



Déclaration liminaire du SNALC – CCP ANT du 12 novembre 2025

Académie de Grenoble

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les membres de la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires,

Le SNALC, comme d'accoutumé, répond présent à la convocation de cette CCP.

Le SNALC souhaite, une nouvelle fois, alerter sur la situation extrêmement préoccupante des personnels AESH et AED, qui sont aujourd'hui les **piliers invisibles de l'inclusion et du fonctionnement des établissements**, mais demeurent les **oubliés de l'Éducation nationale**.

1. Les PAS : une mise en œuvre sans cadre légal

La mise en place des **Pôles d'Accompagnement à la Scolarisation (PAS)** s'est faite **sans base réglementaire claire**, générant incertitude et confusion.

Les AESH voient leur affectation modifiée, leur organisation de travail bouleversée, souvent **sans consultation ni information préalable**.

Le choix du PAS leur est imposé, ce qui explique de nombreuses réticences voir des **refus de signature d'avenants**.

2. Les AESH : professionnels de l'inclusion... mais à quel prix ?

Les AESH sont des **acteurs essentiels de l'inclusion**, mais sans statut, sans véritable formation, et souvent sans reconnaissance.

Ils interviennent dans **de plus en plus d'établissements**, auprès d'élèves présentant des handicaps **de plus en plus lourds**, et se retrouvent parfois à réaliser des **actes d'hygiène intime** ou d'accompagnement relevant du soin, sans formation ni encadrement adapté.

Ce sont les **oubliés de l'inclusion**, soumis à une **absence totale d'uniformisation** dans le fonctionnement des PIAL/PAS, comme dans le respect du cadre de gestion académique.

Les dérives sont nombreuses : initiées par les aesh référents – les PIALS – les responsables d'établissements – les gestionnaires peu formés sur le cadre de gestion des AESH mais constatées

également par le manque de cohésion et d'uniformisation sur le fonctionnement des services SEI des DSDEN de l'académie.

- arrêts de travail et absences gérés de manière arbitraire,
- pression non déguisée des gestionnaires RH de proximité pour connaître les motifs d'arrêts maladie,
- obstruction à la rédaction de fiche SST, de déclaration d'accidents de travail,
- entrave au droit syndical : obligation de se déclarer gréviste par anticipation
- présence obligatoire non comptabilisée dans les emplois du temps (pause méridienne, accueil au portail, présence 5 minutes avant la classe...),
- surveillance de récréation, surveillance de couloirs,
- pratiques relevant du **bénévolat déguisé**.

3. Les AED : entre précarité et dérives

La **CDIsation des AED** se fait dans l'opacité la plus totale : absence d'information, décisions arbitraires selon les CPE, et refus parfois abusifs sous prétexte du statut étudiant.

Les conditions de travail restent inacceptables :

- nuits comptabilisées à **3 heures seulement** pour des permanences de plus de 15 heures sans pause, sans repas, sans espace privé,
- astreintes non reconnues,
- emplois du temps surchargés faute de moyens humains et financiers.

Certains CPE ne remplissent pas leur rôle d'encadrement, laissant les AED dans une **insécurité contractuelle et professionnelle totale**.

La gestion par l'EPLE Vaucanson ajoute à la confusion : perte de subrogation, absence d'accès aux boîtes académiques, manque de communication.

4. Protection et gestion administrative : un naufrage

Les AESH et AED sont **souvent victimes d'agressions physiques ou verbales**, sans qu'aucune **protection fonctionnelle** ne soit réellement mise en place.

Les documents administratifs obligatoires (attestations de fin de contrat, attestations France Travail, attestations IJSS) sont **souvent introuvables** ou erronés, entraînant **retards ou suspensions d'indemnités journalières**.

Les trop-perçus font l'objet de **titres de perception**, sans information préalable ni justificatif clair, plongeant des agents déjà précaires dans des situations financières dramatiques, ayant un impact sur les prestations sociales des agents (suppression des aides CAF – du bénéfice de la C2S)

L'absence de remplacement des AESH en arrêt maladie – congé maternité, sous prétexte de non-dotation, est **incompréhensible** alors même que les trop-perçus sont réclamés : le **rééquilibrage des budgets** devrait permettre ces remplacements.

5. Dysfonctionnements médicaux et sociaux

Le service médico-social est devenu quasiment **inaccessible**, avec des **délais de rendez-vous supérieurs à deux mois**.

Et faute de médecin de prévention, les AESH se voient imposer des préconisations médicales parfois **incompatibles avec leurs missions**, par des médecins agréés non "in"-formés des missions des aesh.

Les agents se retrouvent pris dans un engrenage **administratif, médical et financier**, sans soutien réel.

6. Dialogue social : des promesses sans suite

Le SNALC déplore que les **groupes de travail rectorat/syndicats**, promis depuis avril 2025, n'aient **toujours pas abouti**.

Les **comptes rendus des CCP ANT** ne sont pas diffusés, empêchant toute transparence sur le suivi des dossiers.

Les enseignants, eux-mêmes **non formés ni informés** sur le rôle des AESH, contribuent malgré eux à entretenir des **relations professionnelles tendues et incomprises**.

RAPPEL des revendications du SNALC pour les AED-AESH :

1/ sécurisation des parcours :

- **Le respect strict du cadre de gestion académique** des AESH et des AED,
- **La reconnaissance du travail effectué**, à travers un **statut de fonctionnaire de catégorie B**,
- Un temps complet sur la base d'un accompagnement de 24h

2/ stabilité de l'environnement de travail :

- Une **amélioration immédiate du dialogue social** au sein du rectorat de Grenoble
- Abandon des PIAL et des PAS, dispositifs sources de désorganisation, d'opacité et de perte de sens pour les personnels,
- Stabilité de l'affectation et des emplois du temps
- Le refus de la fusion AED-AESH pour des ARE

3/ revalorisation salariale + 1 prime couvrant les frais de déplacement

4/ une réelle formation :

- La garantie d'une **formation complète et accessible** pour les agents,



5/ une meilleure protection : médecine du travail et action sociale.

Le Snalc ne demande pas des priviléges pour les agents AED et AESH, mais simplement le **respect de leurs droits** et la **reconnaissance de leur rôle essentiel** dans le système éducatif, la réussite et le bien-être des élèves.

Nous vous remercions pour votre attention et espérons des réponses claires, des documents concrets, et des avancées réelles pour les personnels AED et AESH.

Pour la section AED-AESH du SNALC GRENOBLE,

Corinne RIER et Olivier LAVAL, commissaires paritaires CCP ANT AED-AESH