

Nos questions.

- 1- Est-il possible pour les AESH dont les élèves ne viennent plus (pour plusieurs raisons comme l'hospitalisation - temporairement ou définitivement) d'accompagner au pied levé un autre enfant notifié (I ou M) en attendant une décision du PIAL ? > cf point 10
- 2- Est-il possible pour les AESH d'accompagner ponctuellement (quelques heures) un autre enfant notifié pendant que leur élève a des soins à l'extérieur ? > cf point 10
- 3- Les formations transversales (connaissance de l'élève, travailler en milieu collectif) ont-elles vu le jour ? > cf point 13
- 4- Les formations ciblées (comportement, TSA, cécité et surdité) sont-elles prêtes ? > cf point 13
- 5- Qu'en est-il de la formation des enseignants et AESH au trouble du syndrome d'alcoolisation foetale (lien avec le CHU) ? > point 13
- 6- Quel est le délai d'attente actuel pour une place en Ulis ? L'année dernière un élève ayant eu sa notification en octobre n'a pas eu de place. Il a intégré l'ulis cette semaine de rentrée. > tout dépend du terrain, cf point 11

---

*Objectif principal : garantir un accompagnement conforme à la réglementation, au bon endroit, au bon moment, pour chaque élève, dans un contexte de contraintes de moyens.*

## **1- Pôles d'appui à la scolarité (PAS) et dispositif École pour tous**

Les PAS (binômes enseignant + éducateur spécialisé) visent l'harmonisation des pratiques et le soutien aux équipes pour les élèves à besoins particuliers, pas uniquement en situation de handicap.

Outil complémentaire, non « solution miracle », mobilisé après des mesures déjà tentées en établissement.

Valeur ajoutée attendue : éclairage de l'éducateur spécialisé et appui des plateaux médico-sociaux pour améliorer la prise en charge.

Déploiement et formation : formation des binômes PASS en amont de l'intervention terrain pour harmoniser les pratiques.

Plan national « École pour tous » : déploiement rapide des formations avec concertation chefs d'établissement et corps d'inspection sous 15 jours.

Module 1 (année 2025-2026) : 3h distanciel + 6h présentiel, formations intercatégorielles pour l'ensemble des personnels d'écoles/établissements, en plusieurs vagues.

Modules 2 et 3 (à partir de 2026-2027): contenus plus spécifiques, accès plutôt sur volontariat avec préconisations selon profils (enseignants/autres).

Relation familles :

PASS et formation comme leviers pour structurer le dialogue, réduire la pression et mieux répondre à certaines demandes de familles parfois très présentes (nécessité de cadres clairs et d'une communication apaisée).

## **2- PIAL**

Changements de « têtes de PIAL » :

PIAL Hubert de Lisle devient PIAL Collège Amiral Bouvet (Saint-Benoît).

PIAL Edmond Albius devient PIAL Collège L'Oasis (Le Port).

Ajustements de périmètres :

PIAL Reydellet (Saint-Denis) : intégration d'une école privée passant sous contrat.

PIAL Fanny Desjardins (Bras Panon) : ajout du Lycée Saint-Jean-Paul II.

PIAL Isnelle Amelin : ouverture d'école à Domenjod (Saint-Denis) à intégrer réglementairement.

Envois d'avenants évidemment pour changements de têtes de PIAL, mobilités, et modifications de périmètres. Nettoyage en cours des comptes académiques doublons (ex-AED devenus AESH). Bascule au 1er septembre (serveurs nationaux).

## **3- AESH : affectations, mobilités et gestion RH**

Moins de mobilités que l'an dernier ; recueil des difficultés, puis revue la semaine suivante par les équipes (SEI et de terrain) pour une réponse cohérente.

Stabilisation des modalités au plus tard le 17 septembre, après ajustements nécessaires.

Priorités et cas médicaux :

Distinction entre besoins réels et demandes de confort ; priorisation des situations à forts enjeux (éloignement domicile, contraintes médicales avérées).

Recours aux médecins agréés pour vérifier l'aptitude en cas de préconisations nombreuses (pas de soleil, environnement calme, pas d'escaliers, etc.).

Forte majorité des AESH en poste avec travail jugé exemplaire ; rentrée moins problématique que redoutée, mais des améliorations à poursuivre.

## **4- Recrutements, dotations et démissions**

+16 ETP, besoins estimés à plus de 100 ETP pour couvrir entièrement les droits.

Démissions (50), dont 38 lauréats de concours (PE, CPE, Police), mobilités La Réunion/Mayotte/métropole.

Mixage des ETP libérés par démissions et de la dotation nouvelle : décisions après constat de rentrée pour affectations ciblées par PIAL, en évitant les mobilités forcées.

Gestion des départs rapides : afin de ne pas léser les personnels nécessitant un départ immédiat, réduction de préavis (jusqu'à 48h) pour intégrer l'école de Police.

