

Personnes présentes :

- Pour l'administration : Mme Varrel dit Morel-Mangione, infirmière conseillère technique, Docteur Kern, médecin de l'éducation, Mme Fulminet, Mme Elophe-Rabotteau, Mme Arnaud, assistante de service social du personnel, Mme Viguier CPC-Assistante de prévention Tulle Vézère ASH, M. Clos CPC - Assistant de prévention BU, Mme Couchouron CPC- Assistante de prévention UHC, Mme Haudebault Infirmière en santé au travail, Dr. Fauvet Médecin de Prévention, Mme Seigne, Responsable Coordination académique paye, M. Cutillas, DASEN, M. Lévêque, Secrétaire Général, M. Lissac, Référent sécurité-Conseiller de prévention départemental
- Pour la FSU : Mme Sieg, Mme Pouget, M. Barros, Mme Lescure, Mme Agnoux
- Pour l'UNSA : M. Farramond, M Menvielle, Mme Orliaguet
- Pour FNEC-FP-FO : Mme Guichenu
- Pour la CFDT-EFRP : Mme Sylvain

Déclarations liminaires : FSU, UNSA, FNEC-FP-FO

Réponses de l'administration :

Santé scolaire : Notre ministère n'est pas assez équipé pour la prévention des RPS. Pour autant, le DASEN préfère voir le verre à moitié plein. Il faut voir où nous en sommes arrivés avec les moyens qui sont les nôtres. La situation n'est pas satisfaisante, mais tous les personnels déploient une énergie exceptionnelle pour gérer les urgences. Nous avons désormais un médecin scolaire en Corrèze.

Le DASEN sait que certaines équipes explosent face aux comportements perturbateurs de certains élèves et remercie le travail des IEN sur le terrain. Il reconnaît le besoin de création de places en IME, SESSAD... Mais l'EN n'a pas la main sur ces questions. Un travail est mis en place avec l'ARS.

Propos tenus par M. Coste aux SG et chefs d'établissement : Un courrier a été envoyé. Certaines personnes ont été convoquées et invitées à la DSDEN. Le DASEN rappelle que les propos tenus n'étaient pas entendables. Le bien manger est un sujet de fond. Mais les insultes et les menaces à l'encontre des personnels qui font leur travail ne sont pas acceptables. Le DASEN a aussi mis en avant que certains chiffres avancés par M. Coste n'étaient pas les bons.

Période pré-municipales : on ne peut pas se permettre de dire tout et n'importe quoi. Il faut séparer l'Ecole de la politique. Rappel du devoir de neutralité aux fonctionnaires.

Suppression de postes : Le DASEN ne partage pas le discours alarmiste national. Grâce au travail acharné de la Rectrice et du DASEN le nombre de postes supprimés est beaucoup moins important que celui initialement prévu. Le ministère a entendu le caractère rural de notre département.

Recensement des AESH grévistes : Une harmonisation académique en cours. Le DASEN précise qu'une augmentation du temps de service est systématiquement accordé. L'autorisation de dépasser l'enveloppe a été accordée pour l'embauche d'AESH supplémentaire. Le DASEN souligne que malgré cela, certaines notifications ne sont pas couvertes. Un travail sur le type de notification (individuelle) est engagé avec la MDPH

Sortie et AESH : Le nouveau document à remplir lors des sorties scolaires pour les AESH représente une surcharge de travail pour les directeurs. Le SG indique qu'ils n'ont plus la main sur ces questions.

Formation des directeurs : La formation directeurs de janvier a été demandée par la Rectrice rapidement. Il y aura un rattrapage pour les directeurs sur la dernière journée de formation.

Calendrier : Le report du CSA MEN a décalé la tenue de toutes les autres instances locales.

Baisse démographique : La Corrèze va profiter de la baisse démographique et cette baisse démographique ne va pas profiter à l'enseignement privé.

Classe défense : Le DASEN indique avec force qu'il n'est absolument pas question d'embrigader les classes défenses et invite FO à venir voir ce qui se passe dans les classes défenses. Il condamne fermement le terme d'embrigadement.

DRAC : L'effort financier a été maintenu l'année dernière. Pour cette année, le DASEN n'a pas d'autres informations.

Le Secrétaire Général présente Mme Seigne qui est en MAE. Le DASEN va accompagner un agent qui souhaite découvrir les fonctions d'encadrement supérieur.

