



*Fédération Nationale de l'Enseignement
de la Culture et de la Formation Professionnelle
Force Ouvrière*

Section de Tarn-et-Garonne

72 avenue Gambetta BP. 404 82004

MONTAUBAN Cedex

Compte rendu GT AESH du 18/06/26

Sont présents :

Mme Derrien Coordinatrice PIAL/PAS/EMAS

Mme Bouquart, IEN ASH

M. d'Albis de Razengues, RH

M. Poujols, Secrétaire Général de la DSDEN

Mme Bidois, Référente AESH

Pour FO : Benoît SEGUIN

La DSDEN a indiqué que l'académie mène depuis plusieurs années un travail visant à harmoniser et mieux structurer la gestion des AESH. Le guide académique constitue un cadre de référence rappelant les principales règles applicables à ces personnels. Une version numérique, commune à l'ensemble de l'académie, est actuellement en préparation. La version présentée lors de ce GT reste celle de l'année scolaire 2025-2026, la réorganisation prochaine des services devant entraîner des évolutions avec la création d'un nouveau service chargé de la gestion des AESH (DPEA).

Cette année, il y a eu 641 recrutements (+66 par rapport à 2025), pour une moyenne de 5,34 élèves accompagnés pour un AESH. Le Recteur a autorisé le recrutement

de 13 personnes depuis le 1er janvier 2026 (selon le modèle de recrutement, un départ donne lieu à un recrutement).

Recrutement :

De nombreux élèves bénéficiant d'une notification restent sans accompagnement. L'ensemble des postes AESH financés n'est pas pourvu, puisque 20 postes demeurent vacants cette année. Cette situation est d'autant plus préoccupante que ces moyens non utilisés risquent d'être réaffectés à d'autres départements de l'académie alors que les besoins restent importants dans le Tarn-et-Garonne. En réponse, la DSDEN reconnaît les difficultés rencontrées pour recruter dans certains territoires, notamment dans les zones rurales, et prétend vouloir poursuivre ses efforts afin d'améliorer l'utilisation des moyens alloués et de répondre davantage aux besoins des élèves.

NDLR : FO revendique un recrutement de personnels AESH à hauteur des besoins, un statut de fonctionnaire (catégorie B) et un temps complet pour 24h afin de favoriser l'attractivité.

Affectations :

Les procédures d'affectation des AESH se déroulent dans l'opacité la plus totale et de façon très tardive. La DSDEN estime cependant qu'un système semblable au mouvement statutaire des personnels titulaires serait difficile à mettre en œuvre en raison de l'évolution constante des notifications et des besoins d'accompagnement tout au long de l'année scolaire. L'administration explique ce calendrier par la nécessité d'attendre les dernières notifications MDPH de début juillet avant de procéder aux ajustements des moyens et à leur répartition au sein des PAS. Les résultats devraient ainsi être connus à la mi-juillet.

La question des critères de réaffectation a également été abordée. En cas de diminution des besoins sur un secteur, la DSDEN indique que les décisions sont prises en fonction des besoins des élèves, du profil des AESH et des situations particulières des personnels, notamment lorsqu'ils bénéficient d'une RQTH.

FO revendique la mise en place et la prise en compte des demandes de vœux d'affectation émises par les AESH.

Il est rappelé qu'un AESH ne peut pas travailler dans le même établissement de son enfant. Si cette information demeure facultative, la DSDEN justifie cette volonté pour éviter toute confusion entre les rôles parentaux et professionnels.

NDLR : Cette mesure est discriminatoire et révélatrice d'un manque de confiance envers les AESH. Les autres personnels de l'Éducation nationale peuvent exercer dans l'établissement fréquenté par leurs enfants sans restriction particulière.

Les organisations syndicales ont demandé un accès plus large aux données statistiques concernant les affectations, les conditions de travail et le nombre d'élèves en attente d'accompagnement. La DSDEN indique que ces éléments seront présentés dans le cadre de la F3SCT.

Nouveau guide AESH

Partie formations

La DSDEN souligne que ces heures de formation continues se font sur les heures connexes après une remontée des besoins de formations des AESH par les chefs d'établissement.

NDLR : La formation des AESH peut être considérée comme faisant partie des heures connexes, à condition qu'elle soit choisie par l'AESH dans le cadre d'un plan de formation. En revanche, si elle est obligatoire, imposée par l'administration, avec un calendrier dédié et un suivi horaire, en dehors des heures d'accompagnement des élèves, alors cela pose problème.

De nombreux AESH expriment le besoin de bénéficier d'une formation aux gestes de premiers secours. Cette demande est actuellement à l'étude, mais la formation envisagée ne déboucherait pas sur une certification reconnue.