Arbitrage au cas par cas : hausse de quotités si opérationnel, sinon nouveaux recrutements.

Contrats de remplacement impossibles sur des indisponibilités courtes (3-6-12 mois) car les contrats de recrutement sont sur 3 ans sans garantie budgétaire ultérieure.

## **5- Droits MDPH**

Principes:

Droit cible : prioritaire, décidé par la CDAPH ; l'Éducation nationale met en œuvre quand il lui incombe.

Droit alternatif : appliqué en attente du droit cible si le cible n'est pas atteignable et selon les moyens disponibles.

Dès que le droit cible devient possible, il remplace l'alternatif.

Articulation avec le médico-social : manque de visibilité sur les entrées en IME/IMPRO... ; si une place s'ouvre et qu'un élève part en IME (droit cible médico-social), le moyen libéré est réaffecté rapidement.

Refus familiaux : si la famille refuse le droit cible, l'alternatif n'est pas systématique et l'élève passe en liste d'attente sur l'alternatif pour éviter dérives et garantir l'équité.

## **6- Disponibilités, ruptures d'accompagnement et risques juridiques**

Disponibilités de droit : chaque disponibilité à la rentrée peut générer une rupture d'accompagnement si non remplaçable, entraînant des astreintes judiciaires jusqu'à 800€/jour versées aux familles.

Nécessité de service invoquée pour limiter les ruptures ; traitement prioritaire des dossiers dès réception des 16 ETP supplémentaires.

Impact budgétaire et arbitrages : les salaires non versés pendant la disponibilité ne se convertissent pas mécaniquement en heures utiles, en raison des contraintes d'augmentation de quotité, des refus pour raisons sociales et de l'impossibilité de recruter sur des périodes courtes (contrat de 3 ans).

## **7- Portabilité des CDI AESH et plateforme de candidatures**

Pas de portabilité automatique d'un CDI AESH depuis la métropole. Règle: si un contrat est proposé dans les 4 mois suivant l'arrivée, l'ancienneté est reconnue et un CDI est proposé d'office.

Plateforme de recrutement : lancement des appels à candidatures après constat de rentrée et réception des 16 ETP. Désormais par secteur géographique/PIAL pour éviter d'annuler les candidatures de toute l'île lorsqu'un secteur (ex. Port/La Possession) est à court de candidats.

## **8- Affectations, PIAL et continuité d'accompagnement**

Processus et responsabilités : les gestionnaires de PIAL (anciennement coordonnateurs)/pilotes collectent les informations avec les directions d'écoles/chefs d'établissement.

Vérification centralisée élève par élève : droits, contrats AESH, conformité puis validation.

Priorité à la continuité d'accompagnement d'une année sur l'autre, avec prise en compte des situations RH sensibles.

Calendrier et contraintes:

Rentrée en août avant la bascule complète des bases et des dotations (mode dégradé jusqu'au 1er septembre).

Modalités de service publiées début juillet pour aider à la projection, révisions possibles mi-septembre.

Règles de répartition :

Limiter les affectations multi-établissements, idéalement un établissement par jour, déplacement unique par jour si nécessaire.

Ensuite ajustements progressifs sur la base d'un «constat d'entrée» consolidé (remontées écoles, familles, terrain).

Gestion des cas de non-respect : intervention systématique du SEI en cas de consignes académiques non respectées (par écoles/établissements/PIAL/IEN). (« Cette année on fait la chasse à tout », tout le monde entrera dans le cadre)

Le service SEI tranche en cas de désaccords entre établissements sur la répartition des temps.

## **9- Emplois du temps, pause méridienne et temps de trajet**

Pause méridienne : prioriser la construction des emplois du temps des AESH concernés.

Déductions légales : 20 minutes décomptées si 5h40 de travail continu (temps de repos/résorption).

Rappel: la pause méridienne relève d'abord de la collectivité; l'AESH n'est pas seul responsable de la gestion.

Calcul des temps de trajet : passage expérimental de Google Maps à Waze (meilleure prise en compte du trafic/embouteillages récurrents).

Prise en charge aux portails et sécurité : remise de l'élève au portail (par taxi si transport); interdiction de retrait sur parking (risque, non couvert).

Droit commun prime : accueil 10 minutes avant dans le 1er degré par l'enseignant, pas par l'AESH.

## **10- Gestion des absences d'élèves et mutualisation des moyens**

Principe : ne pas créer de «droits» temporaires, éviter l'accompagnement d'élèves en attente pour ne pas générer de ruptures.

Prioriser les élèves notifiés non couverts totalement, puis groupes relevant de la mutualisation et en dernier recours, renfort en dispositifs ou accompagnement des pratiques enseignantes (non attaché à un élève).

