



Compte rendu – Rencontre FSU / Rectorat de Nantes (10 décembre 2025)

Une délégation de la FSU Pays de la Loire (**Marilyne de Bernardinis** AESH – **Jean-Jacques Bobin** FSU-SNUipp – **Pierrick Rival** SNES-FSU) a été reçue par le cabinet de l'académie de Nantes (**Monsieur Jean-Michel MOREAU**, Directeur de Cabinet - **Monsieur Sébastien AUDUREAU**, adjoint au directeur des ressources humaines, **Monsieur Julien PUE**, Chef du service de l'accompagnement éducatif, **Monsieur Stéphane BERTROU**, Conseiller Technique de la Rectrice pour l'adaptation scolaire et la scolarisation des élèves en situation de handicap).

Les réponses obtenues ne font que renforcer notre détermination à exiger des avancées majeures et l'octroi d'un véritable statut.

Nous vous livrons ci-dessous le compte-rendu détaillé des échanges, articulé autour de nos revendications principales :

I. Effectifs, Moyens Budgétaires et Formations : Un Taux d'Attribution Inacceptable

Moyens et effectifs : nous avons interpellé le Cabinet sur l'inadéquation flagrante entre les besoins réels du terrain et les moyens budgétaires alloués par le Ministère :

Plan National et Répartition : Le Cabinet a confirmé que sur le plan national de 2000 agents prévu par le Ministère, l'enveloppe budgétaire déclinée pour notre Académie (Pays de la Loire) ne se traduit que par l'attribution de seulement 40 agents supplémentaires.

Position FSU : Nous dénonçons fermement ce chiffre. Ce taux d'attribution, dérisoire face aux besoins croissants et aux exigences de l'école inclusive, démontre une gestion des personnels AESH basée sur l'économie et non sur la reconnaissance ou la qualité de l'accompagnement.

Nous dénonçons les conditions d'accompagnement de certains élèves qui déstabilisent fortement le fonctionnement des classes avec son lot de conséquences : multiplication des fiches RSST dans le premier degré, mal-être au travail... Le nombre d'élèves accompagnés par une même AESH a pour conséquences : des conditions de travail dégradées avec la multiplication des accompagnements (plusieurs élèves aux besoins très différents). Nous demandons la limitation du nombre d'élèves suivis par une même AESH.

Formation : le Cabinet a par ailleurs mentionné l'offre de formations. Nous rappelons que cette offre s'appuie sur des dispositifs nationaux comme le Min AESH (Modules d'Initiative Nationale AESH), la plateforme Cap École Inclusive, et les ressources de Canopé.

Néanmoins, l'offre locale annoncée — un catalogue très complet proposé par département avec seulement environ 25 places par vœu — est largement insuffisante et ne répond pas aux besoins de professionnalisation de l'ensemble des agents.

Position FSU : les formations proposées aux AESH doivent se faire au plus proche de l'affectation des personnels. Elles doivent être diversifier et répondre aux besoins du terrain. Aussi, des temps communs enseignants/AESH doivent s'envisager pour mieux définir les

modalités de travail en commun. Nous invitons les AESH à s'emparer de ces temps de formation

II. L'Exigence d'un Statut de Fonctionnaire : La Preuve par l'AESH Référent

Nous avons soulevé un point fondamental qui réfute la précarité imposée aux AESH et justifie notre revendication de la titularisation : la nature des missions assignées par l'administration est celle d'un fonctionnaire.

L'argument des Ordres de Mission : nous nous appuyons sur l'existence même des ordres de mission émis par l'administration, notamment pour les AESH Référents.

Ce document, qui atteste d'une mission de service public organisée, notamment pour les déplacements et les réunions de coordination, est la preuve concrète que ces agents exercent des fonctions pérennes et indispensables.

Technicité et Expertise : le statut de l'AESH Référente, défini par des textes réglementaires spécifiques (notamment l'Arrêté du 29 juillet 2020), qui leur confie des missions d'encadrement et d'expertise, démontre que le Ministère attend d'elles un rôle et une technicité dignes d'un cadre de la Fonction Publique.

Sur ce point, nous avons exigé que l'administration garantisse immédiatement les moyens adéquats pour l'AESH Référente (matériel informatique, bureau, prise en charge des frais de déplacement).

Conclusion FSU : L'encadrement des AESH par des ordres de mission et l'existence de missions de référence prouvent que les agents assurent des fonctions essentielles : l'État doit en tirer la seule conséquence logique et nous accorder le statut de fonctionnaire, sans condition de concours.

III- Régularisation de la Prime REP/REP+ et le Pôle d'Appui à la Scolarité (PAS)

Nous avons abordé la question de la prime REP/REP+ et le nouveau dispositif de l'école inclusive :

A. Paiement de l'Indemnité REP/REP+ : Une Victoire Syndicale, mais une Application Insatisfaisante

Nous saluons l'obtention de la prime REP/REP+ pour les AESH, une victoire historique suite aux nombreuses mobilisations et recours juridiques menés par la FSU.

