



Pour une école réellement inclusive, La FSU s'engage au quotidien



FSU CENTRE-VAL DE LOIRE

35-37 AVENUE DE L'EUROPE
BP30836
41008 BLOIS CEDEX
fsu.centre@fsu.fr
site web : centre.fsu.fr

SOMMAIRE

- Page I :** Édito
- Page II :** Inclusion et protection de l'enfance
Formation CAPPEI
- Page III :** Des groupes de travail au rectorat pour les AESH
L'action sociale dans l'académie, c'est pour tout le monde
- Page IV :** Être AESH, rencontre avec deux AESH de l'académie
- Page VI :** Quelles sont les conditions de travail des AESH dans l'académie
- Page VIII :** Qu'est-ce qu'un PIAL ?
- Page IX :** Des PIAL vers les PAS
- Page X :** La CCP : une instance pour les AESH/ AED
Vos représentant·es en CCP
Ce que nous avons gagné en dix ans
- Page XI :** Démêlons le vrai du faux
Pétition pour un vrai statut
- Page XII :** Tournées d'écoles et d'établissements, réunions d'informations syndicales, stages.
La FSU à la rencontre des personnels
Rejoindre la FSU

Pour une école réellement inclusive : l'action syndicale !

Il y a urgence pour engager un plan concerté avec les organisations syndicales et attribuer les moyens pour que l'école inclusive fonctionne.

Dans les six départements de l'académie, à chaque réunion des Formations Spécialisées en Santé, Sécurité et Conditions de travail (F3SCT), le même constat est fait : la souffrance au travail liée à des situations explosives d'élèves en mal être s'accroît de manière exponentielle, comme en témoigne la majorité des fiches saisies dans le Registre de Santé et Sécurité au Travail.

L'Éducation Nationale a depuis longtemps délaissé la prévention en réduisant le nombre de maîtres·ses G en RASED et en modifiant leurs missions. Les psychologues EN sont débordés par les urgences, au détriment de la prévention. Du côté des structures de soins, la situation est désastreuse : dans les départements qui ont pu « briser l'omerta », le nombre d'élèves ne bénéficiant pas des soins auxquels ils ont droit se chiffre en milliers !

Pour les personnels comme pour les enfants en situation de handicap et leurs familles, la situation actuelle n'est plus tenable, l'école ne parvient plus à accueillir comme il se doit les élèves qui lui sont confiés. C'est inacceptable ! Les enseignant·es sont à un point de rupture sur la question de l'inclusion et cela a été montré dans une enquête récente réalisée pour l'Autonome de solidarité.

Pour la FSU, les personnels ne doivent pas rester démunis, et leur souffrance doit être entendue. Allègement des effectifs, moyens humains supplémentaires, abandon des PIAL,



reconstitution des réseaux d'aides, places en établissements spécialisés, véritable statut pour les AESH, formation, accompagnement des équipes ... Tels sont les objectifs à atteindre.

La FSU Centre mènera cette année une campagne de terrain :

- pour réunir les personnels, débattre, construire ensemble des mobilisations,
- pour exiger la transparence des pouvoirs publics sur les carences de soins aux élèves,
- pour promouvoir une politique de prévention dotée de moyens,
- pour obtenir des avancées dans le domaine de l'accompagnement et la protection des personnels.

Imprimé par ISF, 2 rue des Onze Arpents, 41000 Blois - dépôt légal à parution - Encart gratuit, ne peut être vendu
Directeur de publication : E. Mercier



ENGAGÉ-ES POUR LES SERVICES PUBLICS



adhére
à la
U
F.S.U.



■ Inclusion et protection de l'enfance : un combat lié

LA FSU37 a initié la création d'un collectif « enfance en danger » sur le constat dramatique des carences de soins aux enfants alors qu'ils y ont droit.

La situation ne cesse de se dégrader avec une accélération depuis ces 5 dernières années. Selon les données de l'Education Nationale il faudrait doubler le nombre de places en instituts spécialisés (IME, ITEP, IRECOV...) pour accueillir plus de 400 enfants. Des centaines d'autres enfants (plus de 800) n'ont pas accès aux soins des structures départementales ou hospitalières : CMP, CMPP, SESSAD... dont les délais d'intervention sont de 1 à 3 ans!

Parallèlement, la crise de notre système de santé accentue cette situation : il est de plus en plus difficile d'avoir un suivi par un orthophoniste, un pédopsychiatre, un psychomotricien... en particulier dans certaines zones rurales.

Dans le même temps, les familles sont fragilisées par la crise économique et

sociale : 39% des bénéficiaires de l'aide alimentaire sont des enfants et chaque nuit certains dorment dans nos rues d'Indre et Loire.

Il faut des moyens pour l'école inclusive.

Les moyens pour la protection de l'enfance manquent aussi en Indre et Loire. En effet, le nombre de signalements pour demander la protection d'enfants a augmenté de 25 % en 2 ans : 750 enfants étaient concernés en 2022 et certains sont maintenus dans leur famille faute de moyens pour les accueillir dans un autre cadre. Nous manquons d'éducateur·ices spécialisé·es, d'assistantes sociales, de familles d'accueil... Faute des moyens nécessaires dans le domaine du médico-social, la MDPH propose des projets « alternatifs » à tous ces élèves dont les besoins très spécialisés sont reconnus. Ces projets alternatifs consistent le plus souvent en une scolarisation dans un

établissement scolaire, avec un accompagnement humain (AESh), très variable et précaire.

Ce faisant, « l'inclusion » de ces élèves en situation de handicap se fait par défaut, entraînant une forme de maltraitance pour eux et parfois de la souffrance physique et psychologique pour les personnels. Les AESh sont trop peu nombreux·ses et attendent une réelle reconnaissance de leurs missions.

Le collectif 37 « Alerte enfance en danger » (FSU 37, UNSA Education, CGT Educ'Action, Sud Education 37, FCPE 37, UDAF 37) a interpellé tous les acteurs de l'Education Nationale, de la Santé, de la protection sociale, tou·tes les élus·es du département, tou·tes les responsables politiques et administratifs pour qu'ils et elles pèsent de tout leur poids sur l'ARS, sur le Conseil départemental, sur l'Inspection Académique et l'Éducation Nationale, afin qu'une politique sociale, éducative et sanitaire ambitieuse pour la jeunesse puisse enfin être menée.

