



ÉDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES

Déposons nos cartables.

Semaine d'action de la CFDT – 17 au 21 novembre 25

Pour obtenir les moyens d'une école inclusive ambitieuse et soutenable, et un statut pour les AESH.

(Questionnaire « Les conditions de travail »)

L'école inclusive, les conditions de travail et vous ?

- L'école inclusive quelles réussites et quelles difficultés au quotidien dans notre travail ?
- De quoi aurait-on besoin pour y faire face en termes **d'organisation du travail, d'environnement** de travail, de **moyens humains** nouveaux ... ?
- Qu'est-ce qui pourrait être amélioré, changé et comment le faire ?
- A quel niveau faut-il le porter ?
 - **Sur le lieu de travail**
 - Au niveau **départemental** et / ou **académique**
 - Au niveau **national**

Ci-dessous, le texte de ce que propose la CFDT. Voir aussi le mémorandum revendicatif.



Le mémorandum complet en ligne

En fin de réunion, "déposons nos cartables" : notre échange nourrit l'action nationale.

En constituant un **tas de cartable**

- Chacun remplit la carte postale - ou sur papier libre - avec un constat, une revendication,
- On la dépose sur son sac, sa sacoche, son cartable
- Avec tous les participants à l'échange, on constitue un tas de tous nos sacs, sacoches, cartables et on se prend en photo pour poster sur les réseaux.
- L'un des participants dépose un cartable numérique et donne le nombre de participants.

En postant un **cartable numérique**

- Chacun remplit sa carte postale numérique (via le site <https://deposons-nos-cartables.cfdt-efrp.fr>)
- Avec tous les participants à l'échange, on se prend en photo pour poster sur les réseaux.



L'application « déposons nos cartables ».

Les hashtags : #DeposonsNosCartables / #EcoleInclusiveSoutenable

7. Moyens humains et conditions de travail dans les classes

La présence d'élèves aux besoins éducatifs particuliers a un impact direct sur les conditions d'enseignement et d'apprentissage. Or, les classes restent souvent trop chargées et ne bénéficient pas de moyens supplémentaires adaptés.

Les équipes éducatives soulignent le manque d'adultes pour épauler les enseignant·e·s, l'insuffisance des équipements spécialisés et la disparition progressive de certaines structures ou dispositifs spécialisés. Cette situation fragilise la qualité de l'accompagnement des élèves et alourdit considérablement la charge de travail des personnels.

L'inclusion ne peut être réussie sans un **renfort en moyens humains et matériels**. Ajuster les effectifs, redonner toute leur place aux dispositifs spécialisés et garantir des ressources adaptées, constituent des conditions indispensables pour conjuguer réussite des élèves et soutenabilité pour les personnels.

La CFDT plaide pour un **équilibre entre inclusion en milieu ordinaire et maintien de dispositifs spécifiques**, afin de répondre aux besoins diversifiés des enfants et adolescents, sans opposer les deux approches.

Revendications de la CFDT

- **Fixer des seuils d'effectifs ajustés en fonction de la présence d'élèves à besoins particuliers, afin de garantir des conditions d'apprentissage adaptées.**
- **Limiter le nombre d'élèves accompagnés par un·e AESH.**
- **Déployer davantage d'adultes dans les écoles et les EPLE : AESH, assistant·e·s d'éducation, enseignant·e·s surnuméraires (réactivation du dispositif « Plus de maitres que de classes »).**
- **Allouer des budgets fléchés pour l'équipement en matériels adaptés (outils numériques, mobilier, aides techniques).**
- **Mettre en œuvre un plan national de revitalisation des Rased, former plus d'enseignant·e·s spécialisé·e·s (Cappei).**
- **Maintenir et renforcer les structures spécialisées (UEEA, UEMA, Ulis, Émas, établissements spécialisés) et développer des dispositifs souples « hors les murs » permettant des parcours ajustés aux besoins réels des élèves.**

4. Temps de concertation et travail en équipe

L'inclusion scolaire repose sur la coopération entre enseignant·e·s, AESH, agent·e·s territorial·e·s spécialisé·e·s des écoles maternelles (Atsem), personnels éducatifs, psychologues, médecins, infirmier·e·s et assistant·e·s sociaux·ales. Pourtant, dans la réalité, les équipes disposent rarement de temps dédié pour échanger, préparer les adaptations, suivre les parcours ou ajuster les pratiques.

