

CDEN, spécial ASH du 25/11/2020

Présence :

côté DSDEN : Mme Defranoux IEN ASH, M.Tiquet DASEN, M.Luscan IENA, Mme Pierre DAASEN

Partenaires issus du CDEN :

M.Lacresse, UDAF 54

Mme Billot, CD 54

Les organisations syndicales Sgen-CFDT, Se-Unsa, Snuipp-FSU

intervention préalable du Sgen-CFDT

- salue la tenue de cette réunion (demande intersyndicale de longue date)

- regrette l'absence de l'agence régional de santé (ARS), partenaire majeur dans le domaine de l'ASH. en conséquence, absence de réponses sur le manque de place dans les structures spécialisées, les délais d'attente très longs.

- demande la tenue de plusieurs réunions de ce type.

absence d'un représentant de la MDPH (représenté indirectement par Véronique Billot qui représente le conseil départemental)

Le DASEN explique qu'il ne les pas sollicités. Le Sgen demande qu'ils soient présents lors de prochaines réunions de ce type.

La DSDEN présente son powerpoint spécial ASH :

PARTIE 1 – MOYENS ET STRUCTURES DE L'ASH

info postes vacants

- sur le poste vacant de coordonnateur à l'EDM de Flavigny :

Une enseignante spécialisée de l'établissement s'est portée candidate, à condition qu'elle soit remplacée sur son poste original.

D'après l'IEN ASH, une solution de remplacement est en cours.

- Sur le poste MDPH (mission de faire le lien sur les équipes pluridisciplinaires) :

difficulté de recrutement du fait d'un poste peu attractif sur le plan indemnitaire certains CD proposent une indemnité.

proposer le poste dans le cadre de l'accompagnement de fin carrière ?

- Informations absentes du document :

- manque les 6 postes de rased gelés pour réaliser des ajustements (créations de postes classe) de carte scolaire R2020 (rased=variable d'ajustement carte scolaire).

- manque le poste d'ER secteur Ludres (les dossiers partagés aux autres ER des secteurs voisins, surcharge de travail car suivi dossier déjà très important)

demande syndicale des postes spécialisés non occupés par un enseignant spécialisé

sur le manque de ressources humaines :

selon DSDEN, recrutement de contractuels :

13 déjà en place (sept-oct)
15 en cours de recrutement
38 à suivre pour situation exceptionnelle covid (recrutement possible d'ici au 18 février 2021)
des contractuels sont recrutés dans le vivier des personnes sur liste complémentaire CRPE.
Recrutement profil bac + 2 ; 2 jours de « formation » en école d'application

- infos moyens RASED :

psy scolaire : 50 personnes
Maîtres G : 13
Maîtres E : 75

demande syndicale d'une carte détaillée des moyens RASED par circo.

info SEGPA/EREA

EREA: élèves profil SEGPA avec la particularité qu'ils doivent bénéficier d'un internat ; EREA de Flavigny
Situation de handicap physique et moteur

DASEN, constat d'un sureffectif SEGPA sur le secteur de Lunéville (148 élèves)
raison ? hausse familles fragiles socialement, manque de moyen d'aide préventif en primaire.

position DASEN sur la SEGPA :
éviter l'appel d'air par trop de créations de structures. Une SEGPA coûte cher.
Il faut baisser le tx d'orientation SEGPA du 54 (2,78%) et le rapprocher du tx académique (2,02%)
Il faut favoriser les SEGPA inclusives.

53 % des notifications 6ème SEGPA (par la MDPH) par défaut, faute de place en ULIS.

Le DASEN interroge la compétence de la MDPH sur l'orientation en SEGPA.

Intervention du Sgen-CFDT :

- Les orientations SEGPA ne peuvent être calibrées selon le nombre de structures.
- oui pour le principe d'école inclusive, mais pas sans accompagner les équipes pédagogiques.

Réponse de l'IEN ASH sur la 6ème inclusive : il faut encourager la co-animation

L'UNSA demande si un bilan de sortie de SEGPA est fait.
C'est fait par le directeur de SEGPA et le chef d'établissement

PARTIE 2 - SERVICE DE L'ÉCOLE INCLUSIVE

service « école inclusive » de la DSDEN

les missions : mettre en œuvre les décisions de la MDPH par un accompagnement humain (recrutement des AESH) et matériel.