Ordre du jour :

- Approbation du procès-verbal du jeudi 9 octobre 2025
- Approbation du compte rendu de visite inversée de l'inter-degré du PIAL d'Egletons-Corrèze présenté par Madame Laetitia Agnoux
- Présentation de Madame Sandrine Varrel dit Morel-Mangione, infirmière conseillère technique – service de promotion de la santé en faveur des élèves
- Présentation du Dr Barbara Kern, médecin de l'éducation nationale – service de promotion de la santé en faveur des élèves
- Bilan des faits établissements pour la période de septembre à décembre des années scolaires 2024-2025 et 2025-2026
- Bilan des fiches SST pour la période de septembre à décembre des années scolaires 2024-2025 et 2025-2026
- Définir les dates des visites des établissements retenus lors de la réunion FS-SST du jeudi 9 octobre 2025
- Questions diverses.

1. Approbation du procès-verbal du jeudi 9 octobre 2025

Hormis les déclarations préliminaires et les QD, il n'est fait nulle part mention des interventions des OS, notamment des demandes de précisions sur les bilans. La secrétaire départementale de la FS sera plus vigilante lors de la lecture du prochain PV afin de faire remonter les demandes formulées par les OS.

Le PV est adopté à l'unanimité

2. Approbation du compte rendu de visite inversée de l'inter-degré du PIAL d'Egletons-Corrèze présenté par Madame Laetitia Agnoux

La FSU constate qu'il aurait fallu un GT supplémentaire pour finaliser la préparation du questionnaire et prévoir l'élaboration d'un questionnaire ciblé pour les AESH.

Mme Agnoux déplore que lors de la visite, les AESH n'avaient pas pris connaissance du questionnaire.

M. Lévêque s'en étonne car le questionnaire a été envoyé sur les boîtes professionnelles créées spécialement pour ça.

Malgré une consultation régulière des mails par les agents, certain.es AESH n'ont pas reçu le questionnaire.

Le DASEN s'est déplacé pour présenter le dispositif mais le secrétaire départemental de la FS n'a pas pu être présent lors de cette visite. La visite a été organisée dans un délai très contraint ne permettant pas au secrétaire départemental de la FS d'être présent.

M. Barros déplore le temps octroyé à cette visite. Une journée aurait été nécessaire pour la mener correctement. Les personnes entendues avaient été désignées par le chef d'établissement. Ce qui est problématique.

Mme Agnoux et M. Barros demandent s'il est possible d'envisager une version numérique des questionnaires pour protéger l'anonymat des agents. Le SG y est favorable mais souhaite qu'une attention soit portée à la forme du questionnaire.

**Formation spécialisée en matière de santé,
de sécurité et de conditions de travail de la Corrèze**

COMPTE RENDU DE VISITE INVERSEE PIAL

Date de la visite : 27 mai 2025

Établissement visité : Inter-degré du PIAL d'Egletons-Corrèze

Membres de la délégation présents : Mme AGNOUX (Secrétaire adjointe de la FS-SST) – M. BARROS (FSU Titulaire) – M. MENVIELLE (UNSA Education Titulaire) – Mme BAYOL (FNEC FP FO Suppléante) – M. LISSAC (Réfèrent sûreté départemental – Conseiller de prévention).

I. Introduction

Dans le cadre de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail, une visite a été organisée le 27 mai 2025 au sein de l'inter-degré du Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé (PIAL) d'Egletons-Corrèze.

Une délégation comportant 5 représentantes et représentants des personnels et un acteur opérationnel a réalisé des entretiens individuels ou collectifs.

Représentantes et représentants du personnel, membres de la FS :

- Mme AGNOUX (Secrétaire adjointe de la FS-SSCT 19) ;
- M. BARROS (FSU Titulaire) ;
- M. MENVIELLE (UNSA Education Titulaire) ;
- Mme BAYOL (FNEC FP FO Suppléante).

Acteurs opérationnels :

- M. LISSAC (Réfèrent sûreté départemental – Conseiller de prévention).

II. La méthodologie

Une visite inversée a été adoptée en séance de la FS-SSCT départementale afin d'aborder notamment les conditions de travail des AESH. Après un premier envoi d'un questionnaire dont les destinataires étaient toutes les AESH du département, l'inter PIAL d'Egletons-Corrèze a été choisi comme objet d'étude, non pour d'éventuels dysfonctionnements mais parce qu'il est apparu comme pouvant servir d'exemple en termes de fonctionnement et de positionnement territorial.

