Mise en œuvre du cadre de gestion des AESH

Bilan au 31/12/2019

SOMMAIRE

- Les acquis actés dans le cadre de gestion
- Le contexte de mise en œuvre
- Les quotités des contrats
- La formation des AESH
- Les marges de progrès identifiées

LES ACQUIS ACTÉS DANS LE CADRE DE GESTION

LES ACQUIS ACTÉS DANS LE CADRE DE GESTION

- L'objectif du cadre de gestion : sécuriser et améliorer les conditions d'emploi des AESH
- Des acquis inscrits dans le cadre de gestion :
  - Reconnaissance de la qualité d'agent public des AESH et de leur appartenance à la communauté éducative (accès aux salles des personnels, intégration aux réunions des équipes pédagogiques et des équipes de suivi de scolarisation...)
  - Création d'un pilotage et d'un suivi RH dédié avec un suivi adapté et une gestion coordonnée par les services académiques
  - Clarification des modalités de décompte du temps de travail et reconnaissance du temps de travail dédié aux activités connexes à l'accompagnement
  - Sécurisation de l'emploi : un contrat de 3 ans renouvelable avant passage en CDI, une formation initiale de 60 heures réaffirmée

LE CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE

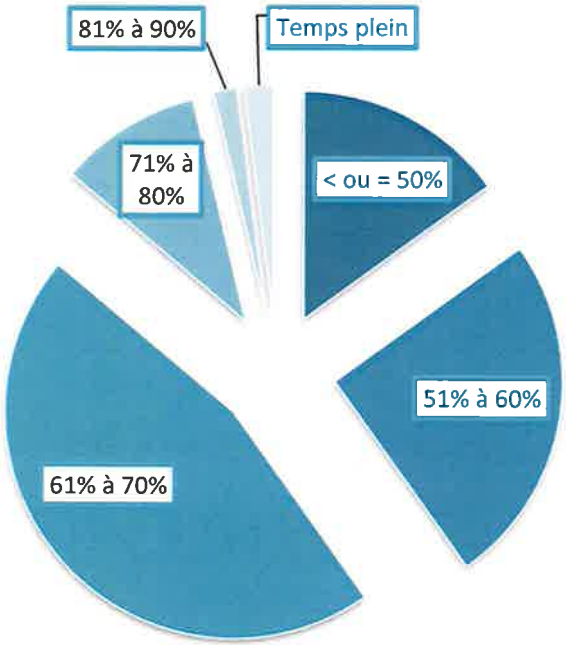
LE CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE

- Un délai contraint de mise en œuvre (finalisation du cadre de gestion en juin et effets attendus au 1er septembre)
- Un impact important sur les pratiques de gestion RH à la veille de la rentrée
  - Adapter les SIRH aux nouvelles règles de durée des contrats, de décompte du temps de travail et d'affectation
  - Modifier les pratiques dans des délais resserrés
- De nombreux recrutements à opérer dans un temps limité
- La montée en puissance des EPLE mutualisateurs
- La généralisation des PIAL

QUOTITÉS DES CONTRATS

Titre 2 et hors titre 2

VENTILATION DES QUOTITÉ DES CDD ET CDI



VENTILATION DES QUOTITÉS DES CDD

Quotités CDD - Données en personnes physiques								
Quotités contrats CDD	Femmes	Hommes	Total	%	% femmes	% hommes	Dont PP en contrats PIAL	Répartition des contrats PIAL
< ou = 50%	11 212	761	**11 973**	**15%**	93,6%	6,4%	3 742	16%
51% à 60%	19 380	1 516	**20 896**	**27%**	92,7%	7,3%	4 513	19%
61% à 70%	35 796	2 633	**38 429**	**49%**	93,1%	6,9%	13 176	56%
71% à 80%	5 320	621	**5 941**	**8%**	89,5%	10,5%	1 764	7%
81% à 90%	730	165	**895**	**1%**	81,6%	18,4%	165	1%
Temps plein	591	120	**711**	**1%**	83,1%	16,9%	199	1%
	73 029	5 816	**78 845**	**100%**	**92,6%**	**7,4%**	23 559	**100%**

VENTILATION DES QUOTITÉS DES CDI

Quotités CDI - Données en personnes physiques								
Quotités contrats CDI	Femmes	Hommes	Total	%	% femmes	% hommes	Dont PP en contrats PIAL	Répartition des contrats PIAL
< ou = 50%	2 262	119	**2 381**	**14%**	95,0%	5,0%	192	5%
51% à 60%	2 966	138	**3 104**	**19%**	95,6%	4,4%	885	23%
61% à 70%	5 236	266	**5 502**	**33%**	95,2%	4,8%	1 455	38%
71% à 80%	3 410	323	**3 733**	**22%**	91,3%	8,7%	958	25%
81% à 90%	629	72	**701**	**4%**	89,7%	10,3%	156	4%
Temps plein	1 069	190	**1 259**	**8%**	84,9%	15,1%	149	4%
	15 572	1 108	**16 680**	**100%**	**93,4%**	**6,6%**	3 795	**100%**