Rappel de prime : Le Cabinet a confirmé que la régularisation rétroactive de cette indemnité sera bien appliquée, le point de départ étant lié à la date du premier recours de l'agent (en lien avec les règles de la prescription financière).

Versement : Les premiers paiements se feront au 1er janvier en une seule fois pour la quarantaine d'agents concernés (150 personnes ayant fait une demande).

Conséquence : Nous attirons l'attention de tous les agents concernés sur l'impact possible de ce versement unique sur les aides sociales et autres prestations pour le mois de janvier.

Bien que la reconnaissance de ce droit soit une victoire, la FSU exprime sa profonde insatisfaction sur les modalités de régularisation. Ce versement unique, intervenant après des années de lutte, ne saurait masquer l'urgence d'une revalorisation salariale structurelle.

Rétroactivité de la prime REP (1^{er} septembre 2015)

Nous demandons que soit facilitée l'obtention de cette prime, alors que cela ressemble de plus en plus à un parcours du combattant.

Un courriel a été envoyé par le SAE le lundi 8 décembre mais seulement aux AESH travaillant actuellement en REP ou celles qui ont obtenu une indemnité REP à partir de 2023. 800 AESH. Beaucoup, donc, n'ont pas reçu l'information.

B. Pôle d'Appui à la Scolarité (PAS)

Le Pôle d'Appui à la Scolarité (PAS) est le nouveau dispositif destiné à remplacer les PIAL : Une convention cadre avec l'ARS (Agence Régionale de Santé) sera signée le 11 janvier. Le Cabinet a assuré que le PAS « **n'a pas vocation à élargir le champ d'intervention des AESH** ».

Nous resterons extrêmement vigilants quant à la mise en œuvre de cette convention. Il est impératif que le PAS ne se traduise pas par une extension des missions des AESH sans reconnaissance statutaire ni salariale, reproduisant les dérives de mutualisation observées dans les PIAL.

IV. Droits : Congé de Fractionnement et Exigence d'Homogénéité

Nous avons rappelé les droits légaux des AESH en matière de congés de fractionnement.

Règles de Calcul : Les AESH ont droit à des congés supplémentaires lorsque les congés sont pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre :

1 jour supplémentaire pour 5, 6 ou 7 jours de congé pris en dehors de la période.

2 jours supplémentaires pour au moins 8 jours de congé pris en dehors de la période.

Règles d'Application : Ces jours ne sont pas proratisés en fonction de la quotité de travail effectuée.

Demande FSU : La FSU demande une homogénéité stricte dans l'application de cette règle à l'échelle de l'Académie. Il est impératif que les services cessent toute interprétation restrictive ou hétérogène qui priverait les agents de ces jours légaux.

V. Taux de Démission et Action Sociale

Taux de Démission : Pour l'année en cours, le taux de démission atteint 5%. Ce chiffre, fourni par le Cabinet lui-même, est révélateur du mal-être et de la précarité du statut. Pour la

FSU, ces départs confirment l'urgence d'une refonte statutaire et salariale afin de fidéliser des personnels essentiels à l'école inclusive.

Action Sociale : Malgré l'existence de guides et de mails, le Cabinet a reconnu que les AESH ont du mal à se saisir des informations sur l'action sociale. Le service SAE nous informe qu'un mémo technique est en cours d'élaboration. Il sera transmis aux nouveaux agents dès leur arrivée et diffusé à tous.

VI. Conditions de Travail et Détournement de Missions (Coordinateur PIAL)

Mission Coordinateur PIAL : nous avons dénoncé le manque de transparence concernant la mise en poste de personnels AESH sur des missions de coordinateur PIAL sans procédure d'appel d'offres.

Position FSU : Au-delà de l'opacité de la nomination, le fait qu'une AESH (non titulaire) se voie confier une mission de coordination de cette envergure prouve la capacité d'expertise et de management de cette catégorie d'agents. Ceci renforce notre conviction qu'elles méritent un vrai statut de fonctionnaire.

Nous restons vigilants pour que les AESH affectées à cette mission puissent l'exercer avec les moyens matériels et humains qu'elles exigent.

Conditions de Travail Générales : nous avons alerté sur la dégradation des conditions de travail due à la multiplication des accompagnements et, de manière inacceptable, aux affectations sur plusieurs établissements au cours de la même journée. Le Cabinet a pris acte de ces remontées.

La FSU a soulevé la question de l'accompagnement d'élèves dans l'enseignement privé sans demander l'avis des AESH concernées. Nous demandons à ce que le refus d'une AESH d'exercer dans un établissement à caractère religieux soit entendu.

La FSU Pays de la Loire continuera le combat pour la titularisation sans condition de concours, l'abandon des PIAL et du PAS, et pour l'obtention de salaires dignes à la hauteur de l'importance de nos missions.