



## PARTICIPANTS

**Administration :** M. l'Inspecteur Académique, Mme la DRH (Mme Lopes), M. le Conseiller Technique ASH (M.Laffitte), services aide humaines départementaux (Mme Martinez, Mme Peyre...)

**Organisations syndicales :** FO, FSU, SNALC et UNSA

## CADRE

L'administration accepte enfin un GT pour améliorer l'organisation des PIALs, dont le déploiement a commencé en 2019, et généralisés dans notre académie depuis la rentrée 2021. Les OS sont invitées à participer à la mise en place de groupes de réflexion autour de différents axes.

## CE QU'A DEFENDU LE SNALC EN PROPOS INTRODUCTIF

Le SNALC déplore l'absence dans les documents de travail, de données chiffrées pouvant servir **d'indicateurs de la qualité des conditions de travail** des AESH. Il rappelle que ce GT a été accordé suite à trois mobilisations importantes et médiatisées, notamment en juin et en octobre, autour de deux thématiques clés :

- les **salaires** et l'aspiration à un statut moins précaire.
- les **PIAL** et l'aspiration à plus de stabilité professionnelle.

Aussi le SNALC demande-t-il, encore une fois, de la **transparence** sur la réalité du terrain. L'administration ne fait qu'entretenir la suspicion en ne communiquant pas :

- les effectifs d'AESH par PIAL, avec le nombre d'élèves notifiés dans ces PIALS
- les quotités des AESH dans chaque PIAL, ainsi que les types de notifications dans les PIAL

L'administration nous fournit pour ce GT les **guides officiels** déjà publiés depuis des mois... il serait bon de les transmettre également aux directeurs d'école, aux chefs d'établissement et même aux enseignants référents. Le SNALC doit trop souvent intervenir pour rappeler que :

- les **heures connexes** sont cadrées et ne sauraient être utilisées pour exiger des AESH des missions qui ne sont pas les leurs (surveillance de la cour de récréation, accompagnement de sorties scolaires, tâches administratives...)
- les AESH ont le **droit de grève** (et que contrairement à ce qui est écrit sur guide « accueillir un AESH » en page 6), ils n'ont pas à prévenir leur direction.

**Perspectives de carrière :** nombre d'AESH jettent l'éponge, alors qu'elles aiment le cœur du métier, par manque de perspectives. Dans le même temps, nombre de PIALs n'ont pas trouvé de volontaire pour assurer les missions de coordination. Le SNALC vous demande de faire remonter la proposition suivante : au-delà d'une certaine ancienneté (à définir) et suite à un entretien professionnel, les AESH les plus expérimentées pourraient se voir confier la coordination des PIALs. Qui de mieux placé pour comprendre les contraintes du métier et rendre le quotidien plus stable pour tout le monde ?

## TENEUR DES DISCUSSIONS

Une des OS présentes, majoritaire chez les inspecteurs et les chefs d'établissements, a lourdement insisté sur le travail des coordos de PIALs et sa demande principale est d'augmenter les décharges de ces personnels qui n'ont pas les moyens de travailler correctement. Cette OS s'est d'ailleurs dit satisfaite du principe du PIAL, qui permet à ce que la relation AESH-élève ne soit plus exclusive. Pour cette OS, il est bénéfique qu'un élève ne soit pas suivi par un seul AESH. Nous avons même entendu par le représentant que « les AESH devaient travailler à leur propre disparition » (comme si tous les élèves notifiés étaient en mesure d'atteindre une autonomie complète durant leur scolarité) ... Fort heureusement cette OS est minoritaire chez les AESH

Inutile de préciser que le SNALC a signifié son désaccord avec l'analyse de ces collègues, et a demandé à ce que l'importance des AESH et la façon dont ils sont considérés dans les PIALs retrouvent leur place centrale dans le débat.

Sur la considération des AESH, et leur effective **intégration à l'équipe pédagogique** ; Le SNALC ne peut que déplorer le peu d'avancées depuis la circulaire de juin 2019. Trop de collègues se voient refuser l'accès direct aux documents de suivi des élèves (GEVASCO...), comme si leur conscience professionnelle et leur capacité à respecter le secret médical était moindre que celle des enseignants et des secrétaires d'EPLE, qui eux y ont accès. De même, de trop nombreux AESH ne sont pas conviés aux **équipes de suivi** ou aux conseils de classe. Fait symptomatique : le **Livret de Parcours Inclusif**, qui doit être généralisé depuis ce mois de janvier, n'est pas accessible aux AESH, qui doivent continuer à demander aux professeurs, lorsqu'ils en ont le temps, de leur raconter ce qui est préconisé pour tel ou tel élève. Cela est parfois possible, mais dans le cadre de remplacements impromptus liés à l'organisation en PIAL, cela se termine trop souvent par un AESH envoyé à l'aveugle auprès d'un élève dont il ne connaît rien, sans pouvoir rapidement connaître le profil du dit élève. Il en résulte un sentiment de dévalorisation et de travail mal fait ; qui ne peut convenir ni aux AESH, ni aux élèves accompagnés.

Les autres OS sont allées dans le même sens, et ont demandé à ce que les AESH soient **associées** à la conception des EDT, aux réunions... cela allègerait le travail des coordos et éviterait des situations ubuesques ; être placés scripteur pour trois élèves en même temps dans une même classe n'est pas concevable... Elles demandent des moyens de sortir de la gestion comptable trop prononcée dans certains PIALs.

### **Réponses de l'administration**

Sur la question de la **cartographie** et des indicateurs réclamés par le SNALC, M. le DASEN explique ne pas encore être en mesure de partager ces données pour des raisons logicielles (il faut attendre le déploiement d'AGESH, pas encore opérationnel...).

L'administration met en avant le guide **qualincus** ; démarche qualité sensé faire émerger un esprit d'équipe dans les PIALs ... Elle explique que le contexte **CO-Vid** n'aura pas permis de développer suffisamment le **collectif** au sein des PIALs.

Le **SNALC** y voit une pirouette ; le Co-Vid (excuse ressortie à toutes les sauces et sur toutes les thématiques) ne suffit pas à cacher, pas plus que le vocabulaire managérial : « ensemble », « collectif », ... la volonté de gérer de façon comptable les moyens attribués à l'inclusion scolaire.

L'administration identifie les équipes « de terrain » qui ont des besoins, et l'équipe « des coordos » qui soutien le terrain et a besoin de formations / de réseau avec les autres coordos. Les enseignants référents sont identifiés comme les experts à même d'évaluer les besoins de l'enfant et viser son autonomie. Sur la base des résultats de son enquête concernant l'opinion des AESH sur le fonctionnement des PIALs (dont les résultats n'ont jamais été publiés...) l'administration propose la mise en œuvre de « parcours d'intégration » ; visant à bien présenter les rôles de chacun au sein des PIALs.

## CONCLUSION DU GT

Il est convenu de constituer plusieurs équipes de réflexion et nous revoir à nouveau en GT lorsque ces équipes auront eu le temps de travailler. 4 axes sont mis à l'étude :

- ① Animation et pilotage (formation en réseau des coordos, analyses des différentes pratiques ....)
- ② Communication et outils (pour que tous les acteurs des PIALS aient le même niveau d'information)
- ③ Conditions de travail (statut numérique, EDT, renforcement de l'esprit d'équipes...)
- ④ Formation continue (des AESH, mais aussi des autres professionnels intervenant dans les PIALS).

