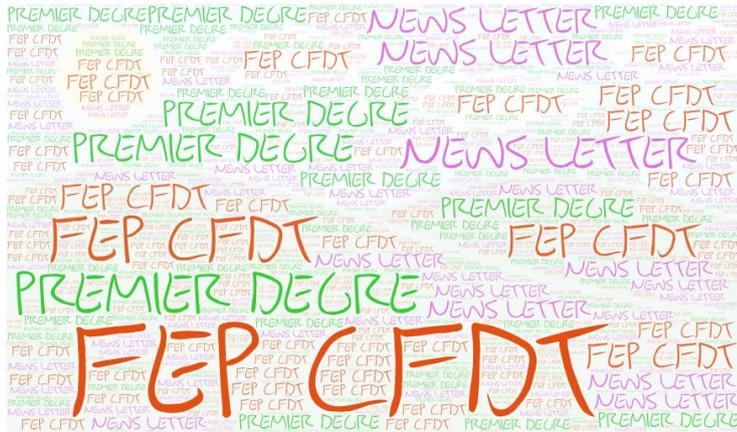


Premier degré – FEP-CFDT

Newsletter N° 5 OCTOBRE 2019



Edito

Bonjour à tous les abonné.es et autres lecteurs occasionnels de la Newsletter premier degré. Cette cinquième édition est l'occasion pour nous de vous questionner sur le contenu que nous voulons riche et varié. Mais cela correspond-il à vos attentes ? Vous trouverez [un lien](#) pour donner votre avis. Quelques clics suffisent. En ce début d'année scolaire où les collègues de CP et CE1 sont à nouveau sollicités pour les évaluations nous espérons que les articles vous apporteront quelques moments de détente et de lecture plaisir. Excellente première période à tous. Marie Lau et Fabienne

ECOLE et SOCIETE

Vers la transition écologique

En début d'année 2019, 19 organisations (dont la Cfdt) se sont unis et ont écrit « Le Pacte du pouvoir de vivre. » Ce pacte regroupe 66 propositions à partir de 4 axes majeurs :

- Donner à chacun le pouvoir de vivre dans un cadre commun en protégeant notre avenir et celui des générations futures
- Remettre l'exigence de justice sociale au cœur de l'économie
- Préparer notre avenir en cessant de faire du court terme l'alpha et l'oméga de nos politiques publiques
- Partager le pouvoir pour que chacun puisse prendre sa part dans la transformation de nos vies.

Pour plus d'informations, aller voir le livret.

[Le pacte du pouvoir de vivre](#)

Vous trouverez des outils de mutualisation sur Facebook : « Prof en transition », « Enseignant Zéro déchet ». N'hésitez pas.

ACTUALITES PROFESSIONNELLES

Vie au Travail

Témoignage d'une collègue : Enseignant Spécialisé Ressource

Avec le CAPPEI, nouveau diplôme des enseignants spécialisés, les options n'existent plus. Nous ne sommes plus maître E ou G ou D... nous sommes moins spécialisés qu'auparavant.

Avec ces nouvelles missions, de maître E spécialiste des difficultés cognitives, je suis devenue ESR spécialiste de tout : difficultés cognitives toujours, mais aussi troubles du comportement, peur d'apprendre pour les élèves. J'avais déjà mission de « personne ressource » auprès des collègues mais maintenant, je conseille, co-interviens, ressource les collègues et AVS, les aide-maternelles...pour au moins un tiers de mon temps.

Je dois encore prendre des élèves en petits groupes dans ma classe (un tiers de l'épreuve de certification concerne l'accompagnement pédagogique de petits groupes d'élèves). Il a été écrit ici ou là que sortir ces élèves à besoins éducatifs particuliers de leur classe contribuait à les stigmatiser...Mon ressenti à ce sujet n'est pas celui-là du tout. Bien des fois, en travaillant dans leur classe avec moi, ces élèves ont été gênés par le regard des autres et j'ai dû les emmener dans ma classe. Etre en petit groupe de 3 avec l'enseignant(e) spécialisé(e) leur redonne confiance, crée un cocon où il fait bon apprendre. De mon côté, c'est en les emmenant dans ma classe que je les connais mieux et peux donc être plus juste dans mes propositions d'apprentissage et d'accompagnement. Je ne peux être « Ressource » pour les élèves que si je peux les voir aussi en dehors du groupe classe de 30 élèves.