■ Formation CAPPEI: des moyens largement insuffisants

De l'aveu même du Recteur en Comité Social d'administration Académique (CSAA), les demandes d'accueil d'élèves à besoins éducatifs particuliers dans les classes ordinaires vont plus vite que les solutions d'accueil offertes dans notre académie. Les besoins sont importants et notre ministère peine à répondre à la demande croissante des enfants et des familles. Il en va des AESh mais aussi du besoin de former les enseignant·es au Certificat d'Aptitude Professionnel aux Pratiques de l'Éducation Inclusive (CAPPEI).

Or, on peut se poser la question du faible investissement institutionnel en la matière. Donnons l'exemple du Cher. Pour tout le département, seuls deux ou trois départs en formation par an sont accordés. En effet, cela dépend avant tout des moyens en remplacement disponibles et nous le savons bien, la perte d'attractivité du métier due aux conditions de travail et aux trop faibles rémunérations alimente la crise du recrutement.

Il faut dire également que l'examen du CAPPEI, comportant 3 épreuves consécutives, est long et exigeant. Cette formation, quand on a la chance de l'obtenir, est lourde de 300 h



dispensées en quatre sessions de trois semaines. Pour les recalé·es, c'est passage par la case candidate libre ou Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle (VAEP).

Pour la session 2023, le rapport du jury fait état de 62 % de réussite parmi les candidat·es présent·es. Le taux de réussite des candidat·es en formation était de 71 %, tandis que celui des candidat·es libres ne s'élevait qu'à 35 %.

L'une des conditions pour pouvoir partir en formation est l'affectation sur un poste relevant de l'ASH correspondant au parcours choisi (SEGPA, ULIS, EREA,

RASED-E/...). Les collègues partant en formation se heurtent donc à la disponibilité des supports vacants qui se trouvent bien souvent dans les lieux les moins demandés. Il arrive que certain·es stagiaires renoncent à leur formation ou soient obligé·es de changer de parcours.

N'oublions pas la problématique des collègues du second degré sur poste ASH à titre définitif, non détenteur·trices du CAPPEI, qui se trouvent bloqué·es *ad vitam aeternam* car s'ils ou elles mutent sur un même type de poste, ils ou elles ne seront affecté·es qu'à titre provisoire. C'est un vrai dilemme !

Des groupes de travail au rectorat pour améliorer les droits des AESH



La FSU Centre est à l'initiative de groupes de travail au rectorat depuis plusieurs années.

Depuis octobre, la FSU participe activement à la rédaction d'un Vadémécum académique avec le Rectorat. L'objectif est d'arriver à un document fiable et protecteur sur lequel

les AESH et les personnels gérant les AESH pourront s'appuyer au quotidien. **Cette recherche d'harmonisation dans la gestion des AESH et de leurs pratiques est un combat de longue haleine mené par la FSU depuis plusieurs années.** L'ambition du Rectorat est de diffuser ce Vadémécum le plus rapidement possible. La FSU veillera à sa bonne diffusion dans les

meilleurs délais.

Nous saisissons cette occasion pour faire avancer les droits des AESH face à l'administration.

Vos représentant·es FSU de l'académie toujours présent·es aux différents GT comme dans les instances. Avec la FSU, vous êtes assuré·es d'être défendu·es.

Activités connexes:

La FSU obtient gain de cause ! Les sorties scolaires ne relèvent pas des activités connexes. En cette rentrée, le rectorat acte la demande de la FSU : les heures effectuées en plus de notre emploi du temps feront l'objet d'un rattrapage en concertation avec l'AESH, l'établissement et le SEI.

Heures de fractionnements:

Ces heures sont actuellement déduites de notre temps annuel de travail. La FSU revendique un changement et demande à ce que ces heures puissent être prises par les AESH comme c'est déjà le cas dans plusieurs académies. Le secrétaire général nous indique qu'un cadrage national est en cours.

Convocations par l'administration:

Nous avons demandé à ce qu'un rappel soit fait aux DSDEN pour que les droits des collègues soient respectés lors des convocations pour «recadrage». **Elles sont bien trop nombreuses et les entretiens souvent menés hors du cadrage de la circulaire envoyée par le service des ressources humaines du rectorat.**

N'hésitez pas à contacter la section FSU de votre département pour vous faire accompagner.

Accompagnement sur le temps du midi:

Nous avons eu un éclairage concernant « l'abrogation de la note de service du 24 juillet 2024 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2024-475 du 27 mai 2024 visant la prise en charge par l'État de l'accompagnement humain des élèves en situation de handicap durant le temps de pause méridienne. »

Il faut bien comprendre que le décret reste en place, seule la note de service du 24 juillet 2024 est abrogée.

L'action sociale dans l'académie, c'est pour tout le monde.

Les représentant·es des personnels de la FSU siègent en CDAS et CAAS (voir ci-dessous) dans l'objectif d'aider les personnels en difficultés financières (achat d'un chauffe-eau, réparation d'une voiture, participation aux voyages scolaires, aide au BAFA, activités sportives et culturelles, allocation aux parents d'enfant ou étudiant·e handicapé·es...). C'est aussi le lieu où nous pouvons revendiquer de nouvelles aides (par exemple : aide à l'installation suite à une séparation).

Depuis plusieurs mois, les demandes des collègues AESH augmentent ; la grande précarité de ces personnels en est la cause. Les aides deviennent malheureusement des compléments de salaires. En cas de difficulté contactez votre section FSU départementale pour que nous puissions vous accompagner dans vos démarches.

Il est urgent d'augmenter les salaires des AESH afin qu'ils et elles ne vivent plus sous le seuil de pauvreté.

Téléchargez le guide action sociale de la FSU



Les commissions d'action sociales



Les commissions d'action sociale

La commission académique d'action sociale (CAAS) est une instance chargée de l'action sociale pour l'académie et qui s'intéressent aux PIM (prestations interministérielles), aux ASIA (actions sociales d'initiative académique) et aux secours (budget attribué à chaque département et géré dans le cadre des CDAS, commissions départementales d'action sociale).