Il cumule ainsi les caractéristiques de fonctionner en inter-degré et d'être implanté sur un territoire rural. Ce choix s'inscrit dans une volonté d'observer les réalités de terrain liées à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap, mais également d'analyser les conditions de travail des personnels accompagnants, et tout particulièrement les AESH (Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap). A cette fin, il a été convenu d'envoyer un questionnaire à l'ensemble des catégories de personnels de ce PIAL pouvant intervenir dans des établissements scolaires aussi bien du premier degré que du second degré.

Le PIAL visité regroupe donc plusieurs établissements du premier et du second degré, et coordonne les moyens humains et matériels dédiés à l'accompagnement des élèves en situation de handicap. Les élèves qui sont accompagnés par des AESH bénéficient d'un accompagnement individualisé ou mutualisé. La visite s'est appuyée sur les questionnaires envoyés, des échanges avec les personnels volontaires, et l'étude des pratiques en lien avec les enjeux de santé, sécurité et conditions de travail.

1. Objectifs de la visite :

- Comprendre l'organisation et le fonctionnement du PIAL ;
- Identifier les conditions de travail des AESH et les risques professionnels auxquels ils peuvent être exposés ;
- Évaluer pour les AESH la prise en compte des enjeux de santé et sécurité dans la mise en œuvre de l'inclusion scolaire ;
- Repérer les points forts et les axes d'amélioration en matière de prévention des risques.

2. Analyse de la méthodologie employée et pistes d'amélioration :

- Elaboration du questionnaire :

Certes, le document a été revu en groupe de travail (GT), mais avant sa diffusion auprès des différentes catégories d'intervenants en milieu scolaire, il aurait été pertinent de procéder à une relecture collective au sein de ce même groupe. Cette étape n'ayant pas eu lieu, certaines incohérences ont pu être relevées a posteriori. Ainsi, pour être pleinement exploitable, ce questionnaire sur le PIAL concerné aurait dû comporter une partie plus clairement identifiée comme étant destinée aux AESH.

- Diffusion et retour du questionnaire :

Il conviendra de veiller à ce que l'information et les questionnaires soient transmis à l'ensemble des personnels. En effet, plusieurs collègues AESH n'ont été destinataires ni de l'information, ni du questionnaire. Cette omission est préjudiciable à la fiabilité et à la précision d'une telle enquête.

Par ailleurs, il est souhaitable que le retour des questionnaires ne s'opère pas par le biais des chef(fe)s d'établissement mais soit adressé au secrétaire de la FS-SSCT départementale pour le respect de l'anonymat.

- Organisation de la visite :

La nécessité d'une visite préparatoire sur site n'est plus à démontrer. Si des membres des services de la DSDEN 19 ont pu se rendre sur place et rencontrer la pilote de PIAL en amont, il aurait été souhaitable que le secrétaire départemental de la FS-SSCT puisse être associé à cette rencontre. Ce dernier en ayant été informé trop tardivement, il n'a pu s'organiser pour y participer.

Il est essentiel d'expliquer au préalable aux acteurs et actrices en quoi consiste — et en quoi ne consiste pas — une visite de la formation en santé et sécurité au travail. Le jour de la visite, le personnel, de direction notamment, s'est montré particulièrement tendu, ayant le sentiment de vivre une inspection. Or, cette visite,

pourtant destinée à favoriser le bien-être des collègues, a involontairement été à l'origine d'un véritable stress. Ce quiproquo s'expliquant par la terminologie employée : les chef(fe)s d'établissements ayant assimilé le terme « visite inversée » à « évaluation inversée » d'où leur inquiétude. Un temps d'explication a donc été nécessaire pour expliquer la démarche afin d'apaiser une tension latente.

Ce moment de clarification a nécessairement empiété sur le temps dévolu à la visite, temps déjà trop court pour permettre un échange de qualité avec les personnes entendues. Il est donc primordial d'acter qu'une telle visite doit se réaliser sur la journée et non sur la demi-journée.

Par ailleurs, il est à déplorer que les personnes entendues lors des entretiens à l'exception d'une enseignante volontaire d'une école du secteur, aient été désignées par la cheffe d'établissement. Cela rompt totalement avec l'idée d'anonymat et de confidentialité des entretiens et limite la liberté d'expression des personnels reçus.

