

GT AESH 18.06.26



Représentants :

DSDEN :

Me Derrien Coordination PIAL/PAS/EMAS

Me Bouquart, IEN ASH

M. D'Albis De Razengues, RH

M. Poujols SG DASEN

Me Bidois, Référente AESH

Organisations syndicales :

FO, CDFT, FSU, UNSA.

Objectif donné par les représentants DSDEN :

Point statistiques, Organisation du guide de l'accompagnement de l'AESH. Bilan des PAS, suivi d'un temps de questions/réponses.

Compte rendu :

1) Introduction de la DSDEN :

Depuis 2 ans l'académie a voulu coordonner d'avantage le corps AESH. Ce cadre de gestion rappelle les règles académiques. Le guide pratique à destination des AESH est toujours à jour. Une version informatisée et académique est attendue. Ce guide est une une version 2025-2026 et non un 2027 car les changements de personnel vont avoir lieu, avec le service de la DPEA qui deviendra un nouveau service gérant enseignants et AESH.

Chiffres clés :

- 641 AESH sur le département
→ soit + 66 cette année par rapport à 2025.
- Moyenne de 5,34 élèves suivis par AESH
→ légèrement au dessus de la moyenne ACADémique.
- 13 recrutements depuis le 01/26
→ Lié à une autorisation de recrutements par enveloppe au-delà du 1 pour 1 (1 départ = 1 recrutement)

2) Retour des OS :

- **Recrutement :**

Nous nous interrogeons quant à la situation des élèves notifiés en attente d'aeshs : il existe une dotation d'une certaine quantité de postes AESH. Or, c'est une véritable problématique car cette dotation n'est pas utilisée à 100 % , et cela se renouvelle cet été : soit 20 postes AESH non utilisés ! Ce nombre de postes **non utilisé sera distribué sur les autres départements de l'académie** alors que même qu'il manque d'AESH dans notre département ... La DSDEN s'engage à travailler en conséquence sur ce point à l'avenir, et explique que certains secteurs géographiques, notamment ceux en grande ruralité, rendent le recrutement plus difficiles.

- **Affectations :**

Nous interrogeons sur la possibilité de calquer les affectations des AESH sur le modèle de mobilité enseignant pour plus de transparence et pour davantage de choix pour les AESH. La DSDEN précise le caractère trop complexe de cela, au regard des notifications arrivant toute l'année, et évoluant énormément en fonction des écoles. Nous évoquons ensuite le regret des annonces si tardives des résultats d'affectation sans contestation directe possible. La DSDEN justifie le choix des dates qui se fait en fonction de la dernière CDAPH (début juillet), suivie d'une harmonisation des postes par PAS & besoins notifiés, ce qui ramène à un objectif de communication des postes à la mi-juillet.

Nous faisons remonter les règles de départ des AESH au niveau du cadre départemental, en cas de baisse de besoins en accompagnement sur une école. Qui est amené à partir ? Plus anciens, plus près ? D'après la DSDEN, ces réaffectations se font selon le profil connu des AESH sur cas complexes , en fonction des besoins des élèves et des RQTH des personnels AESH qui ne sont en aucun cas divulguables auprès des autres collègues AESH.

Des remontées ont été faites quant à la fiche de vœux fournies la semaine dernière. Le fait de demander si les personnels ont un enfant en situation de handicap ou non sur l'école reste problématique sur cette fiche de vœux.

Il est précisé par la DSDEN que c'est une question facultative, la réponse est donc non-obligatoire

sur la fiche. Mais un.e AESH ne peut pas exercer dans l'école où son enfant est inscrit, cela évite une confusion des rôles pour tous.

Nous insistons sur le fait que cela en terrine une injustice, et démontre un manque de considération conséquent à l'égard de l'éthique professionnelle des AESH : des enseignants, directeurs et directrices seraient capable de pratiquer leurs fonctions au sein de l'établissement scolaire de leur enfant, tandis qu'un.e AESH non ? Cela creuse encore les inégalités au sein des personnels.

La DSDEN rappelle que la plupart des académies ont adopté un fonctionnement similaire. Cette mesure viserait à protéger les AESH & PE de problématiques liées à cela, d'autant qu'il y aurait eu « suffisamment d'incident ». Les OS souhaitent connaître les chiffres liés à ces incidents dont, mais n'obtenons pas de réponse claire.

Nous exprimons le besoin d'obtenir d'avantage de regard quant aux données statistiques liés au contexte d'exercice des AESHs (risques professionnels, affectation, nombre d'élèves notifiés, en attente). La DSDEN explique le faire notamment dans les audiences au sein des instances F3SCT.

3) Révision du guide départemental

▪ **Formation :**

La DSDEN nous informe que **la formation continue des AESH se fera en partie sur les écoles au titre des heures connexes**, après une remontée des besoins des AESH auprès du directeur ou de la directrice de l'école. Le fonctionnement s'identifierait à celui des « FIL » organisées par les Chefs d'établissement et devra se faire « *en bonne intelligence* ».

