



Déclaration liminaire

CCP AED AESH du 3 juillet 2025

En préambule de cette commission, SUD éducation dénonce le fait que cette année a encore été marquée par la situation toujours précaire et inacceptable dans laquelle se trouvent les Accompagnant·es d'Élèves en Situation de Handicap (AESH).

Depuis 2005, cela fait vingt ans qu'on nous parle de progrès, vingt ans qu'on nous parle d'école inclusive, vingt ans qu'on nous parle d'égalité pour tou·tes. On nous parle de lois et de dispositifs, mais la réalité du terrain est la suivante : des élèves de plus en plus en difficultés sans accompagnement suffisant, des AESH corvéables à merci, courant d'établissement en établissement sur une même journée, avec de plus en plus d'élèves dans une même classe, avec de moins en moins d'heures allouées aux élèves en situation d'handicap (dans le Gard à la prochaine rentrée, certains PIAL fonctionneront avec 3h pour les élèves avec notifications mutualisées). Nous sommes spectateur·rices du décrochage scolaire qui en découle et de la dégradation de l'inclusion scolaire d'année en année. On nous demande toujours plus, mais sans moyens supplémentaires ni réelle reconnaissance professionnelle. Résultat : un personnel en souffrance au travail.

Pour SUD éducation Académie de Montpellier, AESH est un vrai métier, qui doit obtenir au plus vite un vrai statut de la Fonction Publique avec un vrai salaire.

Ces conditions dégradées de travail et d'accueil entraînent parfois des tensions et des conflits qui peuvent aller jusqu'à des agressions verbales voire physiques. Le nombre croissant de fiches RSST témoigne de cette réalité.

Malgré tous ces constats, les AESH tiennent grâce à leur dévouement pour les élèves qu'elles accompagnent mais au détriment parfois de leur santé. Cela nous amène à nous questionner sur le nombre de dossiers de licenciement pour inaptitude définitive suite à un CMO que nous traitons ici

en CCP chaque année et du lien qu'il pourrait y avoir avec nos conditions de travail. De surcroît, avec une la médecine du travail inexistante, 1,5 ETP pour 50000 agent-es, comment le rectorat en tant qu'employeur compte-t-il prévenir les effets du travail sur notre santé ? Il n'y a aucun suivi médical du personnel. Pourtant l'administration a l'obligation de protéger la santé et la sécurité des personnels au travail.

Depuis vingt ans, on organise et désorganise ce qui vient d'être mis en place, sans réel bilan ni recul de ce qui est fait. Après les PIAL, voilà les PAS, avec une promesse de faire intervenir le personnel du médicaux-social. Très bonne nouvelle, mais, là encore, la réalité du terrain est tout autre. Les faits, rien que les faits. Nous prenons pour exemple une maternelle dans le Gard où une UEMA qui fonctionnait très bien, avec des personnels de l'Education nationale et du médico-social très dévoués à ce projet. Les deux équipes se sont investies dans les formations, des enseignantes étaient déterminées à mettre en place l'inclusion avec les élèves TSA malgré des effectifs importants (30 élèves en petite section). Les familles étaient parties prenantes du projet avec un engagement personnel dans l'organisation d'un tel dispositif. Mais comme ce n'est toujours qu'une histoire financière, trois semaines avant la fin de l'année scolaire, on apprend que, faute de place dans l'école, qui doit ouvrir une quatrième classe, la municipalité ne renouvelle pas la convention de mise à disposition des locaux. Une délocalisation de l'UEMA est donc prévue au dernier moment, engendrant une grande difficulté pour trouver une autre école d'accueil dans des conditions acceptables pour des enfants porteurs de TSA. Voilà, ce qu'est la réalité du terrain quand on fait supporter financièrement une partie des projets de l'Education nationale par les collectivités territoriales sans contrepartie. Mais comme cela ne concerne que sept enfants et leurs parents, alors autant les mettre à la porte et prendre comme variable d'ajustement les élèves en situation d'handicap et leurs parents épuisés par la vie, plutôt que toute autre solution. Piétiner le travail et l'investissement de tous ces professionnels, voilà la gratitude qui en résulte. Tout ça pour des questions budgétaires, l'agrandissement du cimetière étant la seule possibilité d'investissement financière pour la municipalité cette année.

Voilà, la réalité du terrain, loin de la logique virtuelle sur papier où le financier passe avant l'humain. Alors, nous restons amères et sceptiques face à tout nouveau dispositif qui a toujours pour seul objectif : l'économie de moyens.

SUD éducation Académie de Montpellier rappelle la situation toujours précaire des Assistant-es d'Éducation (AED) dans notre académie et plus largement au niveau national.