Enfin, il est à regretter l'absence d'un(e) représentant(e) de l'administration lors de cette visite, ce qui peut donner moins de portée aux préconisations émises.

III. Présentation de l'établissement

1. Le PIAL interdegré regroupe les communes suivantes :

- Egletons (Ecole élémentaire S.Veil : 25 ESH ; Ecole maternelle Madesclaire : 8 ESH; Clg A.Thomas : 24 ESH ; Lycée Caraminot : 22 ESH) ;
- Moustier-Ventadour (Ecole maternelle : 1 ESH) ;
- Marcillac-la-Croisille (Ecole primaire : 6 ESH) ;
- Orliac-de-Bar (Ecole primaire : 3 ESH) ;
- Saint-Augustin (Ecole primaire : 2 ESH) ;
- Corrèze (Clg B.Chirac : 4 ESH ; Ecole primaire : 2 ESH) ;
- Rosiers-d'Egletons (Ecole primaire : 2 ESH) ;
- Saint-Priest-de-Gimel (Ecole primaire : 2 ESH).

2. Ressources humaines :

- 24 AESH en poste ;
- 14,13 ETP AESH ;
- 1 AESH référente.

3. Composition de l'équipe de pilotage PIAL :

- Pilote : Principale du collège Albert Thomas, Egletons-Corrèze : Mme MACAIRE ;
- Coordinatrice : Mme MONTAGNAC ;
- AESH référente : Mme LENOIR ;
- Proviseur du lycée Pierre Caraminot, Egletons : M. TISSANDIER ;
- Principale du collège Bernadette Chirac, Corrèze : Mme NIORT ;
- Directrice de l'école élémentaire Simone Veil, Egletons : Mme LONJOU PELLISSIER ;
- Directrice de l'école primaire de Rosiers d'Egletons : Mme COURTIN.

La pilote du PIAL confirme que tous les acteurs et actrices travaillent en étroite collaboration mais aucun temps n'est réellement consacré à cette tâche. Il s'agit d'un temps informel sans réel cadre institutionnalisé, ce qui peut nuire à l'efficacité globale de l'organisation. S'il permet une certaine flexibilité, il implique aussi une gestion complexe, notamment lorsque les établissements sont géographiquement dispersés. Les AESH peuvent

intervenir dans plusieurs établissements sur une même journée, ce qui complique leur intégration dans les équipes pédagogiques et leur suivi.

IV. Thématiques retenues lors de la visite

1. Fonctionnement du PIAL

Constats :

– Circuit de l'information et de la communication :

En théorie, les AESH ont la possibilité d'utiliser la messagerie académique mais il est constaté que bien souvent ils et elles ne sont pas à l'aise avec l'outil informatique. Par ailleurs, les différents acteurs et actrices entendus se sont accordés pour dire que les boîtes de messageries étaient souvent bloquées. Ce qui n'est pas sans poser problème car pour contacter les AESH, des copies des messages sont alors envoyées aux directeurs et directrices d'écoles ainsi qu'aux chef(fe)s d'établissements pour transmission aux intéressé(e)s. Malheureusement, ces messages se perdant dans la profusion des autres courriels, les informations ne sont donc pas toujours relayées aux destinataires.

– Tâches à accomplir :

Une des difficultés de la profession réside dans l'absence de cadre clair sur la nature des tâches à accomplir. Par exemple, il peut être demandé lors d'un recrutement à un(e) candidat(e) s'il ou elle se sent en capacité de changer les couches d'un enfant de cinq ans. Si les AESH rencontrent des difficultés avec leurs missions, ils ou elles doivent se tourner vers l'AESH référente.

Préconisations :

- S'assurer que les AESH fassent partie des listes de diffusion dès leur recrutement.
- Proposer des formations sur les outils informatiques de base.
- Privilégier l'envoi sur les messageries d'établissement pour un relais plus efficient aux AESH.
- Proposer un livret d'accueil pour chaque PIAL indiquant ses spécificités et les coordonnées utiles (fascicule basé sur le guide de l'AESH de la DSDEN 19).

2. Conditions de travail des AESH

Constats :

– Quotité de service :

Les AESH rencontré(e)s sont pour la majorité à temps partiel subi. Si certain(e)s ont pu y trouver des avantages liés à leur statut de parents d'enfants en bas-âge, ils déplorent néanmoins ces quotités de travail trop faibles. Plusieurs d'entre eux et elles cumulent des temps de travail sur plusieurs établissements pour atteindre un volume horaire suffisant. Cette situation génère de la précarité et une instabilité professionnelle.