La Commission Départementale d'Action Sociale a un rôle de conseil auprès du recteur concernant les besoins des personnels. Elle étudie les dossiers de demandes d'aide d'urgence des personnels.



La FSU engagée pour l'inclusion

■ Être AESH: Rencontre avec 2 AESH de l'académie du 1^{er} et du 2nd degré

Être AESH c'est devoir s'adapter dans les meilleurs délais à l'âge des élèves, leur handicap, leur niveau de développement qui est propre à chacun, à la spécificité de chaque école, l'équipe pédagogique, l'organisation de la direction, l'emploi du temps qui change plusieurs fois par an, travailler avec les équipes médico-sociales, accomplir au quotidien de nombreux gestes techniques ...

La spécificité du métier d'AESH justifie pleinement que ces personnels accèdent à un statut de catégorie B dès maintenant avec des contrats à temps pleins pour 24h d'accompagnement hebdomadaires.

Rencontre avec Nathalie, AESH dans le 1^{er} degré et Marie, AESH dans le 2nd degré.

Il faut un statut et des conditions de travail dignes.

Ma quotité horaire est de 24h par semaine et j'ai accompagné cette année 6 élèves sur 2 établissements dont un dans lequel je ne venais qu'une heure par semaine.

Marie : Je m'appelle Marie, je suis AESH en CDI à 80% en collège. Cette année, avec ma collègue qui était présente 12h, nous avions deux élèves individuels dont un à 37h15 par semaine alors que sa notification était de 24h et six élèves mutualisés.

Dans certains départements ruraux de l'académie, les PIAL peuvent s'étendre sur des dizaines de kilomètres, ce qui génère des frais supplémentaires pour les AESH déjà payées en dessous du seuil de pauvreté. Les demandes d'aides de secours augmentent dans toutes les

Peux-tu te présenter?

Nathalie : Je m'appelle Nathalie, je suis AESH en CDI depuis 13 ans. Ma

CDAS (Commission Départementale d'Action Sociale)

La FSU demande à ce que les AESH soient affectés sur un seul établissement, proche de leur domicile, et que la MDA/MDPH notifie le nombre d'heures pour chaque élève, ce qui permettrait de mettre fin à la mutualisation et au saupoudrage de l'accompagnement.

Quels sont les handicaps des élèves que tu accompagnes ?

Nathalie : Troubles du comportement, TDA-H (Trouble Déficit de l'Attention avec Hyperactivité), TSA (Troubles du Spectre de l'Autisme), dyslexie et dyspraxie.

Marie : Handicap moteur, problèmes de compréhension et de mémorisation, problème de comportement, TSA.

Pour chaque axe de missions, quel(s) geste(s) fais-tu le plus ?

Axe « les actes de la vie quotidienne » :

Nathalie : Celui que j'ai fait le plus cette année avec les élèves concernant cet

axe là est : s'installer correctement en classe, notamment savoir s'asseoir sur sa chaise, face à son travail, avoir une bonne posture, tout un programme...

Marie : Pousser le fauteuil, aider l'élève à se mettre sur les WC, le déshabiller, l'habiller, l'accompagner à la cantine.

Axe « l'accès aux activités d'apprentissage » :

Nathalie : Encourager la concentration ou le retour à l'activité en cas de distraction, adapter le rythme d'un exercice, lire ou écrire à la place de l'élève, utiliser des supports, organiser le matériel scolaire, guider dans la réalisation.

Marie : Pour l'élève à handicap moteur : écrire pour lui, le recentrer sur l'activité, lui faciliter le déplacement dans la classe en bougeant les tables par exemple.

Axe « les activités de la vie sociale et relationnelle » :

Nathalie : Encourager l'élève à exprimer ses besoins de manière adaptée, à participer selon les règles, aider à la



■ La FSU engagée pour les personnels



gestion des émotions, servir de médiateur en cas de conflits.

Marie : L'intégrer à un petit groupe d'élèves mais les interactions sont difficiles, il a un caractère compliqué.

Les collègues doivent effectuer de multiples tâches, anticiper, alerter, se coordonner avec les enseignant·es, faire face aux difficultés et souvent seul·es. La FSU revendique des temps d'échanges plus nombreux avec les équipes et entre pairs.

Dans l'exercice de ton métier, es-tu confrontée à des situations



stressantes, voir angoissantes ? (Réaction d'élèves, manipulation de matériel spécifique...)

Nathalie : Oui, parfois, mais sur des cas et des accompagnements très spécifiques, liés à de graves troubles du comportement et des réactions d'élèves totalement imprévisibles et quasiment imparables qui impliquent de fait souvent une mise à l'écart ou du moins un éloignement physique de la classe. Cette position est parfois inévitable mais génère un stress (élèves, AESH, enseignant·e, groupe classe).

Marie : L'élève risque des fausses routes, on n'est pas formé à cela. Ni pour le mettre sur les WC, c'est un adolescent c'est quelque fois délicat. Il ne peut pas être scolarisé s'il n'y a pas d'AESH.

L'AESH est un personnel indispensable à l'inclusion des élèves. Il n'est pas possible que les AESH culpabilisent lorsqu'ils ou elles sont absent·es. Une brigade de remplaçant·es doit être mise en place dans chaque département. La responsabilité d'un problème médical ne doit pas porter sur les personnels AESH.

As-tu besoin de matériel adapté pour ta bonne posture et pour prévenir des maux futurs ? (chaise de bureau, table

à ta hauteur...)

Nathalie : Oui cela serait nécessaire, plus agréable et plus confortable bien sûr. Une chaise plus confortable que celle des enfants serait appréciable car même si je me déplace régulièrement, je suis beaucoup assise. D'autre part, une table devant soi permettrait de pouvoir prendre appui, rester assise sans support toute une journée peut engendrer des douleurs d'épaules et de dos.

Marie : Le fauteuil qui est trop bas nous a engendré des tendinites aux épaules et des douleurs lombaires.

