➤ La création d'une indemnité de fonctions<sup>3</sup> : 102,41 € net mensuel pour un temps plein ; 63,49 € pour un 24 heures.

➤ C'est une revalorisation conséquente du salaire indiciaire que le SNUEP-FSU revendique pour les AESH, pas une énième indemnité.

➤ Une majoration de 10 % de l'indemnité versée aux AESH référent·es qui aident les AESH récemment nommé·es : 660 € brut/an au lieu de 600 € précédemment.

Ces mesures s'ajoutent à celles prévues pour tou·tes les agent·es de la Fonction publique :

➤ Hausse du point d'indice de 1,5 % au 1<sup>er</sup> juillet.  
➤ Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat jusqu'à 800 € brut avant la fin de l'année 2023.

➤ Relèvement des grilles de 5 points d'indice à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**Pour le SNUEP-FSU, cette revalorisation qui passe essentiellement par de l'indemnitaire ne met pas fin à la**

**précarité subie par les AESH alors que ces agent·es sont essentiel·les pour que l'école inclusive fonctionne. En revanche, revaloriser le point d'indice, comme le SNUEP-FSU le martèle, c'est aussi permettre une réelle augmentation des salaires des AESH. ■**

1. Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 modifié par le décret n° 2023-597 du 13 juillet 2023.

2. Arrêté du 13 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 21/08/2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des AESH

3. Décret n° 2023-598 du 13 juillet 2023 et arrêté du 13 juillet 2023 fixant le montant de l'indemnité de fonctions.

## INDEMNITÉS EN SEGPA, ÉREA, ULIS

### INDEMNITÉ DE FONCTION PARTICULIÈRE ANNUELLE DE **844,19 €**

Cette indemnité versée mensuellement (70,35 €) est perçue par les enseignant·es du second degré titulaires, possédant le CAPPEI et exerçant au moins à mi-temps dans l'ASH. Jusqu'à la fin de l'année 2020-2021, elle était également versée aux enseignant·es titulaires et non-titulaires en CDI ne détenant pas le CAPPEI. Pour le SNUEP-FSU, cette indemnité doit être déconnectée de la détention du

CAPPEI. Aujourd'hui encore, malgré les annonces de 2017, des enseignant·es, titulaires ou non, peuvent être affecté·es dans les structures de l'ASH sans détenir le CAPPEI et sans être volontaires.

### INDEMNITÉ ANNUELLE DE 1765 € POUR EXERCICE DANS L'ASH

Versée mensuellement (147,08 €), cette indemnité a remplacé en 2017 les heures supplémentaires effectives (HSE) versées jusque-là pour les réunions de coordination et de synthèse.

La transformation en indemnité a sécurisé les paiements car tou·tes les PLP ne bénéficiaient pas du versement des HSE ou pas à la même hauteur.

Le montant de l'indemnité reste insuffisant et le manque de cardrage des heures de coordination et de synthèse laisse libre cours aux abus (plus de deux heures hebdomadaires, une heure quotidienne...). Le SNUEP-FSU le dénonce et revendique une indemnité annuelle égale à 2 500 €. ■

## PLP EN SEGPA : LA FONCTION DE PROFESSEUR·E PRINCIPAL·E RECONNUE, Y COMPRIS EN 4<sup>e</sup>

L'indemnité pour fonction de professeur·e principal·e est un droit, y compris pour les PLP exerçant en SEGPA<sup>1</sup>. La mise en paiement de cette indemnité par les rectorats est le fruit de l'action au quotidien du SNUEP-FSU auprès des personnels : interventions au ministère et dans les rectorats, multiplication des réclamations préalables et recours au tribunal administratif accompagnés par le SNUEP-FSU. Ce paiement n'est que le juste rétablissement des droits des PLP exerçant en SEGPA.

Depuis 2020, le versement de l'indemnité est devenu automatique pour les collègues de 3<sup>e</sup> SEGPA. Mais les rectorats ne l'ont parfois pas mis en œuvre et refusaient de la verser pour les 4<sup>e</sup> SEGPA. Dans l'académie

de Dijon, le recours collectif mené pour les adhérent·es concerné·es du SNUEP-FSU a abouti : fin août, ils et elles ont reçu les sommes dues en remontant jusqu'à 3 ans en arrière.

Les actions répétées du SNUEP-FSU ont finalement contraint le ministère à donner consigne aux rectorats, pour la rentrée 2023, de verser désormais automatiquement l'indemnité aux professeurs principaux de 4<sup>e</sup> SEGPA. Les recours pour percevoir l'indemnité due les années précédentes sont toujours possibles.

Professeur·es principaux de SEGPA, pour faire valoir vos droits, CONTACTEZ VOTRE SECTION ACADEMIQUE DU SNUEP-FSU. ■

1. Décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 actualisé