– Affectations :

Concernant les affectations, il est indiqué que la règle des moins de 20 km entre le lieu de résidence et le lieu de travail est assurée. Il est précisé que la démarche utilisée pour l'affectation suit un protocole précis suivant le désir de l'AESH, les besoins constatés. On positionne les AESH sur les postes individualisés et ensuite sur les postes mutualisés.

– Formation :

Les AESH rencontré(e)s font état d'un manque de formation initiale spécifique, en particulier sur la gestion des situations difficiles et sur le handicap (les élèves suivis ont de plus en plus des problèmes de comportement, des troubles de l'attention de concentration) ou les postures physiques à adopter. Ils et elles considèrent que le volume horaire de formation est insuffisant, que les formations proposées sont trop descendantes, pas toujours accessibles ni adaptées aux besoins du terrain. Des ateliers d'échanges de pratiques seraient très appréciés. Un des enseignants entendus corrobore cette idée. Ayant pu participer à plusieurs formations de proximité sur le thème du handicap, il loue ce format qui permet des échanges et de la pratique, particulièrement utiles pour la gestion des élèves non accompagné(e)s. Il souligne également que les modules intégrés à sa formation initiale lui ont permis de construire des bases relativement solides pour favoriser l'inclusion des élèves en situation de handicap. Il constate que ses collègues plus âgés n'ayant pas pu bénéficier de ce type de formation dans leur cursus se trouvent plus démunis(e)s.

La formation assurée par le pôle EDEIS a été unanimement reconnue pour sa grande qualité par les participants. Toutefois, afin de ne pas perturber le fonctionnement des autres établissements, elle n'a pu être proposée à l'ensemble des AESH du PIAL. Seuls les AESH sur site y ont eu accès.

– Organisation du travail et positionnement des AESH dans la classe :

Par ailleurs, le temps de travail des AESH demeure particulièrement contraint. Bien que des heures connexes soient prévues, ces derniers et dernières consacrent une part importante de leur temps à la personnalisation des supports et des cours pour chaque élève accompagné. Faute de temps suffisant, beaucoup d'AESH poursuivent ces tâches sur leur temps personnel afin d'assurer pleinement leurs missions.

Au quotidien, il est parfois difficile pour les AESH de trouver leur place dans la classe. Un(e) AESH peut être perçu(e) comme un élément intrusif notamment pour les professeur(e)s. Les AESH entendues soulignent néanmoins la qualité de l'accueil qui leur est réservé dans l'établissement par les équipes pédagogiques.

– Relation aux familles :

La relation avec les familles constitue également une source de difficultés. Afin d'éviter toute intrusion, il convient de rappeler aux AESH que les échanges avec les familles doivent se faire exclusivement par l'intermédiaire de l'établissement, et non de manière directe, notamment en communiquant leur numéro de téléphone personnel. Le rapport doit en effet demeurer strictement professionnel, certaines familles pouvant ne pas comprendre l'arrêt d'un accompagnement.

Préconisations :

- Stabiliser les parcours professionnels des AESH : recruter à temps complet afin d'attirer des candidat.es ou pour les pérenniser, favoriser les CDI.
- Renforcer la formation des AESH, notamment sur les thématiques de la gestion du handicap, des postures professionnelles, et de la prévention des risques.
- Proposer des formations en présentiel (pour permettre notamment le dialogue et les échanges de pratique entre AESH).
- Proposer la formation EDEIS à l'ensemble des AESH sur temps scolaire.
- Associer les enseignants et enseignantes volontaires aux formations sur le handicap.
- Proposer des formations de remise à niveau sur la base du volontariat pour les AESH dont le niveau de recrutement est plus faible.
- Accompagner les AESH pour les aider à trouver leur positionnement dans la classe.
- Rappeler les modalités de communication avec les familles des élèves accompagné(e)s.