Les collègues AESH se retrouvent très souvent confrontés à des gestes professionnels spécifiques et sont souvent seul·es à les affronter. Cela déclenche de multiples douleurs chez les personnels et une augmentation des licenciements pour inaptitude physique. Nous alertons régulièrement le rectorat en instance et en Commission Consultative Paritaire (CCP) sur ce sujet... Il ne serait pas imaginable pour des personnels administratifs de rester assis toute la journée sur des chaises en bois avec des tables trop petites....

■ Pour un enseignement agricole inclusif, il reste tant à faire

20 ans après la loi de 2005, le bilan est très mitigé

Si dans ses lycées l'enseignement agricole accueille plus de 3000 élèves et étudiant·es en situation de handicap, que le ministère a investi en 2024 plus de 16 millions d'euros pour soutenir ces élèves (augmentation de 35% par rapport à 2019) et qu'au quotidien, à tous les échelons, des acteur·rices font vivre au mieux cette inclusion... le bilan sur le terrain est mitigé.

Du point de vue des moyens, des acteur·rices, comme des structures, tant de choses restent à faire !

L'augmentation du nombre d'élèves en situation de handicap et celles et ceux dits « à besoins éducatifs particuliers » scolarisé·es ne s'est accompagnée ni des moyens à la hauteur des besoins, ni des réformes indispensables à l'amélioration de la scolarité de toutes et tous. Dans certaines classes, la part des élèves en situation d'inclusion est supérieure à 15% (parfois près de la moitié des élèves est concernée), ces dernières devenant de fait des

classes d'enseignement adapté, sans pour autant que les personnels n'aient les moyens et les formations pour faire face à cette situation.

Le constat d'une dégradation des conditions de travail, de scolarisation, d'apprentissage et d'accueil est partagé par tous les personnels. La non-création de postes d'infirmier·es, de psychologues et d'assistant·es sociaux·es à hauteur des besoins, la vacance persistante des postes de médecins scolaires et le maintien des AESH dans des conditions précaires ont contribué à renforcer les inégalités scolaires.

20 ans après le vote de la loi, il ressort que l'inclusion reste un impensé

Les métiers de l'inclusion scolaire n'existent que trop peu. La précarité grandissante et maintenue des AESH renvoie à un métier qui n'existe toujours pas dans les statuts de la Fonction Publique.

Les référent·es inclusion n'existent dans les lycées - quand ils existent - que par le dispositif du « pacte » (ce qui n'est assurément pas

pérenne) et les enseignant·es manquent de formation initiale et continue sur ces sujets. Enfin, l'organisation et la gestion des examens (contrôle continu et CCF mais aussi examen terminal) pour ces élèves, demandent encore à se structurer.

Les exploitations agricoles et les ateliers technologiques des établissements agricoles ne sont pas toujours adaptés (loin s'en faut) pour accueillir les élèves en situation de handicap et la prise de conscience de l'accès aux PFMP au niveau du monde professionnel n'en est qu'à ses débuts. Par ailleurs, alors que plus de 65% de nos élèves sont internes et que nos établissements ruraux sont souvent éloignés des centres urbains, il demeure des difficultés d'accès au quotidien pour nos élèves-apprenti·es-stagiaires à leurs classes, aux réfectoires ou à l'internat.

Le SNETAP-FSU alerte sur l'état de souffrance de la profession, et l'urgence à repenser l'école inclusive, dans le respect et pour le bien-être des élèves.



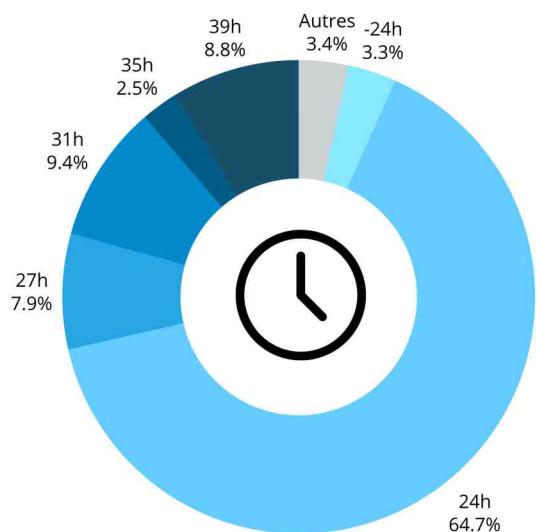
Quelles sont les conditions de travail des AESH ?

Dans le cadre de sa mission de prévention des risques et d'amélioration de la sécurité au travail, la FSU, la F3SCT académique a souhaité dresser un état des lieux.

Un questionnaire préparé par la FSU 28 a été diffusé en juin 2023 aux 636 AESH.



Quotité de service hebdomadaire



- La grande majorité des AESH ont une pause méridienne supérieure à 45 minutes. Cependant 8,1% d'entre elles et eux ont une pause inférieure.
- 21% des agents rapportent que leurs souhaits ne sont pas pris en compte lors de leur affectation.

Le temps incomplet est-il un choix ?



Affectations



- 71,6% des AESH exercent dans un seul lieu, 28,4% partagent leur service entre 2 à 4 établissements.
- 21,4% des AESH se déplacent au cours de la journée dans des lieux distants de moins de 5 km.

- Le moyen de locomotion le plus utilisé par les AESH est la marche, généralement sur des distances de moins de 5 km.



- 42,5% des AESH ont moins de deux ans d'ancienneté au moment de l'enquête. On remarque une hausse des recrutements avec un pic très net en 2019.
- 15,4% des AESH occupent un poste dans l'école depuis plus de 5 ans et moins de 10 ans.
- Seulement 4,9% des AESH ont une ancianeté supérieure à 10 ans.

Les AESH exercent très majoritairement dans le premier degré (maternelle, primaire, collège). Il y a une baisse importante au lycée. Les données recueillies ne nous permettent pas de décrire l'évolution de l'ancienneté des AESH (mutualisation, gain d'autonomie des élèves, réorientation dans d'autres métiers, etc.).

Les AESH dans l'académie Orléans-Tours ?



