

## Synthèse départementale des EGEA 01

Dans le cadre des Etats Généraux de l'Enseignement adapté, nous avons organisé :

- une RIS UPE2A
- une RIS et une audience RASED
- un stage "Ecole de la diversité"
- des questionnaires catégoriels à l'attention des UPE2A, RASED, Coordo ULIS, ERSEH, SEGPA et EREA, ESMS, AESH

Voici une synthèse départementale des revendications catégorielles.

### UPE2A

- Charge de travail importante qui vient notamment des positionnements la plupart du temps effectués hors temps devant élèves, du temps conséquent de réunion avec les parents d'élèves et de la communication avec les collègues. Ceci est accru dans des cas particuliers, comme lors de la constitution de dossier MDPH ou PCO, où l'enseignant.e UPE2A peut devenir le "réfèrent". Les tâches administratives se sont accrues dernièrement.
- Sentiment de solitude de certains UPE2A
- Collègues qui n'ont pas toujours de locaux dédiés
- Formation qui ne correspond pas aux besoins
- Frais de déplacement (concerne tous les personnels itinérants) dont la problématique subsiste : les frais de déplacement dans des communes limitrophes n'étant pas pris en charge par l'outil informatique pour des raisons "réglementaires", cela induit parfois des stratégies "alambiquées" pour que les personnels rentrent dans leurs frais. [Une intervention syndicale fédérale au niveau national \(MFP\) est-elle envisageable sur ce point ?](#)
- Difficultés avec certains élèves allophones qui relèveraient du handicap (notamment des élèves autistes). Parfois, le RASED ne souhaite pas intervenir car il y a déjà une prise en charge (UPE2A). La composition des "pôles ressources" (dans lesquels les personnels UPE2A ne sont que trop rarement inclus) et des secteurs d'intervention varient d'une circonscription à l'autre, ce qui rend les échanges entre personnels des RASED et enseignant.e UPE2A rares et complexes, sans parler des rapports interpersonnels parfois compliqués.
- [Questions en suspens posée au national :](#)
  - *Que fait-on avec les élèves qui devraient être affectés en IME mais qui se retrouvent en ULIS voir en classe ordinaire du fait qu'ils n'aient pas de papiers ?*
  - *Différence de traitement entre les professeur.es des 1er et 2nd degrés : pour le jury DELF, défraiement 11€ / jour pour les PE contre 46€ / jour pour les PCL. Pour le temps d'enseignement, 24h pour les PE contre 18h pour les PCL*
  - *Lorsque les PE en UPE2A font de l'interdegré : quelle est la quantité horaire devant élèves ?*
  - *Qui valide le Pacte lorsque les missions sont exercées en partie au collège ?*

### Enseignant.es spécialisé.es en ESMS

- CAPPEI : formation initiale intéressante mais année très stressante, avec la gestion de la classe en même temps, forme de l'examen infantilissante. Paradoxe d'un CAPPEI en VAE avec beaucoup moins d'attendus (pas de visite en classe, grosse différence de traitement avec la passation du CAPPEI) -> maintenir une formation pour avoir une véritable expertise professionnelle. Redonner les 750 h de formation et que les enseignants soient chercheurs.
- Manque cruel de moyens :
  - 176 élèves relevant d'un établissement spécialisé sont actuellement scolarisés en milieu ordinaire. Manque de place en IME qui induit des profils IME en ULIS collège, violent pour les élèves, violent pour les collègues. Les sans papier ne peuvent pas bénéficier des IME et se retrouvent de fait en ULIS ou dans les classes ordinaires.
  - 85 élèves relevant d'ULIS sont actuellement scolarisés en milieu ordinaire.
  - moyens d'accompagnement insuffisants pour répondre aux besoins de vos élèves lors des temps d'inclusion

## RASED

- Manque de moyens humains :
  - Seulement 3 enseignants spécialisés G sur les 40 antennes départementales
  - Un tiers des postes Psy EN est occupé par un.e contractuel.le
  - Besoin de reconstituer les RASED dans les 3 spécialités (antennes composées actuellement de 2 membres)
  - Réduire le nombre d'élèves sur les antennes en augmentant leur nombre
  - Les besoins de suivis et les dossiers MDPH augmentent, en lien avec l'absence de médecine scolaire
- Se recentrer sur les missions initiales, en lien avec les demandes liées au pôle ressource, les missions liées à pHARe (pour les RASED membres de cellules ressources de circo)
- Avoir des temps de concertation et d'échanges avec un véritable temps dédié sur le temps scolaire.
- Avoir des temps de formation pour travailler en RASED
- Déplacements :
  - beaucoup de déplacement, grande disparité en terme de temps de trajets hebdo
  - frais :
    - problématique des communes nouvelles et des communes limitrophes qui ne permettent pas d'avoir accès aux frais de déplacement
    - problématique de devoir avancer les frais de déplacement sur fond d'envolée des prix des carburants. Consigne syndicale départementale : ne vous déplacez plus si vous n'êtes pas payés
- Manque de temps :
  - coordination interne à l'antenne RASED, rencontre collègues souvent informelles, et dont le temps moyen hebdo est évalué à 4h
  - épuisement devant la multitude et la diversité des tâches, pour répondre à toutes les sollicitations, impression de saupoudrage, éparpillement

