

Motion des représentant.es CGT Educ'action Buron

CA 18 avril 2024

Implantation d'une 4^{ième} ULIS RS 2024

Les élu·es CGT souhaitent interpeller les membres du CA concernant l'implantation d'une 4^{ième} ULIS (Unité localisée pour l'inclusion scolaire) au Lycée Robert Buron. Cette ULIS serait une nouvelle ULIS Année De Détermination (ADD).

L'ensemble de la communauté éducative du Lycée Robert Buron considère que l'inclusion des élèves en situation de handicap en milieu ordinaire est une avancée pour les élèves et pour leurs familles. Toutes les catégories de personnels (personnels de direction, coordonnateurs ULIS, enseignante référente, AESH, enseignants, CPE, infirmières scolaires, assistante sociale, Aed, DDFPT ...) portent cette ambition depuis des années et ont rappelé par des audiences répétées auprès de la DSDEN, la nécessité de pouvoir obtenir des moyens à la hauteur de l'enjeu éducatif de l'inclusion scolaire. De fait, les représentant.es des personnels rappellent régulièrement que cette dernière se fait à marche forcée avec des effectifs constitués parfois à + de 80 % d'élèves notifiés MDA dans une même classe, ce qui est difficile et lourd à porter pour les équipes pédagogiques. Le lycée accueille à l'heure actuelle 74 élèves dont 36 en ULIS. Le risque est réel que cette 4^{ième} ULIS vienne alourdir les conditions de travail des personnels et d'apprentissage des élèves.

Le Lycée Robert Buron compte donc trois ULIS pilotées par trois coordonnateur/coordonnatrices qui sont des soutiens indispensables auprès des équipes. Ainsi, un équilibre entre trois dispositifs complémentaires (ULIS Pro, ULIS Appui en milieu ordinaire et ULIS Année de détermination) a été trouvé au sein du lycée, ce qui nous permet de fonctionner avec une confiance entre collègues. Les coordonnateurs, l'enseignante référente, les AESH co sont parfaitement identifiés par l'ensemble des collègues. Ces dispositifs opérants ont exigé du temps et un accompagnement continu.

Le LP Buron est déjà le seul à avoir trois dispositifs dans l'académie, nous accueillons également comme autre dispositif pour la rentrée scolaire 2024 une UPE2A.

Notons que l'ULIS ADD qui est dérogatoire a pour objectif de renforcer les compétences nécessaires pour aller vers la certification, donc le CAP (cf circulaire académique de 2020). Or aujourd'hui, sur l'ULIS ADD, nous constatons que si 50% vont vers le CAP, 50% ne peuvent y accéder et sont orientés notamment vers le milieu protégé. Cet objectif conduit à des immersions négociées avec les collègues et à trouver un équilibre entre immersions et effectifs des classes en CAP (le lycée compte 7 classes de seconde CAP). Entre les immersions ULIS ADD, les mini stages, les retours de décrocheurs MLDS, le risque est en effet de voir les effectifs de CAP dépasser les 12 élèves, qui est le seuil maximal. L'ensemble des dispositifs ci-dessus venant en surnuméraire. Pour les 50% ne pouvant pas accéder au CAP, le constat du manque de structures adaptées pour certains jeunes est alarmant, on met en place des parcours et des emplois du temps individualisés. Mais cette solution n'est qu'un palliatif.

Ces éléments ont été exposé lors d'une réunion le mardi 9 avril en présence de Madame la Directrice académique. Madame la Directrice a écouté nos arguments. En substance, elle dit avoir conscience que cette implantation puisse nous mettre en difficulté mais il faut répondre aux besoins. Il nous a aussi été dit que les équipes du lycée étaient très performantes dans l'inclusion, que nous

avons aussi les CAP adéquats, que notre position géographique centrale était un atout. Madame la Directrice a aussi insisté sur le fait qu'elle était persuadée que nous parviendrons à relever ce nouveau défi.

Afin de maintenir la qualité de la politique inclusive dans notre établissement, il est nécessaire de ne pas multiplier les dispositifs mais plutôt de soutenir ceux qui existent déjà. De plus, dans le cadre global d'une préparation de rentrée, l'impact n'est pas négligeable.

Par cette motion, les représentant.es des personnels enseignants et d'éducation affirment que le Lycée ne pourra pas absorber cette quatrième ULIS, le danger étant de générer une véritable usine à gaz qui affaiblira de fait la politique inclusive globale de l'établissement. Cela pourrait aussi générer de la souffrance au travail pour les personnels, mais aussi une souffrance pour les élèves et leurs familles. La présence d'élèves avec des troubles divers et variés peut se traduire par des risques d'incidents, d'accidents, de conflits, ou de situations d'urgence. Encore une fois les équipes pédagogiques font de leur mieux, mais elles s'épuisent. Le nombre important de fiches RSST, en lien avec l'inclusion, remontées de l'établissement depuis plusieurs années en atteste.

Face à constat, les personnels restent force de propositions. Pour eux, pour mieux répondre aux besoins de tous les élèves, cela passe par la création et le renforcement des structures adaptées. Nous avons également fait la proposition d'une classe adaptée avec un cahier des charges précis mais qui n'a pas été entendue ni retenue, faute de moyens. Et nous nous interrogeons toujours, malgré nos demandes répétées, sur les raisons de la non ouverture d'une EREA en Mayenne alors même qu'il est clair que les besoins et les effectifs sont bien réels et que notre département est le seul de l'académie à ne pas en avoir.

Les représentant.es élu.es des personnels