Création des conditions de travail des personnels, et sous l'impulsion de
des lieux des conditions de travail des AESH de l'académie.

SH d'Eure-et-Loir et un second en janvier 2025 à tou·tes les AESH de l'académie.

Accompagnement

- 28% des AESH accompagnent plus de 5 élèves. Cela représente une possible surcharge de travail : emplois du temps plus complexes, difficultés à s'adapter aux différents besoins des élèves, augmentation des activités connexes...
- 49,9% des AESH font un accompagnement mutualisé.
- 35,9% des AESH font un accompagnement individuel.
- 14,1% des AESH font un accompagnement en ULIS.

La FSU exige le recrutement d'AESH à la hauteur des besoins. Il est urgent d'améliorer les conditions de travail des AESH et la qualité de l'accompagnement des élèves notifiés.

La FSU exige l'abandon des PIAL et des PAS, qui ne sont qu'une tentative pour endiguer l'augmentation du nombre d'AESH (très coûteuse) en rationalisant la gestion de ces agent·es. Dans certains départements, ces dispositifs provoquent une dégradation sans précédent de leurs conditions de travail et de la qualité de l'accompagnement des élèves notifiés.

lieu, mais certain·es
issemens.

de la journée, le plus souvent
m.



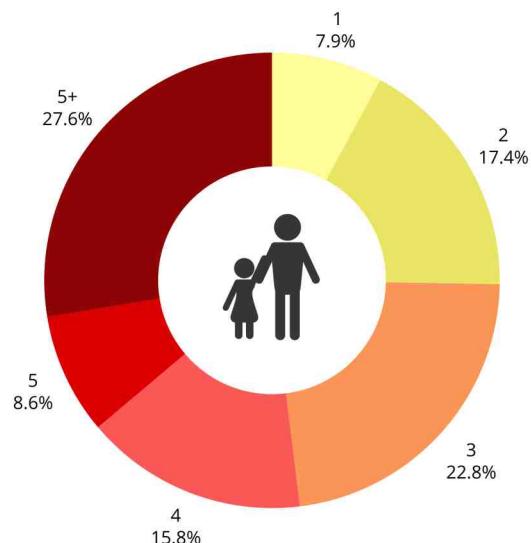
est la voiture,
ins de 20 km.

s d'ancienneté dans leur lieu
s recrutements depuis 5 ans,

dans le même établissement

enneté de plus de 10 ans.

gré (maternelle et élémentaire). Le nombre d'accompagnement diminue significativement au collège et permettent pas d'expliquer cette différence d'accompagnement au fil des cycles de la scolarité (absence des dispositifs ?...).



La FSU revendique :

- De limiter le nombre d'enfants suivis par les AESH afin d'assurer une qualité de suivi aux élèves et une charge de travail supportable pour les AESH.
- Pas de modification des suivis en cours d'année.
- De procurer aux AESH du matériel ergonomique adapté à leurs besoins.
- L'accès quotidien et libre de tou·tes les AESH, au matériel informatique (ordinateur, connexion internet, imprimante, photocopieuse...) sur leur lieu de travail.
- Des temps de concertation institutionnalisés avec les équipes pédagogiques : s'agissant du suivi des élèves, ces heures pourraient être défaillées des heures d'APC des enseignant·es.
- D'intégrer systématiquement les AESH aux réunions qui les concernent directement (ESS), ainsi qu'aux autres réunions qui concernent la vie de l'école ou de l'établissement.

Plus de 1500 élèves notifiés ne
sont pas accompagnés en cette
rentrée sur l'académie : nous
revendiquons le recrutement
urgent de personnels AESH.



**ENGAGÉ·ES POUR
L'ÉCOLE PUBLIQUE
ET SES PERSONNELS**





PIAL, PAS toujours plus de mutualisation ...

PIAL, PAS ?

Nombreux sont les collègues qui entendent parler de l'arrivée des PAS (Pôles d'Appuis à la Scolarité) en remplacement des PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés). Que sont-ils et quels changements imposent-ils à l'École inclusive ?

Avant les PIAL...

Avant la politique de mutualisation des moyens instaurée par la loi « école de la confiance » de 2019 et la création des PIAL, l'accompagnement des élèves notifiés était bien différent.

Les AESH étaient le plus souvent affecté·es sur un seul établissement proche du domicile. Il n'y avait pas de mutualisation des moyens : la MDPH notifiait le nombre d'heures d'accompagnement et chaque élève

n'avait qu'un·e seul·e AESH et qu'un seul emploi du temps défini pour l'année. Il y avait une écoute et une bienveillance de l'administration et les AESH bénéficiaient de contrats plus conséquents, souvent à temps pleins.

La FSU revendique un accompagnement en fonction du besoin des élèves et une quotité de service et un salaire permettant aux AESH de vivre décemment. L'affectation sur un seul établissement, un statut de catégorie B et un temps plein basé sur un accompagnement de 24 heures hebdomadaires, des notifications individuelles en fonction du besoin réel en accompagnement humain, ainsi qu'une bienveillance de l'administration et de l'employeur sont des conditions de la réussite d'une inclusion de qualité.



Qu'est-ce qu'un PIAL ?

Le PIAL peut prendre trois formes : le PIAL 1er degré, le PIAL 2nd degré et le PIAL inter-degré, respectivement pilotés par l'IEN de circonscription, le chef d'établissement et l'un des deux.

Le PIAL est présenté comme la réponse à l'augmentation du nombre d'élèves en situation de handicap ayant une notification d'accompagnement humain par la MDPH. Cette augmentation entraîne un accroissement du nombre d'accompagnant·es. Le PIAL est donc avant tout une tentative pour endiguer la hausse du nombre d'AESH (très coûteuse) en rationalisant la gestion de ces agent·es.