Un autre tiers de l'épreuve finale de la certification du CAPPEI exige qu'on démontre l'intérêt d'une expérience de co-intervention dans la classe d'un(e) collègue. Nous avons davantage encore à travailler, coopérer et construire avec nos collègues. Il est plus difficile de se positionner : très vite, je peux passer pour « celle qui se la pète et donne des conseils sur tout (et surtout des conseils !) » ; on me demande d'observer la classe et de proposer des aménagements pour la gestion du groupe ; une collègue est en souffrance sur sa classe, à moi de l'écouter avec empathie et bienveillance donc à moi de la soutenir sans la juger.

Beaucoup de richesse, d'échanges mais aussi plus d'inconfort en étant moins dans MA classe avec MES groupes d'élèves. Cela exige de moi de donner davantage de « trucs », méthodes, articles, idées de jeux, aménagements aux enseignant(e)s, AVS mais ensuite, je suis aussi davantage dépossédée : ce n'est pas moi seule qui mets en œuvre mes « bonnes idées » et je dois envisager qu'elles seront transformées.

Enfin, pour être pleinement « personne ressource », je dois pouvoir me ressourcer moi aussi ! Alors je bataille pour que nous, ESR, puissions avoir de l'analyse de pratiques, ne soyons pas des pions que la DDEC va transférer d'une école à l'autre, donc du travail pour l'élue FEP CFDT que je suis !

Ressources

Les empêchements à apprendre

Ces élèves méritent qu'on leur consacre une place en classe ...

Qu'est ce qui empêche les élèves d'apprendre ? Ce site conçu par des enseignants pour les enseignants donne des outils. Ces derniers ont travaillé avec la Compagnie de clowns « Tape l'incruste ». Les clowns Chabotte Tripouille, Pépito et Schlémil se sont ainsi amusés à vivre ces empêchements dans des

situations de jeu clownesque qui leur sont familières, à les ressentir émotionnellement, à les questionner, et même à imaginer des solutions pour lutter contre.
Quelques bulles vidéos sont proposées : « J'ai besoin de bouger, J'ai un souci, J'ai peur de rater, Il ne s'intéresse pas à moi. »

[Le site](#)

Des documents d'accompagnement pour le cycle 1

Au cours de l'été, plusieurs documents d'accompagnement sont sortis. Un premier guide propose de guider les enseignants pour l'apprentissage du langage. Le deuxième met l'accent sur les compétences à acquérir pour entrer dans l'apprentissage de lecture du CP.

[Les mots de la maternelle](#)

[Se préparer à apprendre à lire et à écrire](#)

L'Académie de Poitiers met à disposition des professeurs de maternelle un guide d'éveil à la diversité linguistique, ainsi qu'une programmation pour les 3 classes de maternelle.

[Le guide d'éveil à la diversité linguistique.](#)

[Programmation PS](#) ; [Programmation MS](#) ; [Programmation GS](#)

EMS ITEP Ressources

Développer les habiletés sociales en EMS (IME/ITEP)

Habituellement définies comme étant la capacité de démontrer un comportement approprié dans une variété de contextes et notamment l'école, la notion d'habiletés sociales est, depuis toujours, au cœur des discussions entre enseignants et source de réflexion dans la mise en œuvre du plan individualisé d'accompagnement (PIA ou PPA pour les ITEP) en équipes pluridisciplinaires.

A la suite de « l'Ecole inclusive, aux balbutiements de « l'Ecole pleinement inclusive » et malgré un objectif annoncé « d'adaptation aux besoins éducatifs particuliers des élèves », les professeurs des écoles des établissements médico-sociaux vont plus que jamais devoir prendre en compte l'accès au développement de ces habiletés au sein de leur pratique.

