

## SNE CSEN - Groupe de travail École inclusive - mercredi 27 janvier 2026

### En introduction

Contexte et évolution du GT École inclusive

Format recentré, 15 questions traitées (contre 50 précédemment), volonté de multiplier les temps d'échange.

Intégration prochaine du nouveau Daasen au groupe de travail.

Possibilité d'évolution vers des GT thématiques.

**L'école inclusive demeure une priorité institutionnelle académique portée par le recteur.**

### Les questions du SNE CSEN

1- Est-il prévu pour la rentrée prochaine une augmentation des PAS ?

2- Est-il prévu pour la rentrée prochaine la fusion des PIAL et des PAS ? Si oui sous quelle forme (que deviennent les coordonnateurs, les pilotes, les AESH etc) ?

3- Est-il prévu pour la rentrée prochaine la création de plateformes de coordination et d'orientation PCO ?

### Les réponses

PAS : projection de +10 PAS à la rentrée 2026 et +15 PAS à la rentrée 2027, sous réserve de budget national.

Fusion PIAL/PAS : disparition progressive des PIAL comme entité administrative ; maintien des gestionnaires RH au moins jusqu'à RS26 et probablement RS27 pour sécuriser la gestion des 3 080 AESH.

PCO : c'est déjà en place, via l'Association Père Favron (3 antennes) avec financements de l'ARS ; il n'y a pas d'annonce sur un renforcement des effectifs.

### Les sujets

#### Jours de carence

Rappel réglementaire : 1 jour de carence par arrêt de travail déposé. Si plusieurs arrêts discontinus au sein d'un même mois, un jour de carence s'applique à chaque arrêt.

Demande de transmission d'exemples de documents MGEN affichant « trois jours de carence » sans montant afin de clarifier avec la MGEN et améliorer la lisibilité.

Baisse observée de 0,70 à 0,80 € sur certaines fiches de paie liée à l'augmentation des cotisations salariales au 1er janvier.

### Indemnité REP+

Volume de demandes : 971 demandes AESH, 88 demandes AED (première demande enregistrée en décembre 2023).

Priorisation conforme à la circulaire : dossiers avec décision tribunal / ouverture contentieux traités en premier (ce sont des cas d'école pour ajuster les processus).

Enquête *LimeSurvey* à lancer vers l'ensemble des AESH pour recensement :

- 1 : jamais demandé mais souhaite déposer (demande écrite + justificatifs).
- 2 : demande antérieure (préciser année 2023/2024/2025 et fournir pièces et/ou copie).

Objectif : croiser et re-dater les droits à la date de première demande (impact direct sur les montants).

Processus de paiement : Envoi d'un état liquidatif individualisé à l'agent pour accord. Paiements ciblés à partir de février 2026, si accord et dossier complet. Dialogue approfondi et, si besoin, contentieux en cas de désaccord persistant.

### Gestes techniques et responsabilités AESH

Gestes techniques admis dans le cadre scolaire ; gestes médicaux exclus.

La responsabilité de scolarisation relève de la communauté éducative (pas uniquement de l'AESH). Organisation de réunions de cadrage avec partenaires extérieurs (ergothérapeutes, kinés, médecins) pour expliciter les gestes techniques et garantir la continuité en l'absence de l'AESH.

Protection statutaire identique aux autres personnels EN en cas d'erreur dans le cadre des missions.

### Pause méridienne

Pas de notification MDPH spécifique pour l'accompagnement sur la pause méridienne. La demande doit émaner de la famille et être étudiée par les services académiques ; l'accompagnement doit être majoritairement collectif.

Forte hétérogénéité des pratiques communales (tarification des repas, gratuité, etc.) ; contexte préélectoral gelant les décisions nouvelles.

### Charge de travail par AESH

En individualisé, 1 AESH pour 1 élève ; en mutualisé, aucun plafond réglementaire.

Cible académique observée : le plus souvent 1 AESH pour 2 élèves sur un créneau ; au maximum 3 élèves sur une même heure d'accompagnement.

Suivi renforcé (hebdomadaire) ; signalement des dépassements encouragé pour correction rapide.

Comptabilisation du temps de travail et respect des modalités de service : les récréations/ interruptions (ex. cours à 55 minutes) sont du temps de travail ; rappel de la réglementation aux établissements.

Engagement à intervenir (jusqu'au niveau DASEN/DRH) en cas de pratiques non conformes (ex. « comptes d'apothicaire ») ; encouragement à la remontée par les AESH des situations non conformes (même si finalement non avérées) afin de sécuriser leur responsabilité.

Sensibilisation à l'accueil des gestionnaires RH/PIAL lors des vérifications sur site.

#### Formation statutaire AESH (60h)

Cahier des charges actualisé ; démarrage prévu aux premières vacances de mars.

Deux propositions de dates par session pour limiter l'impact sur les congés : vacances scolaires et mercredi après-midi ou samedi matin.

Intégration d'un module Santé et Sécurité au Travail.

Valorisation de pairs formateurs (AESH formateurs SST) pour co-animer les modules lorsque c'est possible.

