

Pistes pour des préconisations (FSU 41)

sur le thème des Ulis : limiter les risques psycho-sociaux pour les personnels et mieux accueillir les enfants en situation de handicap

Préconisations individuelles pour les personnels:

1- Un plan de formation des AESH, spécifique pour cette mission, d'autant plus que ces personnels assurent régulièrement une forme de liaison quand le mouvement des personnels conduit à un changement d'enseignant.e qui coordonne le dispositif.

2- Une formation des enseignants nommés sans CAPEI, dès la connaissance de leur affectation sur le poste (et non à partir de septembre), donc fin juin-début juillet.

3- Une reconnaissance de la charge de travail des enseignant.e.s qui accueillent les enfants du dispositif : supports, individualisation, prise en compte des besoins, organisation du travail du groupe classe, auto-formation. Cette reconnaissance passerait notamment par une réduction du nombre d'élèves par classe, une pondération à l'image de la pondération REP+ ou décharge de service sur mission particulière,

4- une formation des enseignant.e.s d'au moins deux journées :

- collective à chaque création de dispositif,
- individuelle, de façon prioritaire, commençant dès la première période, pour tout personnel arrivant dans un établissement doté d'un dispositif Ulis.

Préconisations collectives pour les équipes:

5- Un temps de concertation sur le temps de travail : son organisation sera mise en place par les Inspecteur.trice.s, il sera obligatoire et comptabilisé dans le temps de service. Leur régularité devra permettre un suivi des élèves, une réflexion sur les besoins en équipe pour l'organisation au quotidien, l'information et la formation.

6- Les ESS auront lieu sur le temps de travail des enseignants, avec l'organisation de leur remplacement.

7- Dans la constitution des classes, les équipes veilleront à ce que les effectifs soient moindres dans les classes où sont présents des EBEP, condition nécessaire à une inclusion des ULIS. Dans les petites écoles, où les EBEP ne peuvent être répartis, l'emploi du temps des élèves inclus tiendra compte de la présence des EBEP et de leurs besoins pour que ces nécessités différentes soient compatibles avec le travail de l'enseignant. Les enseignants doivent ressentir qu'ils sont aidés et non que toutes les responsabilités leur incombent au-delà de leurs capacités (risques psycho-sociaux élevés). 8- Les enseignants doivent disposer d'outils clairs et efficaces chaque fois qu'ils se sentent seuls dans la difficulté à réussir l'inclusion des enfants en situation de handicap:

- des outils entre collègues : temps d'échanges, alerte vers la direction, l'assistant de prévention, mise en place d'une réunion rapide pour faire le point,
- des outils pris en charge par la hiérarchie notamment pédagogique : un délai de réponse court, qui engage l'inspecteur de circonscription, puis un temps de formation qui relève de la prévention ou bien de la gestion de crise (au moins une demi-journée de type analyse de pratiques, cadre sécurisant et non-jugeant pour prendre de la distance avec les problématiques qui portent atteinte à son image professionnelle).

Le référent « École Inclusion » jouera un rôle-clé de coordination. Chaque année, il pourra faire le bilan du nombre de sollicitations et leur origine, ainsi que les actions effectivement réalisées et si elles ont permis aux collègues de se sentir capables de mener à bien l'inclusion dans leur classe.