Ayant un impact non-négligeable sur l'inclusion, elles peuvent constituer un axe de travail à part entière du projet pédagogique de l'unité d'enseignement (UE)

Des pistes de travail [ici](#)

Une réflexion [là](#)

Bibliographie sur le sujet :

[Enseignants](#)

[Elèves](#)

S'inspirer de la « méthode des îlots bonifiés » en Itep

→**Quel intérêt ?** En Itep, la constitution des groupes de travail se repense chaque année et constitue parfois un véritable casse-tête. Nonobstant les contraintes institutionnelles en terme d'articulation avec les autres accompagnements (éducatif, thérapeutique), il est toutefois important de revisiter cette question cruciale car de cette dernière, dépendent notamment des objectifs d'autonomisation et de coopération. De surcroît, des modalités permettant une « restauration de l'estime de soi et la réassurance nécessaire aux apprentissages doivent être pensées au sein de nos pratiques.

→ **De quoi parle-t-on ?** Cette méthode ne pouvant se résumer à un simple concept de travail en groupes, il est important de la consulter dans son entièreté [ici](#)

→ **Quelques interrogations et pistes d'adaptation en Itep ?** On peut tout d'abord se demander à quelles conditions le travail par groupes peut être efficace et faire progresser tous les élèves. Les études sur le sujet mettent en exergue des points positifs mais bien évidemment, rien n'est parfait. C'est pourquoi en Itep, comme ailleurs, il est judicieux de varier les modalités de travail. De la même manière, la constitution libre des groupes par les élèves aura probablement ses limites.

Une fois la méthode découverte, certains points vous sembleront probablement non-transférables au sein de votre pratique, l'idée est donc d'adapter la méthode afin de répondre de manière efficiente aux objectifs visés tout en tenant compte des besoins, leviers et freins inhérents aux élèves. A ce titre, tous les groupes de travail ne doivent pas impérativement fonctionner comme tel. Pour rappel, à ce sujet, le projet pédagogique de l'unité d'enseignement constitue un repère à part entière.

En terme d'adaptation, il faudra bien entendu tenir compte du nombre d'élèves au sein des groupes de travail ; un groupe de 4 élèves peut être à lui seul un îlot tandis qu'un groupe de 6 élèves peut être scindé en deux et constitué deux îlots.

Plus de pistes [ici](#)

L'ouvrage de Marie Rivoire est disponible à [cette adresse](#) :

AESH : zoom sur ces « exécutants » précarisés

La circulaire de rentrée consacrée à l'école inclusive est parue le 5 juin 2019, accompagnée d'un vade-mecum sur la mise en œuvre des PIAL. Une circulaire définissant le nouveau cadre de gestion des AESH y est adossée.

L'objectif défini est de donner suites opérationnelles aux annonces du 11 février 2019 issues de la concertation sur l'école inclusive mise en place d'octobre 2018 à janvier 2019. Largement consacrée aux PIAL dont l'objectif principal est de coordonner les moyens humains d'accompagnement, en apportant de la « souplesse » aux écoles et aux établissements, son orientation confirme donc la lecture faite dans le contexte de projet de loi de mai 2019 en y apportant des précisions qui appuient l'orientation d'économie budgétaire.

Concrètement, l'accompagnement des élèves en situation de handicap se fera exclusivement en recourant à des contrats d'AESH, de façon à ne plus avoir aucun AVS exerçant sous contrat aidé au plus tard le 1^{er} juillet 2020.

La circulaire précise à l'intention aux rectrices et aux recteurs d'académie :

Dans quelques cas l'embauche des AESH est faite par le rectorat, mais dans presque toutes les académies, le recteur délègue à l'Inspecteur d'académie (DASEN).

Ainsi, les candidats à un emploi d'AESH doivent donc d'abord déposer et faire enregistrer leur candidature à l'Inspection académique (DSDEN) de leur département.