Lien avec les familles :

Alors que le cadre national reconnaît la possibilité pour les AESH d'échanger avec les familles des élèves accompagnés, le document départemental prévoit désormais que ces échanges ne puissent avoir lieu qu'en présence de l'enseignant de l'élève. La DSDEN justifie cette évolution par une volonté de protection des personnels.

NDLR : Pour FO c'est une restriction injustifiée des missions des AESH. Elle crée une différence de traitement avec les autres personnels de l'Éducation nationale et ne prend pas suffisamment en compte les compétences professionnelles acquises par les AESH dans leurs relations quotidiennes avec les familles. Cela traduit un manque de confiance à leur égard.

Outils numériques

Les difficultés d'accès à certains outils professionnels persistent pour de nombreux AESH. Concernant le registre santé et sécurité au travail (RSST) sur

ARENA, plusieurs personnels signalent qu'ils ne peuvent toujours pas y accéder correctement. De plus, certaines déclarations sont transmises au collège de secteur sans parvenir aux instances compétentes. Dans l'attente d'une résolution de ces dysfonctionnements, la DSDEN recommande de continuer à utiliser la procédure papier.

Par ailleurs, l'accès au Livret de Parcours Inclusif (LPI) n'est toujours pas prévu pour les AESH à court terme. Cette situation interroge alors même que le LPI deviendra un outil obligatoire pour le suivi des PPS dès la rentrée 2026. Les organisations syndicales rappellent qu'il est essentiel que les AESH disposent des informations nécessaires à l'exercice de leurs missions et puissent accéder aux outils professionnels liés à l'accompagnement des élèves qu'ils suivent.

Déploiement des PAS dans le Tarn-et-Garonne

Aujourd'hui : 2 PAS (ODG et St Antonin)

Rentrée 2026 : 12 PAS

2027 : + 4 PAS

2028 : +6 PAS

L'administration prétend que les PAS ont pour objectif d'apporter des réponses rapides, adaptées et coordonnées aux élèves présentant des besoins éducatifs particuliers. Elles pourront être sollicitées par les familles, les élèves majeurs, les enseignants, les directeurs d'école ou encore les inspecteurs.

L'administration a précisé que les PAS n'ont pas vocation à remplacer les dispositifs déjà existants, tels que les RASED, les SESSAD ou les pôles ressources. Ils viendront compléter ces dispositifs et fonctionneront en articulation avec eux. Par ailleurs, un budget spécifique est prévu pour permettre l'intervention de professionnels extérieurs, tels que un ergothérapeute, au sein des établissements afin d'apporter leur expertise et de travailler en lien avec les différents acteurs accompagnant l'élève.

Déployés progressivement entre 2025 et 2027, les PAS ont vocation à se substituer aux PIAL dans l'enseignement public et aux PRIL dans l'enseignement privé. À terme, ces dispositifs disparaîtront au profit d'une organisation unique intervenant auprès des établissements publics et privés.

FO demande l'abandon des PAS comme des PIAL car ces dispositifs de mutualisation ne servent qu'à générer des économies sur le dos des élèves en

situation de handicap. Ci-joint le compte-rendu du précédent groupe de travail sur les PAS.

La question de l'impact des PAS sur les déplacements des AESH a également été soulevée. La DSDEN assure qu'il n'est pas envisagé d'affecter les AESH à des secteurs éloignés de leur domicile.

Chaque PAS devrait regrouper, dans un premier temps, entre 54 et 60 AESH. Cette répartition pourra être ajustée en fonction de l'évolution des besoins et des notifications. La DSDEN rappelle par ailleurs que l'intervention d'un AESH reste conditionnée à l'existence d'une notification : un élève ne disposant pas d'une notification MDPH ne pourra pas bénéficier d'un accompagnement AESH.

Les deux équipes mobiles d'appui à la scolarisation (EMAS) du département pourront être mobilisées par l'intermédiaire des PAS afin de renforcer l'accompagnement des équipes éducatives.

Enfin, l'ouverture d'un ITEP à Castelsarrasin est confirmée pour la fin de l'année 2026 (environ 40 places). Cette nouvelle structure doit permettre de réduire les listes d'attente existantes et d'améliorer la prise en charge des élèves de l'ouest du département.

Concernant le fonctionnement des PAS, les coordonnateurs n'auront pas pour mission d'élaborer les emplois du temps des AESH. Ils seront principalement chargés de la gestion des affectations, en lien avec les équipes de référence de scolarisation (ERS).

Questions diverses :

Évaluation des AESH

La DSDEN indique que les AESH ne peuvent en aucun cas être évalués par des professeurs.

Augmentation des quotités de travail

La question de l'augmentation des contrats existants a également été posée. La DSDEN a répondu que les moyens alloués par le rectorat ne permettent pas actuellement d'augmenter les quotités horaires des AESH en poste. Les dotations disponibles sont principalement utilisées pour procéder à de nouveaux recrutements afin de répondre aux besoins d'accompagnement.