Il trouve sa justification dans l'idée que l'élément essentiel dans l'accompagnement d'un élève en situation de handicap est le

développement de son autonomie. Cette prise de position, réductrice et très contestable, témoigne d'un manque de connaissance du handicap. Le but des missions d'une AESH est moins l'autonomie de l'élève que lui donner accès aux apprentissages et lui permettre de prendre part à la vie d'un

établissement scolaire (en l'aident dans les actes de la vie quotidienne et en facilitant son rapport aux autres). Pour certain·es élèves, l'autonomie ne viendra jamais, et c'est en cela parfois que consiste leur situation de handicap, ce qui n'implique pas qu'ils ou elles n'aient pas leur place dans les EPLE.

Suite page IX ...





... Pour gérer la pénurie.

... Suite de la page VIII

Dans la réalité, nombreuses et nombreux sont les collègues AESH qui subissent une dégradation sans précédent de leurs conditions de travail, et qui constatent une réduction quantitative et qualitative de la qualité de l'accompagnement proposé aux

élèves en situation de handicap : des réorganisations de services incessantes et improvisées, l'inflation du nombre d'élèves (et de niveaux) ainsi que des affectations multiples et problématiques. Dans certains départements ruraux de l'académie, les PIAL peuvent s'étendre sur des dizaines

de kilomètres, ce qui génère des frais supplémentaires pour les AESH déjà payé·es en dessous du seuil de pauvreté. Ces conditions de travail conduisent à une véritable souffrance et à une perte de sens chez des agent·es pourtant engagé·es en dépit de la précarité qu'ils et elles subissent.

Le SEI (Service de L'École Inclusive):

Ce service départemental implanté dans chaque DSDEN a quatre missions. Il décide de l'affectation des AESH en fonction des notifications de la MDPH et des remontées des chefs d'établissement, il gère les AESH (carrière, formation), et organise la cellule d'écoute à l'attention des familles. Enfin, il organise le service ASH.

Le coordonnateur de PIAL:

Il a en charge l'élaboration et la modulation des emplois du temps des AESH en fonction des besoins des élèves, y compris en cours d'année scolaire, l'anticipation des besoins en aide humaine pour la rentrée suivante. Enfin, il participe à favoriser la continuité de l'accompagnement des élèves et éviter les ruptures de parcours.

L'AESH référent·e:

Il ou elle a pour mission « d'apporter un appui aux AESH nouvellement nommés et un soutien aux AESH en difficulté ». Il ou elle n'est donc pas un palier hiérarchique supplémentaire mais un personnel ressource pour les accompagnant·es.

Des PIAL vers les PAS...

Depuis la rentrée 2024, 100 Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS) ont été déployés dans quatre départements préfigurateurs (Aisne, Eure-et-Loir, Côte d'Or et Var).

Ce nouveau service a pour vocation d'être le point d'entrée des demandes d'accompagnement émanant des parents ou des équipes éducatives pour répondre aux besoins éducatifs et pédagogiques des élèves, qu'ils ou elles soient reconnu·es ou non en situation de handicap. Le PAS est coordonné par un personnel de l'Éducation nationale, appuyé par une éducateur·ice spécialisé·e issu·e du secteur médico-social. Le PAS adresse donc une réponse de premier niveau à la famille (aménagements pédagogiques, matériel pédagogique adapté, soutien pédagogique et éducatif). Le PAS est également responsable de la mise en œuvre des notifications d'accompagnement humain AESH pour les élèves notifié·es par la CDAPH.

Dans la réalité, au terme d'une année d'expérimentation, et contrairement à ce qu'affirme le ministère, les remontées des professionnels sur le terrain ne sont pas si positives.

Dans l'un des départements, les PAS se sont substitués au PIAL, élargissant ainsi les zones d'affectation des accompagnant·es d'élèves en situation de handicap. Dans un autre département, le PAS est à côté du PIAL, ce qui crée encore une couche intermédiaire

« hiérarchique » pour les accompagnant·es qui ne savent plus de qui elles ou ils dépendent : du coordonnateur·rice du PIAL ou du PAS pour la gestion de leur emploi du temps. Dans un département, les accompagnant·es continuent d'accompagner des élèves notifié·es MDPH, tandis que dans un autre, elles et ils prennent également en charge les élèves en cours de notification et des élèves non notifié·es. Ceci va à l'encontre de la circulaire du 3 mai 2017 qui indique que « Ces personnels se voient confier des missions d'aide aux élèves en situation de handicap » ; ce qui est rappelé dans la circulaire du 5 juin 2019 au paragraphe 3.1 : « Les missions que peuvent se voir confier les AESH sont précisées par la circulaire du 3 mai 2017 susvisée. Les agents ne doivent pas se voir confier par les services académiques, par les écoles ou les établissements des tâches ne figurant pas dans les textes qui leurs sont applicables ».

S'agissant des droits du travail des personnels, en fonction de leur interlocuteur, les agent·es reçoivent des informations différentes voire contradictoires, ce qui induit une inégalité de traitement (par exemple congé pour enfant malade).

S'agissant des affectations des accompagnant·es, il n'existe pas d'harmonisation des pratiques dans la mesure où dans l'un des PAS ou des PIAL la plus ancienne sera déplacée tandis que dans l'autre ce sera la dernière arrivée.

D'autre part, dans un département, les personnels éducation nationale et les personnels ARS sont en conflit car les limites de chacun des champs professionnels n'ont pas été clarifiées. Autre incongruité, l'absence de spécialisation de certain·es enseignant·es à la tête du PAS qui ne connaissent ni le handicap, ni la gestion des emplois du temps des accompagnant·es alors qu'ils et elles sont supposé·es être support de leurs collègues enseignant·es et gestionnaire des emplois du temps des accompagnant·es. De même pour les éducateur·ices spécialisé·es dont certain·es peuvent être peu formé·es. Enfin, le fiasco de ce dispositif se traduit par la volonté d'enseignant·es coordonateur·ices de ne pas être recondui·es sur cette mission.

Pour finir, des associations de familles d'enfants handicapés, présentes au CNCPH, initialement favorables à ce dispositif, sont désormais contre, au regard de la dégradation de l'accompagnement des élèves. D'autres restent sur la réserve dans l'attente des moyens réellement mis en œuvre.

La FSU exige donc l'abandon des PIAL et des PAS, qui ne sont qu'une tentative pour endiguer l'augmentation du nombre d'AESH (très coûteuse) en rationalisant la gestion de ces agent·es, et provoquent une dégradation sans précédent de leurs conditions de travail et de la qualité de l'accompagnement des élèves notifié·es.