V. Santé et sécurité au travail

Parmi les risques professionnels identifiés lors des entretiens figurent en premier lieu les risques psychosociaux. Certain(e)s AESH sont en très grande souffrance. Ils et elles se retrouvent démunis(e)s face au handicap des élèves accompagnés(e)s, expriment leur difficulté à gérer les élèves en situations de crise faute de formation. Certain(e)s ont pu subir des insultes, voire des coups. Malheureusement, ces violences sont difficilement détectables car certain(e)s AESH ne se plaignent pas et ne font pas remonter. D'autres indiquent cependant pouvoir obtenir de l'aide de leur hiérarchie en cas de difficultés. La gestion des situations à risques (agressivité de certains élèves, accidents, déplacements entre établissements) repose donc souvent sur le bon sens et l'expérience des personnels, en l'absence de protocole clair. Il existe un déficit de formation en prévention des risques, ainsi qu'un manque global d'accompagnement face aux situations critiques.

Préconisations :

- Alternier les accompagnements et se répartir les élèves sur l'année en cas de suivi d'élèves particulièrement difficiles.
- Établir un protocole de gestion des situations de crise.
- Établir régulièrement un état des lieux des AESH placés en arrêt maladie suite à un accident du travail.

VI. Conclusion

Cette visite a permis de mettre en lumière à la fois les avancées et les limites du dispositif PIAL dans sa capacité à assurer une inclusion scolaire de qualité, tout en garantissant de bonnes conditions de travail aux AESH.

Du point de vue de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, plusieurs leviers d'amélioration sont identifiés. L'enjeu est de mieux articuler les dimensions pédagogique et organisationnelle de l'inclusion avec une véritable politique de prévention des risques professionnels pour les personnels.

VII. Synthèse des préconisations

PRECONISATIONS	
	Stabiliser les parcours professionnels des AESH : recruter à temps complet afin d'attirer des candidat.es ou pour les pérenniser, favoriser les CDI.
Communication	S'assurer que les AESH fassent partie des listes de diffusion dès leur recrutement.
	Proposer des formations sur les outils informatiques de base
	Privilégier l'envoi sur les messageries d'établissement pour un relais plus efficient aux AESH.
	Rappeler les modalités de communication avec les familles des élèves accompagnés(e)s.

Formation	Renforcer la formation des AESH, notamment sur les thématiques de la gestion du handicap, des postures professionnelles, et de la prévention des risques.
	Proposer des formations en présentiel (pour permettre notamment le dialogue et les échanges de pratique entre AESH)
	Proposer la formation EDEIS à l'ensemble des AESH sur temps scolaire.
	Associer les enseignants et enseignantes volontaires aux formations sur le handicap.
	Proposer des formations de remise à niveau sur la base du volontariat pour les AESH dont le niveau de recrutement est plus faible.
	Alterner les accompagnements et se répartir les élèves sur l'année en cas de suivi d'élèves particulièrement difficiles.
	Accompagner les AESH pour les aider à trouver leur positionnement dans la classe.
	Proposer un livret d'accueil pour chaque PIAL indiquant ses spécificités et les coordonnées utiles (fascicule basé sur le guide de l'AESH de la DSDEN 19)
Prévention	Alterner les accompagnements et se répartir les élèves sur l'année en cas de suivi d'élèves particulièrement difficiles.
	Établir un protocole de gestion des situations de crise.
	Établir régulièrement un état des lieux des AESH placé en arrêt maladie suite à un accident du travail.

VIII. Annexe

1. Bilan des questionnaires

– Restitution du questionnaire envoyé à tous les AESH du département :

Avant toute restitution, rappelons que les questionnaires n'ont pas été envoyés à tous les AESH puisqu'il nous est revenu que certains, notamment dans le second degré, n'en ont jamais été destinataires. De plus, nous devons admettre que 18 retours sur l'ensemble du département est bien trop peu pour en tirer des enseignements définitifs. Cependant, nous devons considérer que c'est une première approche intéressante à défaut d'être significative.

Sur les 18 retours, 17 des AESH sont des femmes. 16 ont entre 30 et 59 ans (un tiers se situe entre 40 et 49 ans). 72 % de celles qui ont répondu ont moins de 6 ans d'ancienneté (près de 28 % ont moins d'un an d'ancienneté). Le temps partiel concerne plus de 94 % (la moitié travaille à 50 %) : cette quotité est subie et non choisie à plus de 94 % (la totalité aimerait pouvoir augmenter son temps de travail). Pour les deux tiers

ce personnel exerce dans le premier degré et essentiellement dans un seul établissement. Nous pouvons également noter que près de 28 % exercent un autre emploi.