#### Formations intercatégorielles

Démarrage de formations communes AESH-enseignants, ciblées sur des situations d'élèves spécifiques ; objectif d'élargir le périmètre pour clarifier rôles et attentes réciproques au sein de la communauté éducative.

#### CPF/CFP

Travail en cours avec l'E AFC pour clarifier les circulaires (académiques vs services) et fixer un calendrier de réponse.

Traitement actuel au cas par cas ; difficulté majeure : nécessité de service (éviter l'absence d'accompagnement élève sur temps scolaire).

Volonté de valider prioritairement les formations hors temps de présence des élèves.

#### Effectifs et dotations 2025-2026

3 080 AESH en poste.

Dotations : 16 ETP (temps scolaire) + 14 ETP (pause méridienne) = 30 ETP convertis en 80 recrutements à 0,62 (24 h/semaine).

4,49 ETP mobilisés pour des augmentations de quotité (61 AESH concernés).

Quotité moyenne académique actuelle : 0,63 ETP.

Critères d'ajustement des quotités et recrutements

Analyse par PIAL des déficits/excédents ; priorité à l'augmentation de quotité (si utile et acceptée) avant de lancer de nouveaux recrutements.

Attention portée aux demandes de baisse à 0,5 : information claire sur la difficulté de remonter ensuite à 0,62 et sur l'impact financier.

#### Qualifications à l'embauche

Sur la plateforme Virtuo : niveau 4 (bac) attendu ou, à défaut, 9 mois d'expérience AESH + titre professionnel pertinent.

Contexte réunionnais : vivier solide (aucune difficulté notable de recrutement), profils parfois très diplômés (jusqu'à bac+7).

### Mobilité et préparation de rentrée 2026

Enquêtes prévues en mars : augmentations de quotité et mobilité (vœux par PIAL).

Nouveauté : vœux de mobilité renseignés par PIAL (et non plus uniquement par commune).

Vœux de niveau (primaire/secondaire) non généralisés cette année en raison des incertitudes et de la charge de traitement ; consignes données aux gestionnaires RH pour rencontrer écoles et AESH et recueillir contraintes/besoins en amont.

Continuité de service et adéquation profil/poste

Objectif : placer « le bon AESH, au bon endroit, au bon moment, avec le bon élève ». (Commentaire : comme cela a été souvent dit et écrit.)

Contraintes : les gros contrats (30–39 h) sans pause méridienne compliquent des placements exclusivement 1<sup>er</sup> degré ; les préconisations médicales croissantes à intégrer (niveau scolaire, exposition, poste).

### Perspectives budgétaires

Budget de l'État non encore adopté ; nombreuses décisions conditionnées à ce vote.

Stratégie de préparation de rentrée : travail mené à moyens constants (zéro dotation additionnelle) pour bâtir un plan « prêt à déployer ».

Si des moyens supplémentaires sont notifiés, capacité à les mettre en œuvre rapidement (augmentations de quotité en priorité, puis recrutements).

Modalités de service et notifications tardives

Objectif : envoi des modalités de service avant les vacances scolaires (si possible plus tôt).

Mais cela dépend des affectations en lycée (vagues jusqu'au 2 juillet), d'éventuelles dotations tardives, contraintes techniques de messagerie (plans A/B/C en préparation).

### **En résumé : ce que va faire le Service de l'École Inclusive**

- Échanger avec la MGEN pour clarifier la présentation des jours de carence et améliorer la lisibilité des documents.
- Lancer l'enquête *LimeSurvey* REP+ auprès de tous les AESH (collecte des demandes/justificatifs et re-datation des droits).
- Adresser un état liquidatif individualisé à chaque agent concerné par la rétroactivité REP+ pour accord préalable au paiement.
- Planifier et diffuser la formation statutaire AESH (60h) dès les vacances de mars, avec deux créneaux (vacances et mercredi/samedi).
- Intégrer un module SST dans la formation et mobiliser des AESH formateurs SST comme pairs formateurs.
- Avec EAFC : Clarifier/Publier les circulaires et le calendrier de traitement CFP/CPF.

- Les Gestionnaires RH/Pial : Aller à la rencontre des écoles et des AESH pour recenser contraintes, vœux, préconisations médicales et difficultés avant l'élaboration de la rentrée.
- Identifier et résorber les doublons d'AESH en ULIS afin de redéployer les moyens vers les élèves en attente.
- Maintenir le suivi hebdomadaire de la charge (élèves/heure) et intervenir en cas de dépassements constatés.
- Rappeler aux établissements la bonne comptabilisation du temps de travail (récréations, 55 minutes, etc.) et faire cesser les pratiques non conformes.
- Préparer des plans A/B/C d'envoi des modalités de service et viser un envoi avant les vacances scolaires, sous réserve de dotations.
- Avec les Partenaires Externes : Organiser des réunions de cadrage pour les gestes techniques avec ergos/kinés/médecins et prioriser les sites accueillant des élèves à mobilité réduite (coordination sécurité e-santé, PPMS).
- Avec la MDPH et les PAS : Poursuivre la sensibilisation afin que les dossiers MDPH ne prescrivent pas a priori un AESH ; développer les formations intercatégorielles (AESH-enseignants-équipes ressources).

Anthony Payet pour le SNE-CSEN 974