

Déclaration liminaire du SNALC

CCP ANT AED-AESH du 26 mars 2026

Académie de Grenoble

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

Le SNALC, comme à l'accoutumée, répond présent à la convocation de cette CCP.

Les représentants du **SNALC** souhaitent faire part à l'administration de constats de terrain graves, qui traduisent des dysfonctionnements dans la gestion des AESH et dans l'application du cadre réglementaire.

1. Précarité persistante

Les AESH occupent une place essentielle dans le fonctionnement du service public d'éducation. Pourtant, leur situation professionnelle reste marquée par une précarité persistante, notamment en matière de reconnaissance, de rémunération et de perspectives d'évolution.

Dans les faits, ces agents, exercent dans des conditions souvent difficiles. Leur métier s'est considérablement transformé ces dernières années : diversification des situations accompagnées, intensification des besoins, une mutualisation des accompagnements. Malgré cela, les avancées en matière de statut et de conditions de travail demeurent insuffisantes.

Le rejet, le 7 janvier dernier au Sénat, d'une proposition de loi visant à un corps de fonctionnaires de catégorie B pour les AESH illustre clairement l'absence de réponse politique à la hauteur des enjeux. Ce choix acte le maintien durable de dizaines de milliers d'agents dans une situation de précarité. Cela est incompatible avec les objectifs affichés pour l'École inclusive.

Il est temps de reconnaître que les missions assurées par les AESH répondent à des besoins permanents. Elles doivent s'inscrire dans un cadre d'emploi stabilisé, offrant de réelles garanties en termes de carrière et de reconnaissance professionnelle.

2. Dérives constatées dans le respect du cadre de gestion des AESH

Le SNALC alerte sur des dérives préoccupantes dans la délégation des responsabilités / supériorités aux directions d'établissement :

- Nous alertons sur la tenue d'entretiens professionnels par des directrices et directeurs d'école / par les AESH référents. Ces personnels ne disposent ni de la légitimité statutaire ni de la formation nécessaire pour conduire ces évaluations.
- Les recrutements délégués aux AESH référents : missions qui relèvent des SEI

Ces dérives constituent un écart par rapport au cadre réglementaire et fragilisent la qualité du suivi professionnel des agents.

Ces dérives confirment, par la délégation de ces compétences aux AESH référentes :

- La capacité et les compétences des AESH à occuper des missions relevant d'un cadre B mais que l'Etat se refuse de reconnaître
- Le manque de temps ou d'investissement des chefs d'établissements pilotes de PIAL et de PAS pour gérer les tâches relatives au bon fonctionnement d'un PIAL ou d'un PAS avec une moyenne de 50 AESH et 30 ETABLISSEMENTS SCOLAIRES et 180 élèves notifiés (donc combien d'EBEP à venir ?).

3. Le déploiement des PAS : un pas de plus vers la maltraitance de l'école inclusive

- Alors que le DASEN de l'Isère, lors de son discours d'ouverture de la conférence départementale de M. DUPRÉ Frédéric du 26 février 2026 à Moirans, a annoncé que notre académie avait un taux d'accompagnement des élèves par des AESH supérieur à 5% par rapport à la moyenne nationale. De fait, il fallait revenir à l'équilibre et à la compensation :
 - Par la répartition des affectations dans plusieurs établissements et la gestion des EDT des AESH en rappelant la mission d'amener l'élève vers l'autonomie.
- M. GROS a également informé qu'il n'y aurait pas de dotation pour notre académie pour le recrutement d'AESH dans le cadre d'ouverture de postes.

L'Éducation nationale dit vouloir faire de l'école inclusive un projet national en favorisant le déploiement des PAS, qui nécessite un financement adapté de postes à temps plein pour le fonctionnement de ses dispositifs.

Le SNALC souhaite la répartition de ces dotations pour augmenter la prise en charge des temps d'accompagnement des EBEP en classe pour les AESH, afin d'éviter la maltraitance des agents de l'Éducation nationale et des élèves.

Connaissez vous la moyenne de temps de prise en charge "réelle" d'un élève mutualisé à ce jour sur l'ensemble de l'académie ? Pas uniquement le temps de présence de l'aesh au sein de la classe qui, dicit les coordonnateurs ASH, est considéré comme "couvrir les mutualisés" tout comme la phrase "5mn de travail avec l'AESH"

Réponse : 45mn hebdomadaire

Le SNALC dénonce également la suppression des accompagnements AESH auprès des élèves relevant d'un défaut de place (IME - ITEP - ULIS) en faveur des élèves notifiés "accompagnement humain individuel" sous couvert de la judiciarisation de l'État.

4. Les AED et leur cadre de gestion

Le SNALC réitère son inquiétude concernant le manque de clarté du cadre de gestion des AED suite à la mise en place de la CDIsation.

Lorsque les AED sont recrutés, ils le sont souvent par délégation via les CPE et cela a impliqué :

- Des entretiens professionnels faits entre deux portes : pas de convocation en bonne et due forme mentionnant date, heure, lieu, motif, représentants employeurs présents, et absence de transmission de la grille avec les critères d'évaluation.
- Certains agents approchant de l'accès au CDI sont soumis à différentes formes de pression hiérarchique. Ces pratiques remettent en cause leurs droits et participent à un climat d'insécurité professionnelle inacceptable.
- Le refus pur et simple des chefs d'établissements de CDiser les AED sous prétexte de préserver l'objectif originel de leur métier : favoriser l'accès à l'emploi aux étudiants

Qu'en est-il des grilles indiciaires, de la réévaluation ou revalorisation des AED CDisés ? L'académie de Grenoble a-t-elle pris position sur le modèle de la grille des AESH ou envisage-t-elle une grille spécifique pour les AED ? Les AED n'ont pas d'information à ce jour.

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.
- L'uniformisation nationale des procédures de gestion des AED-AESH.
- L'abandon des PIAL et des PAS, dispositifs sources de désorganisation, d'opacité et de perte de sens pour les personnels.
- La stabilité de l'affectation et des emplois du temps.
- Le refus de la fusion AED-AESH pour des ARE.

3/ Revalorisation salariale et indemnités 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 médico-sociale.

Le SNALC ne demande pas des privilèges 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