Si 55 % suivent plus de 3 élèves, l'essentiel de leurs missions est concentré sur l'apprentissage tout en sachant que la moitié des AESH dit s'occuper plus de 3 élèves en même temps.

Le temps de pause méridienne est assuré pour plus de 88 % (plus d'une heure) d'autant plus que 94 % n'ont pas à accompagner d'élèves sur ce temps de repas.

Pour ce qui est de l'utilisation des heures connexes, près de 39 % en profite pour se former et un peu plus de 33 % les utilisent pour des réunions et 28 % disent en profiter pour échanger avec l'équipe. De même, toujours 28 % indiquent que les heures connexes servent à la préparation du matériel adapté. Seulement, près de 17 % évoquent les utiliser pour les ESS. Enfin, près de 78 % des AESH affirment ne pas devoir justifier ces mêmes connexes.

Pour ce qui est de leur formation, les AESH précisent qu'un peu plus de 44 % la complète de façon autonome. Près de 39 % se sentent isolés devant la complexité des handicaps rencontrés. De plus, 66 % ne se considèrent pas assez informés sur les formations qui leur sont proposées. Notamment, 78 % ne se considèrent pas assez formés sur les gestes ou les soins particuliers. Par contre, si pour 77 % la connaissance du PIAL et de son fonctionnement est bien réel (grâce notamment à un bon accueil), le même pourcentage avoue ne pas avoir connaissance de sa situation administrative.

En ce qui concerne l'accompagnement de l'élève, 84 % disent dialoguer avec les équipes éducatives mais 78 % précisent que cela se fait sur du temps informel et 50 % reconnaissent ne jamais le faire avec des partenaires médico-socio-éducatifs. 44 % de ces mêmes AESH échangent parfois avec les parents des élèves suivis.

Sur les conditions de travail, 44 % n'ont pas de matériel spécifique et moins de 17% détiennent un casier pour les effets personnels. En cas de modification d'emploi du temps, 55 % se disent satisfaits du délai de prévenance et pour les 45 % restants, ils souhaiteraient être prévenus au moins 5 jours avant. 50 % des AESH ayant répondu ressentent des difficultés au travail liées au relationnel avec les enseignants, à l'organisationnel mais aussi au manque de formation notamment pour répondre aux troubles du comportement ou encore à la gestion de plusieurs troubles des élèves suivis. Ainsi, 55 % disent avoir subi des violences de la part des élèves. Tout cela découle du fait que plus de 55 % estiment ne pas être reconnu dans leur travail.

Près de 67 % affirment souffrir de TMS liés au travail, 78 % de stress et 61 % en subir les conséquences sur leur vie privée.

Sur les procédures administratives, 50 % d'entre elles et eux ne connaissent pas les procédures pour déclarer un accident du travail, 78 % ne connaissent pas le registre SST et 94 % ne connaissent pas le registre DGI et plus de 55 % ne connaissent pas le PPMS.

Il semblerait que ce soit auprès de l'AESH référent que l'AESH trouve en priorité les réponses à ses questions.

Fait à Tulle, le 13 décembre 2025

La secrétaire adjointe du CSA FS SST 19,

Signé

Laetitia AGNOUX

Remarques suite à la présentation du compte-rendu.

Augmentation du nombre d'offres au PAF. Culture professionnelle à renforcer chez les AESH. 60h de formation des AESH. Mme Cerda et M. Vétillard vont s'en occuper.

Stabilisation des AESH et CDIisation (c'est automatique).

Il manque les annexes rédigées par Mme Agnoux et M. Barros. Demande effectuée que les annexes soient transmises de façon numérique.

Formation initiale : bloc de 3h école inclusive pas suffisant. Le DASEN indique qu'un travail est déjà engagé pour aboutir à quelque chose de plus satisfaisant.

Retour sur les préconisations dans un an ? DASEN faire une feuille de route à envoyer à tous les pilotes de PAS et de PIAL. Faire un GT avec les chefs d'établissement. Pole école inclusive fera un pont régulier.

Adopté à l'unanimité.

3. Présentation de Madame Sandrine Varrel dit Morel-Mangione, infirmière conseillère technique – service de promotion de la santé en faveur des élèves

La conseillère technique est arrivée fin octobre. Elle est encore en phase de découverte de l'administration. Sa mission est d'apporter du soutien aux équipes d'infirmiers et aux agents pour faire le relai vers les personnels ressources qui peuvent apporter des réponses.