Nous tenons à pointer les risques suivants :

- dépasser du cadre des 120 heures connexes AESH
- Placement aléatoire de ces heures de formation
- Risque de tensions que ces décisions risquent d'amener.
- C'est également une charge de plus pour les directeurs & directrices d'école.

▪ **Lien avec les familles**

Le guide AESH national valide la possibilité pour les AESH de s'adresser aux familles d'enfants accompagnés, **MAIS** le guide départemental ici proposé va à contre-courant des directives nationales. Le guide départemental explicite désormais que **l'AESH ne peut pas contacter une famille** directement, cela se fera en présence de l'enseignant de l'élève accompagné, par « *mesure de protection* » précise la DSDEN.

Nous soulignons le **caractère révoltant de cette mesure**, puisque cela établit de nouveau une inégalité entre les personnels AESH & PE. Pourquoi interdire plutôt que former les AESH à ces contacts auxquels elles sont déjà habituées ? Par mesure de protection entend-on de nouveau. Nous exprimons notre regret de telles prises de décisions sans discussions préalables et pointons du doigt le fait que **ce genre de décision n'a de cesse de participer à l'infantilisation** de tout un corps de métier !

▪ **Emplois du temps :**

Les emplois du temps restent un document de travail obligatoire pour les AESH. Nous interrogeons vivement cette pratique de la part de la DSDEN : quel en est le but ? A quel titre exige-t-on ce document alors qu'il ne viendrait jamais à l'idée de faire de même pour les enseignants ! La DSDEN évoque le besoin de regard sur la complétion des accompagnements auprès des élèves notifiés.

▪ **Sorties scolaires :**

Le mail de Me Bidois concernant le cadrage des sorties AESH a été apprécié cependant, les AESH ne l'ont pas toutes reçues car il a été envoyé sur les boîtes écoles. Ils souhaiteraient le recevoir directement sur leur boîte professionnelle.

Sur sortie scolaire avec nuitée, il est ré-affirmé que l'AESH s'engage à ne pas demander la récupération d'heures. Nous regrettons ce choix et la DSDEN assume ce choix et stipule que puisque c'est un acte volontaire de l'AESH, elle peut utiliser les heures connexes devant l'élève ?

▪ **Déploiement des PAS**

Le PAS est une organisation ayant pour mission d'apporter de manière souple et réactive des réponses adaptées à tous les élèves présentant des BEP. Il peut être sollicité par les responsables légaux l'élève majeur, l'inspecteur, le directeur et le professeur.

Les PAS n'ont pas vocation à remplacer les différentes possibilités de réponses aux BEP existantes (RASED, GDAS, pôle ressources). Le PAS co-existe avec celles-ci et fonctionne en parallèle.

Créés, puis déployés progressivement de 2025 à 2027 pour arriver à 12, les PAS vont « absorber les PIAL (public) et les PRIL (privé) ». Ces derniers ont vocation à disparaître pour 2027. Les PAS appuieront ainsi les écoles privées et publiques sans distinctions.

Nous questionnons un risque d'intervention plus élevé dans les milieux plus favorisés (enseignement privé). La DSDEN nous indique qu'une réorientation sur les ressources du privé sera réalisée pour les écoles privées.

Nous soulevons également la problématique liée à l'augmentation des distances de trajet pour les AESH. La DSDEN évoque le fait que l'implantation de la carte des PAS prenne en compte

l'implantation des lycées (1/10ème des demandes PAS), mais qu'il n'y a pas d'intérêt de service pour aller au plus loin du domicile. La DSDEN s'inscrit dans une volonté de rassurer.

Un effectif moyen de 54 à 60 AESH par PAS est initialement prévu, avec une phase de réajustement ensuite en fonction des besoins notifiés des élèves. Le recours à une AESH par le PAS n'est en aucun cas envisageable y compris pour un élève non-notifié, pas de PPS = Pas d'AESH. Les 2 EMAS sur le département seront accessibles via une saisine du PAS.

Une ouverture d'un DITEP à Castelsarrasin est bien prévue aux alentours de décembre 2026. Ce DITEP récupérera la liste d'attente de celui des Albarrès, en tenant compte du domicile des parents. Cela a pour vocation également de favoriser l'ouest du département.

Le coordo PAS n'aura pas à faire les emplois du temps, mais géreront les affectations en lien avec les ERS

4) Questions diverses :

Les AESH n'accèdent pas , pour la plupart au registre au RSST sur ARENA, ou la fiche RSST arrive au collège de secteur : pas de transmission à la commission correspondante.

DSDEN → il faut suivre la procédure papier. Fait remonter la problématique.

Les AESH devraient avoir accès au LPI .

DSDEN → Pas dans l'immédiat mais ça a été remonté. Le LPI sera obligatoire pour les PPS à la rentrée 2026.

Grilles d'évaluations envoyées par mail aux enseignants d'un collège pour évaluer les AESH.

DSDEN → Possiblement une erreur d'interprétation des consignes de la part de l'expéditeur de ce mail.

Y a -t-il une possibilité d'augmenter les contrats qui existent déjà ?

DSDEN → On ne fait que recruter avec les dotations qu'on nous donne.