■ La CCP: Une instance pour les AESH/AED

Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agent·es non titulaires entrant dans leur champ de compétence comme par exemple la révision du compte rendu de l'entretien professionnel, une décision disciplinaire ou un licenciement pour

inaptitude physique.

Vous nous avez majoritairement élue·es à cette instance, puisque sur 6 sièges des représentant·es AED/AESH, nous en occupons 3 (1 pour l'UNSA, 1 pour FO et 1 pour la CGT).

Depuis les dernières élections professionnelles, seul·es les représentant·es de la FSU sont présent·es à chaque CCP pour défendre les droits des personnels.

Du fait de l'absence des représentant·es des autres organisations syndicales, l'administration est systématiquement majoritaire pour rendre des avis qui concernent le plus souvent des sanctions



LA CCP

Commission Consultative Paritaire



à l'égard des AED et AESH de l'académie. (Un vote est effectué et l'administration dispose de 6 sièges).

■ Vos représentant·es FSU à la CCP AED/AESH ■ Ce que nous avons gagné en 10 ans ...



Guillaume Corneille
AED (41)



Sandrine Leclerc
AESH (28)



Antoine Rabottin
AESH (36)



Muriel Jolivet
AESH (18)



Valérie Souchet
AESH (37)



Arnaud Cochard-Prier
AESH (28)

Grâce au combat syndical, aux actions menées avec les AESH et à l'opinatreté des élue·es et représentant·es de la FSU, des avancées notables ont été obtenues au cours des dix dernières années. En voici une liste non exhaustive et qui sont autant de points marqués vers la création d'un statut de catégorie B.

- La cédeisation au bout de 6 ans de contrat, puis au bout de 3 ans ;
- La gestion des AESH par un seul service à la DSDEN sur les questions du droit du travail (retour en arrière avec les PAS) ;
- La prise en compte des heures de fractionnement ;
- L'augmentation de la grille indiciaire de rémunération ;
- Le passage systématique à l'échelon supérieur tous les 3 ans ;
- La mise en place de l'indemnité de fonctions ;
- La prise en compte de la prime REP/REP+ ;
- La mise en place d'un seul employeur qui met fin à des inégalités de traitement ;
- La mise en place de formations ;
- La mise en place des activités connexes pour prendre en compte le travail invisible ;
- Une indemnité de licenciement en cas de refus d'une modification substantielle du contrat de travail ;
- La mise en place de groupes de travail avec le ministère, les rectorats et les DSDEN.
- Le rattrapage d'heures en cas de dépassement d'emploi du temps lors de sorties scolaires par exemple

Démelons le vrai du faux ...

✓ Le passage à l'échelon supérieur est automatique tous les 3 ans:

Le décret n° 2021-1106 du 23/08/2023 permet depuis le 01/09/2021 un changement automatique d'échelon et de rémunération tous les 3 ans, à la date anniversaire du contrat de l'accompagnant·e.

✓ L'AESH référent·e n'est pas un·e supérieur·e hiérarchique:

Elle ou il est un pair dont les missions sont listées dans l'arrêté du 29/07/2020. C'est une personne ressource qui apporte une aide méthodologique à ses collègues. Ils et elles ne sont pas là pour résoudre les relations conflictuelles.

✓ Les accompagnant·es ont le droit de participer aux élections professionnelles:

Il faut être soit en activité depuis 2 mois (avec un CDD d'au moins 6 mois), soit en CDD renouvelé sans interruption depuis au moins 6 mois, soit en CDI. Il faut être en position d'activité ou être en congé rémunéré ou en congé parental. Ils ou elles élisent leurs représentant·es aux commissions consultatives paritaires académiques pour une durée de 4 ans pour les représenter devant l'administration. Les prochaines élections professionnelles se tiendront en décembre 2026. Les contractuel·les comme les accompagnant·es ne votent pas pour une liste mais pour une fédération comme la FSU.

✓ Les heures connexes n'existent pas:

Seules existent les activités connexes. Ce sont des activités réalisées en dehors du temps d'accompagnement et qui sont rémunérées de la 37^{ème} à la 41^{ème} semaine du contrat : participer aux réunions (ESS), assister aux conseils de classe, échanger avec les membres de la communauté éducative, faire les adaptations nécessaires pour l'accompagnement (agrandissement, exercices adaptés...)

✗ Les accompagnant·es peuvent prendre en charge ou surveiller un groupe d'élèves:

La circulaire 2017-084 du 3 mai 2017 définit les missions des AESH : accès aux apprentissages, aide aux gestes de la vie quotidienne, prise de médicaments, gestes techniques spécifiques, sorties scolaires... La prise en charge d'un groupe d'élève ou d'une classe, la surveillance d'examen ou d'élèves, les tâches administratives, de ménage ou de manutention ne relèvent pas des missions des accompagnant·es.

✗ Les accompagnant·es n'ont pas le droit de remplir le Registre de Santé Sécurité au Travail (RSST):

Ce registre doit être accessible à tous les personnels et peut être complété par les AESH qui vivent des conditions de travail dégradées : portage des élèves à mobilité réduite pour cause d'absence d'ascenseur, troubles musculo-squelettiques (TMS) découlant de gestes répétitifs, risques psycho-sociaux (RPS)...

✗ La participation à une réunion d'information syndicale (RIS) ou à un stage syndical entraîne une perte de salaire:

Tout·e agent·e a le droit de participer à une heure d'information syndicale mensuelle sur son temps de travail, et à 12 jours par an pour participer à un stage de formation syndicale sans perte de traitement. Dans ce dernier cas, il faut déposer une demande de congé un mois minimum avant la date du stage.

✗ L'accompagnant·e peut travailler toute une journée sans pause:

« Aucun temps de travail ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes » inclus dans le temps de travail : article 3 du décret n° 2000-815 du 25/08/2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

■ Pour un vrai statut, signez, faites signer la pétition ...