4. Présentation du Docteur Barbara Kern, médecin de l'éducation nationale – service de promotion de la santé en faveur des élèves

2 jours sur secteur Brive et 2 jours secteur Tulle.

Vaccination : Un rappel à destination des directeurs sur les vaccins et rappels obligatoires est demandé. La question sera abordée en réunion d'IEN.

5. Bilan des faits établissements pour la période de septembre à décembre des années scolaires 2024-2025 et 2025-2026

Il est dommage de ne pas avoir accès aux mêmes indicateurs que dans le précédent bilan sur 3 ans (Harcèlement, cyber harcèlement, cyber violences, violences physiques, violences verbales, violences sexuelles).

Pourquoi changer d'indicateurs en si peu de temps (le précédent bilan a été présenté le 9/10/2025) ? En effet, ici, il n'est fait mention que de l'endroit où ont eu lieu les faits établissements et non de leur typologie ou de leurs auteurs/victimes. (A noter que le lieu du fait est totalement absent du précédent bilan).

Sans continuité des indicateurs, il est difficile de pour pouvoir comparer.

Faits année 2024-2025 :

Par rapport au bilan du 9/10/2025, il est annoncé 100 faits en n-1 (90 niv2 et 10 niv3) alors que le 9/10, il était annoncé 111 faits (100 niv2 et 11 niv3) pour le 1er degré. Ce qui modifie pour le 1er degré : +31% de faits

Pourquoi ne pas détailler les niveaux pour les faits du 2nd degré alors que c'est le cas pour le 1er ? M. Lissac indique que le logiciel rend difficile les extractions.

Comparaison 1er trimestre 2025-2026 :

1er degré	2nd degré
95 faits en 1 seul trimestre, soit 86% du nombre de faits total de l'année 2024-2025 niv 2 : 92 faits, soit 92% du nombre de faits niv 2 total de l'année 2024-2025 niv 3 : 3 faits, soit 60% du nombre de faits niv 3 total de l'année 2024-2025	Comparaison impossible puisque la répartition par type d'établissement ne faisait pas partie des critères du précédent bilan

6. Bilan des fiches SST pour la période de septembre à décembre des années scolaires 2024-2025 et 2025-2026

Pas de typologie des risques mis en avant par le bilan

Si on voulait tirer des conclusions et mettre en place des mesures de prévention, il faudrait pouvoir identifier la prédominance ou l'augmentation d'un risque et mettre en place des GT pour élaborer des protocoles.

Des fiches SST DDJS auraient été reçues à la DSDEN mais n'ont pas été transmises au secrétariat et aux OS. Le SG indique que pour le moment il ne sait pas si le traitement de ces fiches sera départemental ou académique.

7. Définir les dates des visites des établissements retenus lors de la réunion FS-SST du jeudi 9 octobre 2025

Ecole Sarroux St-Julien thématique « Bâtimentaire ». Demi-journée : 7/05 matin. Préparation adossée à un GT fiches SST.

LP René Cassin thématique « Bâtimentaire » Toitures 1 journée. Pas de proposition de date dans le moment. Besoin de la présence de M. Leclerc

LP Simone Veil thématique « Dispositif inclusif » Demi-journée 18 préparation 19/06

8. Visite d'informations et de prévention

Rappel : choix public cible : agents 43-45 ans, visite obligatoire, directeurs, RASED, PE maternelle, personnels DSDEN.

1 journée par mois

18 visites à date. 30 visites prévues fin juin 2026 : 30 visites

Formatrice 1^{er} secours santé mentale.

9. Questions diverses.

La FSU déplore que les documents préparatoires à la réunion n'aient, encore une fois, pas été transmis dans les délais réglementaires. Le Secrétaire Général indique qu'ils vont essayer d'être vigilent pour la prochaine réunion.

Fête de la science à Ussel : on en est où ? Non pas de date actuellement. Principale à rencontrer sous-préfet récréa-sciences limoges et prof de SVT pour déterminer la meilleure date. Report année suivante envisagé. Collège d'USSEL doit être remis en bon ordre. Les choses avancent. Question de la pression est levée lors de la réunion en sous-préfecture. L'Ecole ne se soumet aux pressions.

Intervention de Ferrus serait sur l'intelligence animale et par sur le loup.

Prochaine réunion 28/05/26 après-midi :