M. Engasser (chef du service)
constat forte augmentation des notifs (+ 1126, soit un tiers) entre 2019 et 2020 (constat académique)

explications :

- prolongement des dossiers du fait du confinement du printemps. Les 15-20 % de suivis qui s'arrêtent habituellement (lors de la révision annuelle des dossiers) ne l'ont pas été.
- scolarisation des moins de 3 ans
- hausse de la reconnaissance de troubles

Cette hausse départementale est juste en dessous de la moyenne nationale.

Etat des lieux personnels AESH et accompagnement des élèves en situation de handicap

1351 pers AESH, ça représente 881 équivalents temps plein (ETP)

accompagnement individuel : 198 ETP, soit 22,5 %

accompagnement mutualisé : 605 ETP, soit 68,7 %

accompagnement collectif : 78 ETP, soit 8,8 %

constat d'une augmentation des demandes individualisées par rapport aux demandes mutualisées
contrat AESH : aucune mention de suivi individualisé ou mutualisé , pas de gradation ?

Le tx de suivi élèves : 4,8 élèves pour 1 ETP AESH
soit environ 3 élèves pour une personne AESH

tx national de 5 élèves pour une personne AESH

Les PIAL

fonctionnement : cf diapo

2 co-pilotes PIAL : 1^{er} degré , un CE second degré

1 enseignant référent

création du coordonateur de PIAL , 1 enseignant qui perçoit 1 IMP

l'AESH référent : accueil des nouvelles personnes

Rques DASEN :

- le périmètre de certains PIAL va être revu
- souligne l'attitude incorrecte de certaines familles
- disparité géographique , secteurs où la demande est la plus importante
- l'inspecteur de Jarville va être personne ressource

Rques Sgen-CFDT

- des réussites variables selon les secteurs, la proximité a amené un plus dans la gestion administrative des AESH.
- constat de pb de pilotage, d'identification des AESH référent et coordo. (notamment suite à démission)

Hausse du recrutement d'AESH. Oui, mais qu'en est-il de l'accompagnement sur le plan qualitatif ?

Intervention du Sgen-CFDT

l'accompagnement est très majoritairement **mutualisé**, ce qui peut avoir des conséquences défavorables :

- une organisation compliquée de partage de l'aide entre les élèves dans un établissement, source de tension possible au sein de l'équipe pédagogique

- risque de saupoudrage de l'accompagnement
- une obligation de hiérarchiser les matières
- perte de repères pour les élèves qui ont besoin de stabilité

Le Sgen pose le problème du PPS trop inexistant. Il devrait être le guide pour mettre en œuvre les adaptations. Il est du ressort de l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.
L'IEN ASH convient du problème. Elle précise que le PPS sera obligatoire dès 2021.

Lacresse UDAF : lien enseignant référent + enseignants de la classe + AESH
l'ESS garde toujours le lien avec la famille

UNSA : trop de mutualisations , dans certaines écoles , vraie catastrophe
paupérisation, crises et pb sociaux , on peut craindre que la situation ne s'arrange pas

FSU : fonct des PIAL a des conséquences imp sur la vie des AESH
on leur D une grande adaptabilité avec une attractivité salariale très limitée
mutualisation n'est pas toujours bien vécue

IEN ASH : avec Covid abs des AESH , pas d'AESH remplaçants

ULIS

les ULIS 17 %
on a optimisé , on a augmenté le nb d'élèves par ULIS
eff svt à 12 , pas + (le chiffre de 12 n'est pas une règle , dépassement possible)

- liste d'attente en école :
50 élèves trouble TFC
27 élèves trouble TSLA
5 autistes
- liste attente 2nd degré : 21 élèves

Intervention du Sgen-CFDT

Soutien de l'école inclusive, mais il faut accompagner les équipes pédagogiques , notamment dans deux domaines :

- la sensibilisation, la formation initiale et continue des enseignants à l'inclusion scolaire
- la reconnaissance de la surcharge de travail induite par l'inclusion scolaire (adaptation des cours, élaboration gevasco, suivi d'élèves)

Proposition du Sgen-CFDT :

anticiper la création d'une ULIS dans un établissement par un travail préalable. durant l'année précédente, organiser un temps de travail collectif (équipe pédagogique, coordo, équipe direction, CPC ASH). Profiter de la période après brevet, pour organiser ce temps de travail sur le temps de service.