Les AESH constituent le deuxième métier de l'Éducation nationale en nombre de personnels mais ils et elles ne sont toujours pas reconnu·es et leurs salaires sont toujours aussi bas.

Pourtant, l'accompagnement des élèves en situation de handicap est une mission essentielle et pérenne de l'École. C'est un véritable métier avec des compétences professionnelles spécifiques pour faire réussir les élèves et qui relève d'un véritable statut.

L'École doit être pleinement inclusive pour bâtir une société réellement inclusive, sans discrimination pour les personnes en situation de handicap.

AESH, face à l'urgence, un corps de fonctionnaire maintenant !

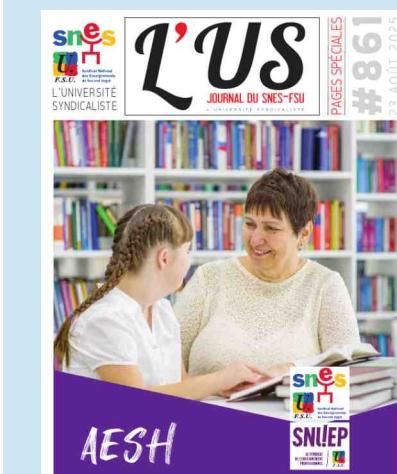
Avec les organisations syndicales FSU, SE-Unsa, CFDT Éducation Formation

Recherches Publiques, CGT éduc'action, SNALC, SUD éducation je soutiens la nécessité et l'urgence à créer un corps de fonctionnaire pour les AESH.

En tant que personnel de l'Éducation nationale, parent d'élève, citoyenne ou citoyen concerné·e par l'inclusion des personnes en situation de handicap à l'école comme dans la société, signez et partagez la pétition en flashant le QRcode ci-dessous.



Nos publications nationales





La FSU engagée pour l'avenir

Tournées d'écoles et d'établissements - Réunions d'informations syndicales - Stages La FSU à la rencontre des personnels

La FSU est une fédération de syndicats qui ont à cœur de porter la parole des professionnels qu'ils représentent et qui leur renouvellent leur confiance à chaque élection professionnelle. Pour cela, il n'y a rien de mieux que d'aller à la rencontre de nos collègues.

C'est pourquoi, nous organisons tous les ans des tournées d'écoles, d'établissements, de services... Ces rencontres permettent de faire un point plus personnalisé sur les conditions de travail des agentes et agents rencontré·es, de répondre à des questions plus individuelles sur leur carrière...

C'est aussi un moyen, pour les représentant·es du personnel, d'expliquer le travail qu'elles et ils mènent quotidiennement.

Ces rencontres peuvent se faire soit sur proposition des représentant·es du personnel, soit à la demande des collègues. N'hésitez-pas à nous contacter.

Les syndicats de la FSU proposent

également, de manière régulière, des réunions d'informations syndicales avec la préoccupation de s'adresser à l'ensemble de nos professions : enseignant·es en milieu ordinaire, enseignant·es en milieu spécialisé tels que les collègues de RASED, d'ULIS, d'IME ou d'ITEP, de SEGPA...), AESH... Ces temps d'échanges sont indispensables pour rompre l'isolement, pour s'informer mais aussi pour confronter les points de vue sur nos métiers et l'actualité et pour construire des revendications locales ou académiques, voire nationales.

Ces heures d'informations syndicales sont un droit qui ne s'use que si on ne s'en sert pas!

La FSU c'est aussi une fédération de syndicats nationaux qui organisent des stages tout au long de l'année. Qu'ils soient axés sur la pédagogie, sur les conditions de travail, sur la carrière, ils

constituent des moments privilégiés pour échanger sur des pratiques, pour prendre du recul sur le quotidien. Tous les ans, chaque agent·es a droit à 12 jours de congés pour formation syndicale. N'hésitez-pas à faire valoir ce droit!

Réunions d'informations syndicales ou stage,

Pour connaître les dates qui vous concernent, contactez le syndicat qui vous représente !



Je travaille en école maternelle ou élémentaire



18 - Maison des syndicats
5 Bd Clémenceau, 18000 Bourges
snu8@snuipp.fr - 02 48 70 80 72
28 - 21 rue des grandes pierres couvertes, 28000 Chartres
snu28@snuipp.fr - 02 37 21 15 32

36 - 34 espace Pierre Mendès France,
36000 Châteauroux
snu36@snuipp.fr - 02 54 07 61 39

37 - 18 rue de l'Oiselet
37550 Saint-Avertin
snu37@snuipp.fr - 02 47 61 82 91

41 - 35-37 avenue de l'Europe
BP 30836, 41008 Blois cedex
snu41@snuipp.fr - 02 54 42 28 30

45 - 10 rue Molière
45000 Orléans
snu45@snuipp.fr - 09 72 66 62 45

Je travaille en collège ou lycée général et technologique



Section académique SNES-FSU
29 Bd Rocheplatte
45000 Orléans
orleanstours@snes.edu
02 38 780 780

Sections départementales:
18 - snes18@orleans.snes.edu
02 48 24 53 54

28 - snes28@orleans.snes.edu
02 37 21 16 91

36 - snes36@orleans.snes.edu
07 88 7146 63

37 - snes37@orleans.snes.edu
02 47 64 64 48

41 - snes41@orleans.snes.edu
02 54 45 21 04

45 - snes45@orleans.snes.edu
06 58 68 7671

Je travaille en lycée professionnel



35-37 Avenue de l'Europe
BP 30836
41008 Blois Vedex
sa.orleans-tours@snuep.fr
06 28 34 66 26

Je travaille en lycée agricole



Secrétariat Régional du SNETAP-FSU
LEGTA Tours-Fondettes Agrocampus
La Plaine
37230 Fondettes
frédéric.chassagnette@educagri.fr
tel: 06 64 54 64 45

J'adhère à un syndicat de la FSU



Rejoindre un syndicat de la FSU, c'est rejoindre un collectif dans une fédération majoritaire.

Vous renforcez un syndicalisme démocratique, unitaire, qui défend les intérêts de l'ensemble des personnels et du service public.

N'hésitez plus, rejoignez-nous !