- Besoin de formations adaptées aux besoins, de temps d'analyse de pratique
- Manque de moyens matériels
- Formation initiale (départ en formation CAPPEI) : manque d'attractivité
  - modules de formation "RASED" peu choisis. Or le départ en formation CAPPEI est conditionné à l'obtention d'un poste spécialisé au mouvement, ce qui contraint de fait le nombre de départs en formation.
  - augmenter le nombre de postes RASED car dans la mesure où il n'y a pas de créations de postes RASED supplémentaires depuis des années dans l'Ain, cela limite le choix des collègues qui s'orientent donc vers d'autres postes spécialisés que les RASED pour obtenir un départ en formation CAPPEI.
  - faire la "promotion" des RASED en formation initiale pour augmenter l'attractivité de ces postes
  - le manque actuel d'attractivité de ce type de poste est inévitablement lié aux difficiles conditions de travail des personnels des RASED qui ne peuvent pas mener à bien leurs missions dans l'état actuel des moyens alloués.
  - sécuriser les parcours : le poste initial n'est plus bloqué pendant 2 ans, ce qui fait prendre des risques aux candidats engagés dans la formation
- Formation Continue
  - faciliter les départs en formation : les droits d'accès aux stages MIN ne sont pas honorés (100h de droit dans les 5 ans après obtention du CAPPEI). Problème des thématiques proposées, principalement sur le handicap, dont l'autisme occupe une place importante
  - prévoir des plans de formation continue spécifiques
- Psy EN : accompagnement des contractuels par un tuteur -> accompagnement se fait au bon vouloir des collègues, contractuels ne passent pas le concours car le concours est national (il faudrait au moins un concours académique, cela permettrait d'avoir plus de candidats au concours)

#### AESH

- création d'un statut
- revalorisation salariale
- demande de formations
- organisation de la mobilité des AESH afin de stabiliser les équipes
- manque de moyens (une centaine d'enfants notifiés attendent le recrutement d'un.e AESH)
- besoin de plus de moyens matériels (notamment dans les ULIS)
- CDIisation qui intervient tardivement et qui n'apporte aucune augmentation salariale significative

#### Enseignant.es spécialisé.es en ULIS

- mettre en avant le temps de travail caché (concertation avec les collègues, temps de préparation nécessaire pour inclure au mieux les élèves en situation de handicap,
- calibrage du nombre d'élèves accueillis en ULIS (revenir à 10 sur ULIS collège),

- formation continue insuffisante et jugée inadaptée

#### Enseignants Référents (ERSEH)

- Réduire le nombre de dossiers à gérer afin de pouvoir véritablement accompagner les ES et pouvoir réaliser toutes les ESS,
- manque de moyens pour assurer la réussite des élèves en situation de handicap
- secteurs d'intervention de plus en plus grands : limitation du secteur géographique
- défaut de formation initiale ou continue ne répondant pas aux besoins des collègues

#### PE dans l'enseignement ordinaire

- Bénéficier d'une véritable formation initiale sur les EBEP et l'École inclusive (aujourd'hui seulement 25h qui survolent l'ASH)
- Remettre en place des stages de formation continue pour prendre du recul et échanger sur nos pratiques et nos problématiques : généraliser le fonctionnement des REP+ avec des formations sur le temps de travail.

En conclusion, d'une manière générale :

- Les questions de formation, de moyens et de frais de déplacement reviennent de façon transversale.
- Demande de multiplier les journées catégorielles afin que la profession puisse se retrouver.
- Les collègues dénoncent le manque de stabilité de leur environnement de travail. Trop de changements permanents : personnels (IEN, ERSEH, Psy sco ..) + réformes à marche forcée
- Nécessité d'une réelle médecine du travail
- Baisse des effectifs dans les classes
- Les remplacements doivent être effectifs
- Besoin de culture commune de l'enseignement adapté, formation, moyen, et temps, souffrance des enseignants sur le terrain