Durant cette année scolaire 2024-2025, dans l'académie de Montpellier, 90 assistant-es d'éducation (AED) ont déposé une demande de cédésation de

leur contrat. 64 ont été refusées, soit 71 %, un chiffre en forte augmentation par rapport à 2023-2024 et très élevé au regard des autres académies. En effet, selon la rectrice de l'académie de Montpellier, la cédésation n'est pas un droit. Le métier d'AED, qui n'en est pas un pour l'administration, devrait donner la priorité aux étudiant-es. Or, rappelons que la moyenne nationale d'étudiant-es AED est de 20%. Actuellement, ce n'est plus un tremplin étudiant mais un vrai métier. Sur le terrain, ces refus de cédésation vont se traduire par des remplacements d'agent-es déjà en place depuis six ans, qui ont acquis une connaissance du métier et développé leurs compétences pour des missions essentielles au bon fonctionnement des établissements scolaires du second degré : encadrement, surveillance, accompagnement éducatif, lien avec les équipes pédagogiques. De plus, dans certains établissements de l'académie, il y a de réelles difficultés de recrutement sur ces postes. Perdre des AED formé-es et expérimenté-es est donc un non-sens qui fragilise l'équilibre des équipes et détériore ainsi les conditions de travail dans les vies scolaires. Perdre ces personnels compétents, à l'heure où les établissements scolaires ont besoin d'équipes stables, c'est aussi dégrader l'accompagnement des élèves.

Suite à ces nombreux refus, 33 assistant-es d'éducation (51 % des AED ayant reçu un refus) ont déposé un recours gracieux auprès de la rectrice, souvent accompagné-es par des syndicats dont SUD éducation. 17 recours (51%) ont reçu une réponse favorable et ces AED ont vu leur contrat transformé en CDI. SUD éducation revendique l'accès au CDI pour toutes les AED qui le souhaitent car c'est un moyen de déprécariser des personnels de l'Education nationale, de reconnaître les qualités professionnelles des AED et d'instaurer de la stabilité dans les établissements. Ainsi, SUD éducation encourage les AED qui n'ont pas obtenu satisfaction à leur demande de cdisation à faire un recours gracieux auprès de l'administration et s'engage à les accompagner.

Nous ne pouvons pas parler des conditions de travail des AED sans parler du drame de l'assassinat de notre collègue AED. Âgée de 31 ans, la victime a été mortellement poignardée par un élève de 14 ans aux abords du collège Françoise-Dolto alors que des gendarmes organisaient une fouille des sacs.

Les personnels de Vie Scolaire sont les premiers personnels que les élèves rencontrent à leur arrivée dans l'établissement. De ce fait, ils sont particulièrement exposés à ce type d'agression.

Nous attendons que la lumière soit faite sur les circonstances exactes de ce drame, d'autant que les AED ne sont pas habilité-es à examiner les sacs des élèves à l'entrée des établissements.

Mais, nous interpellons sur certains chiffres : 45 % des adolescent-es seraient potentiellement concernés par des troubles de l'anxiété et 40% des adolescent-es seraient par des symptômes dépressifs plus ou moins sévères.

Selon un rapport de la cour des comptes de 2022, on comptait moins de 900 médecins de l'éducation nationale pour 12 millions d'élèves en France. Soit moins d'un médecin pour 12 000 élèves. Nous interpellons régulièrement sur la pénurie également d'infirmières scolaires et de psychologues scolaires. Cette réalité au sein de l'Education nationale ne doit pas rester sans réponse de notre hiérarchie.

Pour sortir les personnels de la précarité, SUD éducation demande :

- une augmentation significative des rémunérations sur toute la carrière pour toutes les AED et les AESH ;
- la généralisation de contrats CDD d'une durée de trois ans et la gestion des personnels par les services académiques pour les AED ;
- la reconnaissance d'un temps complet sur la base d'un accompagnement élève de 24 heures pour les AESH, sans ajouter de nouvelles missions sur le temps périscolaire.

Pour valoriser nos métiers, SUD éducation revendique :

- la transparence sur l'accès au CDI et un véritable droit au CDI au bout des 6 ans pour les AED ;
- un statut de fonctionnaire de catégorie B, ainsi qu'un statut d'étudiant·es/salarié·es avec un temps de décharge accru pour les personnes en étude ou en formation ;
- la création d'un corps de fonctionnaire de catégorie B dans la Fonction publique d'État et le statut d'éducateur·rices scolaires spécialisé·es, pour reconnaître le métier d'AESH.

Pour améliorer nos conditions de travail, SUD éducation exige :

- l'abandon des PIAL, des PAS et de la politique de mutualisation des moyens ;
- un recrutement d'AESH à hauteur des besoins pour l'inclusion de toutes les élèves ;
- des créations de poste d'AED ;
- une baisse de leur temps de travail avec 32h/semaine pour un temps plein d'AED.