LA FORMATION DES AESH

LA FORMATION DES AESH

- Un pilotage renforcé de la formation initiale et de la formation continue
- Les débuts de la mise en œuvre : quelques exemples

UN PILOTAGE RENFORCÉ

- Les sources réglementaires garantissant un droit à la formation initiale et continue des AESH :
  - décret n°2014-724 du 27 juin 2014 ;
  - arrêté du 29 octobre 2019 ;
  - circulaire n°2019-090 du 5 juin 2019 portant cadre de gestion des AESH ;
  - circulaire n°2019-088 du 5 juin 2019 pour une école inclusive
- pilotage au niveau académique par les conseillers techniques ASH, en lien, au niveau départemental, avec les IEN-ASH.

LE PILOTAGE DE LA FORMATION INITIALE

- Le pilotage de la formation initiale d'adaptation à l'emploi :
  - Les textes garantissent :
    - Une formation d'adaptation à l'emploi d'une durée de 60 heures,
    - incluse dans le temps de service effectif des AESH,
    - adaptée à aux besoins de chaque agent.

LE PILOTAGE DE LA FORMATION CONTINUE

- L'arrêté du 23 octobre 2019 :
  - Fixe le cahier des charges des contenus et définit les objectifs de la formation continue spécifique à ces agents
  - Précise l'ensemble des dispositifs de formation qui peuvent être mobilisés par les services académiques :
    - plans de formation académiques ou départementaux,
    - formations d'initiatives locales (FIL),
    - modules d'initiative nationale (MIN) ou formations partenariales
- Accès à la plateforme numérique nationale Cap école inclusive.

LES DEBUTS DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

- Des actions mises en œuvre sur l'ensemble du territoire qui contribuent à renforcer la place des AESH au sein de la communauté éducative :
  - La garantie d'un accès à la plateforme numérique nationale CAP École inclusive
  - L'organisation de formations communes aux enseignants et aux AESH
- Des modules prêts à l'emploi ont été mis à disposition des académies, organisés en trois grands domaines :
  - systèmes institutionnels (3 modules),
  - besoins des élèves handicapés et situations de handicaps (7 modules),
  - compétences liées aux tâches à exercer (10 modules).

QUELQUES EXEMPLES DE MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION CONTINUE EN ACADÉMIE

- Académie de Reims :
  - des formations conjointes de 3 heures à destination des personnels AESH et enseignants volontaires sont prévues en janvier 2020
- Académie de Besançon
  - Des AESH ont été inscrits à des modules d'initiatives nationales
  - d'autres ont pu bénéficier d'une formation de 30h à la LSF au niveau académique
- Académie de Grenoble :
  - des dispositifs de formation continue spécifiques ou communs avec les enseignants sont proposés
    - Positionnement respectif enseignant/AESH
    - Echanges de pratiques AESH
  - L'accompagnement au positionnement respectif enseignant/AESH repose sur un parcours M@gistère composé de 3 modules :
    - Penser le métier de l'autre
    - Coopérer au sein de la communauté éducative
    - Agir en complémentarité au sein de la classe

QUELQUES EXEMPLES

Académie de Montpellier :

- un volet dédié au sein du PAF
  - parcours M@gistère,
  - Stages spécifiques : gestes qui sauvent, échanges de pratiques approfondissement de la connaissance des troubles et des handicaps
  - Un flyer spécifique sur les formations proposées aux AESH

Académie de Versailles

- un plan de formation dédié :
  - Une présentation de la plateforme CAP ECOLE INCLUSIVE,
  - Des formations génériques : missions et statuts des AESH, principe de laïcité, le harcèlement scolaire, rôle et positionnement des AESH et travail en équipe, développement de l'enfant et de l'adolescent, l'équipe éducative et l'équipe de suivi de scolarisation)
  - Des formations plus spécifiques (les troubles du spectre autistique, la dyspraxie, les troubles auditifs, les troubles des fonctions motrices
  - Des temps d'analyse et d'échange de pratiques pour les AESH

LES MARGES DE PROGRÈS IDENTIFIÉES

LES MARGES DE PROGRÈS IDENTIFIÉES

- Des pratiques à harmoniser sur l'ensemble du territoire
- Décompte du temps de travail
  - Consolider le décompte sur 41 semaines au moins ;
  - Clarifier les modalités de décompte du forfait dédié aux activités connexes :
    - Mettre fin au lissage du temps d'accompagnement sur 41 semaines ;
    - Calculer le temps de service en multipliant la durée d'accompagnement hebdomadaire par au moins 41 semaines.
- Rémunération
  - Généraliser le réexamen triennal des CDD et CDI ;
  - Généraliser l'examen des modalités de rémunération des AESH en CDD ou CDI avec les OS des CTA.
- Formation
  - Amélioration des dispositifs de formation initiale des AESH dans le cadre réglementaire prévu