En outre, ces dernières, qui à échéance de leur contrat, se verront proposer un contrat d'AESH, devront désormais être recrutées par un établissement public local d'enseignement (EPL), et non par les services académiques, et ce, quel que soit le type de missions exercées, et quel que soit leur lieu d'affectation : école, EPLE ou établissement d'enseignement privé sous contrat du premier ou second degré.¹ Pour la rentrée 2019, c'est une annonce de déploiement des PIAL dans 300 circonscriptions du 1er degré, 2000 collèges avec ULIS et 250 lycées professionnels avec ULIS. La généralisation des PIAL se fera progressivement jusqu'en 2022.

« L'arbre cacherait-il la forêt ? »

L'objectif de déprécarisation de l'emploi des AVS serait louable si sa mise en œuvre ne se trouvait pas à la croisée de la création d'un service public de l'Ecole inclusive.

¹ circulaire n° 2019-090 du 5-6-2019

En effet, la modalité « PIAL » est présentée comme la réponse à l'augmentation du nombre d'élèves en situation de handicap ayant une notification d'accompagnement humain par la MDPH, augmentation entraînant un accroissement du nombre d'accompagnants.

La fep CFDT ne peut que craindre et regretter que ce soit avant tout une manière d'endiguer l'augmentation très coûteuse du nombre d'AESH en rationalisant la gestion de ces agents.

Professionnalisation du métier d'AESH : la vigilance s'impose

La circulaire prévoit une formation de soixante heures d'adaptation à l'emploi pour les AESH non titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne.

La plateforme numérique nationale Cap école inclusive, initialement destinée à l'usage des enseignants, sera, dès son ouverture en septembre 2019, accessible également aux accompagnants. Étant donné l'utilisateur initialement prévu, il faudra être vigilant à ce que les contenus de ces programmes ne soient pas uniquement envisagés sous le prisme de l'enseignement.

Autre point qui existait mais ne figurait pas dans les précédentes circulaires et qui donc n'était pas portée à la connaissance des accompagnants sont les modules de formation d'initiative nationale dans le domaine de la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers (MIN-ASH) organisés tous les ans au niveau national et académique. On pourrait regretter que sur les 138 modules proposés pour la prochaine rentrée scolaire, sept sont à destination des accompagnants et un seul est en co-formation ! En ce qui concerne la co-formation avec les autres personnels, essentielle à la reconnaissance du métier, la circulaire l'envisage : « Il est également encouragé d'organiser des formations communes aux enseignants et aux AESH ». Là encore, la mise en œuvre nécessitera vigilance car les services académiques n'en ont pas obligation !

En outre, les personnels peuvent également s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) et, dans le cadre des dispositifs de droit commun de formation continue, accéder à des modules d'accompagnement à la VAE. Des questions se posent : quelles VAE pour quels diplômes dans l'Éducation nationale, et/ou relatif au monde du handicap ? La question reste entière.

La circulaire précise que les actions de formation devront avoir lieu sur le temps de service des AESH, mais en dehors du temps d'accompagnement des élèves. La mise en œuvre de cette directive devra donc attirer notre vigilance, car sa réalisation ne semble pas garantie.

Force est de constater que l'attente d'une véritable professionnalisation du métier d'AESH s'est transformée en une succession de textes juridiques, présentés comme des progrès par le ministère de l'Éducation nationale. Concrètement, la précarité des AESH semble se poursuivre et ne répond absolument pas à leurs attentes.

Rémunération : du bon vouloir de l'Inspection académique vers une régression des droits des AESH

La nouvelle circulaire précise que « (...) Il vous appartient de définir, en concertation avec les organisations syndicales siégeant en comité technique académique, les modalités de détermination de la rémunération des AESH à l'occasion de leur engagement ou, en cours de contrat, lors du réexamen de leur rémunération (...) [Lire la suite](#)

Votre avis nous intéresse cliquez sur le lien [Enquête Newsletter Premier Degré](#)

Fep-CFDT – <https://fep.cfdt.fr>

Pour vous désinscrire de la Newsletter, envoyez un mail à : fbreyse@fep.cfdt.fr