Cette absence de temps collectif pèse lourdement sur les personnels : elle génère de la surcharge invisible, empêche un véritable travail d'équipe et laisse chacun·e seul·e face à des situations complexes. Les AESH, en particulier, sont souvent écarté·e·s des réunions et décisions pédagogiques, alors qu'il·elle·s sont au cœur de l'accompagnement quotidien.



Pour la CFDT, l'école inclusive doit être conçue comme un travail **collectif et coordonné**, et non comme une somme de pratiques individuelles. Cela suppose d'inscrire la **concertation** dans l'organisation du travail, de reconnaître ce temps comme une mission à part entière, et de permettre l'implication pleine et entière de tous les acteurs.

Reconnaitre le temps collectif, c'est aussi valoriser la dimension professionnelle de l'inclusion et renforcer la cohésion des équipes au service des élèves.



Revendications de la CFDT

- **Inscrire un temps de concertation obligatoire dans les obligations de service des enseignant·e·s, intégré aux emplois du temps.**
- **Reconnaitre le travail collectif dans l'évaluation professionnelle et la progression de carrière, au même titre que l'activité individuelle.**
- **Garantir la participation des AESH aux réunions de suivi, conseils d'école, conseils pédagogiques et temps de préparation collective.**
- **Développer des outils partagés et conçus avec les personnels pour faciliter la continuité entre les différents professionnels.**
- **Procéder à une évaluation de l'usage du LPI.**

6. Prévention des risques psychosociaux et réponses aux situations critiques

L'école inclusive expose fortement les personnels à des risques psychosociaux (RPS). Les enseignant·e·s, AESH et équipes éducatives font état d'une charge émotionnelle élevée, de situations de violence ou de tensions récurrentes, et d'un sentiment d'abandon face à des difficultés majeures.

Les registres santé-sécurité au travail (RSST) témoignent d'un volume considérable de signalements liés à l'inclusion. Pourtant, les dispositifs de soutien ou de réponse aux alertes sont insuffisants, trop lents ou inégalement déployés selon les territoires.

Protéger la santé au travail des personnels est une condition incontournable de la réussite de l'école inclusive.

Sans prévention efficace, sans accompagnement psychologique ni dispositifs d'alerte rapides, la mise en œuvre de l'inclusion devient intenable pour beaucoup d'équipes.

La CFDT défend une logique de **prévention active** et de **soutien concret**, afin de sécuriser les professionnels et de leur permettre de travailler sereinement. Prévenir et répondre aux situations critiques, c'est non seulement protéger les personnels, mais aussi améliorer la qualité de l'accompagnement des élèves.

Revendications de la CFDT

- Instaurer une procédure de **droit d'alerte spécifique à l'inclusion**, avec obligation pour l'administration d'apporter une réponse formalisée et traçable.
- Créer des **cellules d'appui académique “inclusion”** joignables en urgence, capables d'apporter une réponse concrète dans un délai maximum de 48h.
- Mettre en place des **espaces d'écoute et de soutien psychologique** pour les personnels confrontés à des situations de crise.
- Revitaliser les **Rased** pour répondre aux besoins de soutien et d'expertise face à l'hétérogénéité des classes et des profils d'élèves.
- Renforcer les **pôles d'appui à la scolarité (PAS)**, afin qu'ils puissent intervenir rapidement dans les écoles et établissements en difficulté.
- Déployer des **dispositifs de supervision et d'analyse de pratiques** accessibles à toutes les équipes, avec reconnaissance dans le temps de service.