Le DASEN répond que le travail existe déjà, avec notamment les CPC de l'ASH. Il renvoie cette responsabilité (préparation, bon fonctionnement) vers les chefs d'établissement. La politique d'inclusion scolaire est un axe du projet d'établissement.

Le DASEN pose le problème de l'accueil parfois compliqué de la création d'une ULIS par l'équipe pédagogique et de direction de l'établissement.
En particulier lorsqu'il s'agit d'autisme (mal connue, déroutant)

UNITE ENSEIGNEMENT MATERNELLE AUTISME (UEMA) / UEElémentaireA (UEEA)

Qui décide de l'implantation de structure ?

- ARS
- les établissements médicaux-sociaux
- l'éducation nationale

une classe UEMA = 300 000€

7 élèves max en maternelle

10 élèves en élémentaire

le DASEN n'a pas fait le choix d'une création de poste d'un enseignement référent autisme pour la carte scolaire R2020.

La création est prévue pour la rentrée 2021.

PARTIE 3 : LES ETABLISSEMENTS SOCIAUX ET MEDICAUX SOCIAUX

Les ESMS, établissements et services médico-sociaux, accompagnent les personnes handicapées.

Ils sont financés par l'assurance maladie.

L'orientation en ESMS nécessite une décision de la CDAPH, commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Ils accueillent des enfants et des adolescents en situation de handicap qui ne tirent pas bénéfice d'une scolarisation en école, collège ou lycée. Ils proposent un accompagnement complet et adapté aux besoins de l'enfant. Ces établissements et services sont organisés en fonction du type de handicap, de l'âge et des besoins particuliers des enfants.

PARTIE 4 : LES ELEVES A COMPORTEMENT HAUTEMENT PERTURBATEUR

Constat d'une hausse de ce profil d'élèves, même dès la maternelle.

La DSDEN mobilise un CPC ASH sur cette problématique (M.Baudin). Le CHSCT peut être saisi suite à un signalement au registre SST. Un protocole d'action a été établi par le CHSCT.

Présentation du dispositif d'accompagnement des équipes, par M.Baudin :

- mise en place d'une fiche de saisine
- aide et conseil
- suivi si demande de l'équipe

L'UNSA rappelle le rôle des maitres G dans le domaine et l'impact de leur suppression massive. Le Sgen souligne.

Le Sgen rappelle que ce problème s'explique en partie par des orientations par défaut (faute de place) d'enfants qui relèvent d'établissement spécialisé.

info ASH 2018 : 30% notif ITEP non honorée.

INFORMATION DIVERSES

Les élèves faisant l'objet d'une notification MDPH dans l'attente d'une scolarisation adaptée. Faute de place, scolarisation par défaut dans une classe ordinaire.

exemple :

IME Flavigny : 39 élèves sur liste d'attente

info ASH 2018 :

20% notif IME non honorée

autre exemple :

IME Flavigny : 53 jeunes adultes dans l'attente d'une place dans un établissement d'aide sociale. Des places. délais d'attente jusqu'à 3 ans.

Impact de l'amendement CRETON : une mesure dérogatoire qui permet de maintenir les enfants de plus de 20 ans en établissements médico-éducatifs.

Cette mesure n'est possible que de manière exceptionnelle, sous réserve d'une décision favorable de la CDAPH, et à certaines conditions cumulatives :

- Etre orienté(e) vers un établissement médico-social pour adultes (Foyer de Vie ou Occupationnel, Foyer d'Accueil Médicalisé, Maison d'Accueil Spécialisée) ou un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT).
- Etre en recherche active d'un établissement correspondant à la notification d'orientation de la C.D.A.P.H.

Selon l'IEN ASH, sur le problème du manque de place, l'ARS n'est pas dans une logique d'ouverture de places supplémentaires.

M.Billot (représente le CD) souligne le problème du délai d'attente très long (jusqu'à 3 ans) de prise en charge des enfants de maternelle présentant des troubles autistiques, par le SESSAD.