

**COMPTE RENDU du GROUPE DE TRAVAIL « ÉCOLE INCLUSIVE » en PRÉSENTIEL entre l'IA-DAASEN et les REPRÉSENTANTS des ORGANISATIONS SYNDICALES du mardi 24 août 2021**



**Ce compte rendu est la synthèse de la présentation par les représentants du Rectorat et des questions posées par les représentants des personnels.**

**Étaient présents :** Chantal MANES-BONNISSEAU (Rectrice), Jean-François SALLES (IA DAASEN), Erwan POLARD - Secrétaire Général adjointe, Khebabi Azeddine FRAHETIA - IEN CT ASH – Céline SAM-LOCK, chargé de mission auprès de l'IA DAASEN, Laura-Emmanuelle SAUTRON – Cheffe de service de la DEPAP3 (Gestion des AESH)

**PRÉSENTATION DU SEI (SERVICE DE L'ÉDUCATION INCLUSIVE) ET POINT DE SITUATION :**

La rectrice ouvre la réunion en précisant qu'elle devra s'absenter.

Elle rappelle que l'un des 4 piliers des priorités nationales est d'assurer une école où chacun.e a sa place, en donnant plus à celles et ceux qui ont moins pour assurer l'égalité des chances, en veillant à la pleine santé de tou-te-s et en parachevant la réalisation de l'École inclusive.

Elle rajoute que lors du « Grenelle de l'Éducation », il a été prévu la mobilisation de moyens pour que la rémunération et la progression des AESH ne soient pas oubliées.

Dans l'académie :

Le Service de l'École Inclusive (SEI) piloté par l'IA-DAASEN a été installé depuis 1 an.

La circulaire de février 2021 et celle de la rentrée 2021 qui précise le rôle chacun :

- Mise en place d'un groupe de travail des pilotes de PIAL avec un représentant de chaque bassin
- Mise en place d'un comité département de suivi de l'école inclusive en juillet composé de : parents, services médicaux-sociaux, directeur de la MDPH, rectrice.

Le GT « École inclusive » est une démarche de plus que le rectorat veut régulière avec les organisations syndicales (OS).

L'un des objectifs visés est l'amélioration et l'évolution de la situation des AESH.

Notre académie compte 50 PIALS dont certains **très déficitaires** notamment dans les secteurs SUD et NORD. Ce manque d'AESH serait dû à la densité démographique et à la présence de structures spécialisées.

A cette rentrée, 2700 AESH pour 7830 élèves concernés (il y a 10 ans : 100 AVS seulement). « L'effort est conséquent. »

Le DAASEN souligne l'intérêt de l'échange direct avec les OS afin de prendre en compte les retours, d'améliorer le suivi, l'accompagnement, ...

L'académie passe beaucoup de temps et met les moyens pour mettre en place cette politique publique. Il souligne l'augmentation du nombre de recours bien rédigés de parents qui

réclament leurs droits, ce qui est légitime. 9 recours sur 10 portent sur le non accompagnement de l'enfant.

Rappel de quelques chiffres :

- 7830 élèves concernés dont 1072 en UE / 6758 en école
- 4444 avec notifications dont 3823 élèves accompagnés et 621 en attente.

Entre juin et aujourd'hui (août 2021) une centaine de notification reçues

- 236 ULIS dont 134 en école, 85 en collège et 17 en lycée.

C'est le plus grand nombre d'ULIS un record qui reflète les moyens mis en œuvre.

### **ACCOMPAGNANT·E-S DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH)**

Les chefs d'établissements et les IEN seront destinataires d'un rappel sur le cadre réglementaire concernant les missions des AESH : pas de surveillance d'examen, de récréation, ...

- 2421 AESH ETAT et EPLE pour 1411,74 ETP : 477 en CDI / CDD 714 Etat et 1230 EPLE

Une dotation de 14 ETP en janvier 2020 : recrutement de 15 AESH sur les PIALS extrêmement défavorisés.

Pour la rentrée 2021, 90 ETP sur les 4000 de la dotation nationale. Les 90 ETP ne concernent que les AESH EPLE.

Concernant le contrat : à partir de 18h (à chaque fois que des moyens sont présents, le rectorat augmente les quotités ou recrute en fonction des besoins spécifiques de l'enfant). Dans notre académie les situations des AESH sont très inégales. L'objectif est de pousser vers le haut les petits contrats en dépassant les 18 heures et avoir au moins 50 % d'AESH à 20 heures...au gré des dotations, des statuts, des besoins, et des mutations pour atteindre une cible à 24h. Le rythme des candidatures est de 2 à 3 par jour. Elles se font en ligne. L'IA DAASEN souhaite passer le message suivant « vous êtes nombreux mais pas tout seul ! » Le nouvel échelonnement indiciaire est aussi évoqué : une nouvelle grille à 11 échelons (voir le BO) mise en place sur la paie de novembre 2021.

#### Constats et proposition concernant le manque de moyens :

Il manquerait 100 000 heures pour que tou·te·s les élèves soient suivis !

Le choix de l'académie en 2019 a été un temps de service réparti sur 45 semaines. La fourchette est de 41 à 45 semaines. Nous sommes le seul département dont le temps de service est calculé sur 45 semaines. Pour un travail à mi-temps : les 300h en activités connexes représentent beaucoup trop.

La nouvelle proposition du rectorat : passage des contrats de 45 à 41 semaines. Cela dégagerait 5000 heures pour 276 élèves supplémentaires. Ces heures seraient dispatchées sur les AESH en poste ce qui aurait un effet induit sur le salaire. Le passage à 41 semaines diminuera les heures d'activités connexes qui comportent la formation entre autres. La décision doit se faire avec les AESH concernés. Par contre chaque nouveau contrat sera signé sur la base de répartition de 41 semaines, ceci afin de sortir du rouge.

### Formation des AESH :

Il faut assurer la formation statutaire de 60h aux AESH qui n'en ont pas bénéficié. Une enquête est en cours par les coordonnateur·rice·s des PIALS. Une formation hybride sera également proposée par les IENs de l'école inclusive.

Une analyse des besoins en formation adaptée à chaque profil de PIAL en intercatégoriel, notamment 2 formations en langue des signes. Il n'y a pas de candidatures individuelles type PAF pour le moment.

### Mouvement :

Pas de mouvement des AESH pour le moment. Par contre les demandes de changement de PIAL ont pu être réglées.

Une réflexion est aussi en cours concernant la pause méridienne et les activités péri-scolaires. La prise en charge des élèves à besoins particuliers durant ces temps est en discussion avec les mairies. Il nous faut pour cela rechercher des conventions et clarifier avec la MDPH ce qui relève du temps scolaire et ce qui n'en relève pas. Tout cela va se faire en douceur !

### **MISE EN PLACE DES JOURS DE FRACTIONNEMENT**

Il s'agit de 2 jours ou 14h à déduire du temps de travail annuel ou permettant de bénéficier de 2 journées supplémentaires de congés annuels (pour information : il s'agit du même dispositif que les assistant·e·s d'éducation). Cette mesure coûterait 15 ETP si annualisée dans le temps de travail. La rectrice a décidé de privilégier les 2 jours de congés supplémentaires du fait de la pénurie d'AESH). Une lettre de projet de cadrage sera présentée aux OS (sous quinzaine) et diffusée par la suite aux AESH. Le système de congés fonctionnera comme une autorisation d'absence et sera anticipé dans le temps.

Fin de la réunion : 12h30

*F.S.U. Réunion*

**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**