Information opérationnelle : les quotités d'accompagnement et mises à jour sont envoyées aux directeurs/chefs d'établissement; réactualisations à chaque changement.

Engagement à renforcer la reconnaissance des AESH comme membres à part entière de la communauté éducative.

## **11- ULIS : disponibilités, affectations et listes d'attente**

État des lieux :

1er degré: 138 ULIS publiques, cible 12 élèves/dispositif, moyenne constatée 11,2 donc les dispositifs sont pleins, relances en cours pour mise à jour des bases et intégration des listes d'attente.

Collège: au moins une ULIS par collège, dispositifs pleins aussi, 162 élèves en attente, affectations en IME récentes (régulation en cours).

Lycée: régulations en cours.

Ouvertures ULIS ralenties (difficultés de recrutement coordonnateurs, dynamique de demande croissante).

Priorité à l'optimisation des affectations et à la qualité d'encadrement avant nouvelles ouvertures.

## **12- Communication, délais et outillage administratif**

Envois et serveurs:

Affectations envoyées en vagues, retards possibles (migration serveurs vers métropole), envois un vendredi parfois reçus samedi ou lundi; nouvelle modalité sécurisée mise en place.

Droit à la déconnexion : conscience des envois en période de congés, explications techniques fournies, objectif d'anticipation renforcée.

Autorisations et régularisation d'absences : refonte des formulaires (séparation autorisation d'absence et régularisation, clarification du rôle du PIAL).

Projet de dématérialisation (RGPD, qualité des pièces, alertes aux directions); maintien transitoire du dispositif 2023-2024 jusqu'à validation en GT prochainement.

Interdiction de modifier unilatéralement les heures/quotités notifiées par les directions/établissements.

Droits syndicaux : heures d'information syndicale et autorisations d'absence à respecter, intervention du service SEI en cas de refus.

### **13- Formation : statutaires, thématiques, calendrier**

Formation statutaire : dernières réunions la semaine prochaine, convocation en amont, organisation hors présence des élèves (mix possible : samedis/vacances selon faisabilité).

Thématiques :

SAF (syndrome d'alcoolisation fœtale): il y eu des actions/animations (surtout en 2nd degré avec les professeurs de SVT).

Reprise des formations AESH : modules possibles selon ressources humaines disponibles (TSA prioritaire, surdité/c cit    confirmer).

Objectif : formations de qualité, r investissables sur le terrain; cohérence via pilotage par le service (incluant AESH référents).

Volonté de publier un calendrier pour permettre l'anticipation (voyages, engagements personnels).

 viter le «tout révolutionner», privilégier une mise en place solide et progressive mais le plus vite possible.

### **14- Effectifs, recrutement et postes connexes**

Environ 3 500 AESH au 1er septembre (estimation selon finalisation des saisies).

Candidatures AESH non retenues l'an passé : nécessité de renouveler selon ciblage géographique ( volutions - ancien périmètre académique global).

 tude d'un rappel automatisé de maintien de candidature (plateforme nationale, point à rouvrir en réunion nationale).

Gestionnaires de proximité/PIAL:

Tri prioritaire des titulaires, entretiens pour les contractuels, couverture majoritaire des PIAL par titulaires.

Enseignants référents : création de 4 nouveaux secteurs, priorité aux titulaires spécialisés, postes vacants à Saint-Denis/Sainte-Marie + un arrêt long à remplacer.

ER non spécialisés encouragés à se former; nécessité de conformité r glementaire (non-spécialisé à titre exceptionnel).

### **15- APSH (accompagnement des personnels en situation de handicap)**

Dotation budgétaire : aucune ligne dédiée actuellement mais quelques accompagnements sont pris sur dotation AESH (hors logique budgétaire initiale).

Traiter au cas par cas, dans la limite des moyens. Importance d'un échange personnalisé avec chaque agent concerné, éviter les injonctions décourageantes, rechercher des solutions soutenables.

### **16- Amélioration continue et présence terrain**

Stabiliser les règles (fiabilisées ces 2 dernières années), concentrer l'effort sur la qualité de mise en œuvre sur le terrain.

Présence renforcée des équipes de l'École inclusive dans les établissements pour observer, évaluer, ajuster.

Méthode : changer un critère à la fois, mesurer l'effet, éviter les réformes globales non évaluables.

## **17- Points de friction signalés et traitement**

Exigences hors périmètre AESH : cas signalés d'établissements imposant réunions hebdo (1h30) + rapports journaliers (1h) sur le suivi fin de l'élève, intervention du service l'an passé, rappel du périmètre de compétences (tâches professorales - AESH).

Difficulté d'obtenir les quotités et informations en temps réel : engagement de réitérer la diffusion aux directions/perdir et d'améliorer la circulation d'information vers les AESH.

Anthony Payet SNE 974