



**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat Général

SG/26 – 1076-194

SUITES AVIS CSA ACADEMIQUE

Destinataires : Tous personnels

Dossier suivi par : M. MARTIN - Secrétaire général - ce.sg@ac-aix-marseille.fr

Vous trouverez ci-joint les suites données aux avis émis lors du conseil social d'administration académique du 25 novembre 2025.

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Bruno MARTIN, Secrétaire Général de l'Académie d'Aix-Marseille

Suites données aux avis émis

Conseil Social d'Administration académique du 25 novembre 2025

Avis	Suites données par l'administration
<p>Avis n°1 : Avis sur la gestion des signalements VSST dans l'académie</p> <p>Depuis plusieurs mois, la gestion des signalements de faits relevant de violences sexistes et sexuelles dans l'académie d'Aix-Marseille souffrent de nombreux dysfonctionnements dans l'accueil de la parole des victimes, dans les réponses apportées par l'administration à ces signalements, dans l'accompagnement des victimes et la prise en charge des agresseurs. À titre d'exemple, nous pouvons citer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le changement de protocole d'écoute et le non renouvellement de la convention avec EGAE sans aucune information préalable - le manque de moyens (temps de travail, formation) pour les personnels des services RH désormais en charge de cette écoute - l'absence de validation d'un protocole sur l'accompagnement des victimes pourtant travaillé lors des derniers GT VSST - l'absence de programmation de GT VSST sur l'année 2025-2026 <p>Les organisations syndicales SUD éducation, CGT Educ'action, FSU, FO, UNSA dénoncent ces dysfonctionnements comme autant de freins à une prise en charge bienveillante de la parole des victimes et comme un facteur supplémentaire d'invisibilisation des VSST dans notre académie. C'est pourquoi nous vous demandons, M. le Recteur, un nouveau calendrier de réunions du GT VSST dont l'objet sera a minima d'étudier l'ensemble des dysfonctionnements cités et de faire un bilan de l'externalisation de la cellule d'écoute à EGAE.</p>	<p>La prévention et la prise en charge des situations des personnes qui se signalent sur le dispositif académique de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est une priorité pour l'académie.</p> <p>Le dispositif académique de signalement des actes de violence, de discrimination et d'agissements sexistes présenté en CSA académique le 26 novembre 2024 prévoyait l'externalisation de la cellule d'écoute grâce à un contrat d'un an sans tacite reconduction afin de disposer du temps nécessaire pour faire évoluer les modalités d'organisation interne conformes à la politique volontariste conduite par l'académie.</p> <p>Cette externalisation a pris fin à la rentrée 2025. La phase d'écoute du traitement du signalement est désormais confiée aux cinq conseillères des ressources humaines de proximité (CRHP), dont quatre ont été recrutées depuis la rentrée scolaire 2024, qui bénéficient de formations spécifiques (écoute active, séances d'analyse de pratiques animées par une psychologue du travail, formation aux Premiers Secours en Santé Mentale - PSSM) et d'outils adaptés (grille d'aide à l'entretien) leur permettant d'assurer un accompagnement structuré et bienveillant.</p> <p>Le guide académique actualisé est mis en ligne sur « Estérel publications ». Il fera l'objet d'une nouvelle actualisation lorsque les modalités d'accompagnement des personnes, qu'elles soient victimes ou agresseurs, auront été finalisées dans le cadre des réunions du groupe de travail issu de la F3SCT académique.</p>

Avis n°2 : Avis sur la scolarisation des EANA

Les organisations syndicales SUD éducation, CGT Éduc'action, FSU, FO, dénoncent les orientations du CASNAV de l'académie d'Aix-Marseille dans sa lettre de rentrée 2025 et souhaitent rappeler leur attachement à une scolarisation digne et respectueuse des droits de tous les élèves allophones et nouvellement arrivés.

À titre d'exemple et contrairement à la circulaire nationale n°2012-141 du 2 octobre 2012 qui fixe un nombre d'heure minimal d'enseignement du français lors de l'inscription, la lettre de rentrée du CASNAV insiste sur le volume maximal à ne pas dépasser pour les élèves inscrits dans les dispositifs UPE2A. Ce faisant, il introduit une limite qui n'a pas lieu d'être et qui restreint potentiellement les besoins des élèves. La lettre de rentrée introduit également une distinction entre cycle 3 et cycle 4 quand la circulaire nationale évoque une distinction entre premier et second degré. La conséquence est une réduction substantielle du nombre d'heures possibles pour les élèves de 6e. Nos organisations rappellent que la seule distinction faite par la circulaire de 2012 en fonction de la scolarisation des EANA ouvre le droit aux élèves à des unités pédagogiques spécifiques pour les NSA et les PSA afin de les scolariser à plein temps lors de leur première année.

Instaurer un horaire maximal contraire à la réglementation ne peut avoir qu'une conséquence : créer la possibilité d'inscrire toujours plus d'élèves dans les dispositifs existants au détriment de leurs conditions d'apprentissage. Cela s'inscrit dans la logique que nous dénonçons également d'imposer les enseignants de ces dispositifs de plus en plus comme des "coordonnateurs" de groupes d'élèves toujours plus importants.

Ne pas donner aux EANA les heures auxquelles ils ont droit traduit les manques dans les moyens déployés par le Rectorat pour répondre aux besoins et une volonté politique de restreindre les droits de ces élèves.

Nos organisations vous demandent, M. le Recteur, de revenir sur ces décisions et orientations prises depuis la rentrée de septembre 2025 et de réaffirmer votre attachement au respect des dispositions de la circulaire nationale de 2012.

Les orientations académiques s'inscrivent dans le respect du cadre réglementaire national et traduisent une volonté claire et constante de garantir à chaque élève allophone nouvellement arrivé un parcours de scolarisation de qualité, adapté à ses besoins et porteur de perspectives.

La circulaire n° 2012-141 du 2 octobre 2012 rappelle que tout élève allophone nouvellement arrivé a vocation à être inscrit dans une classe ordinaire correspondant à son âge. Elle prévoit également que ces élèves puissent bénéficier, en fonction de leurs besoins, d'un accompagnement spécifique pour l'apprentissage du français, notamment au sein des unités pédagogiques pour élèves allophones arrivants (UPE2A).

Par conséquent, la scolarisation en UPE2A constitue une possibilité parmi d'autres, et non une réponse unique ou automatique. Elle repose sur une évaluation fine des besoins linguistiques et scolaires de chaque élève, fondée sur des tests de positionnement et sur l'analyse de son parcours antérieur, par les équipes.

Dans ce cadre, les repères horaires mentionnés dans la lettre de rentrée du CASNAV s'inscrivent dans une logique d'aide à la décision et répondent à un usage faible du principe d'inclusion en classe ordinaire pour de nombreux dispositifs du 2nd degré. Ceux-ci proposent, à titre indicatif, des fourchettes de volumes horaires hebdomadaires selon les profils des élèves. Ils ne constituent pas des seuils obligatoires ni des plafonds, mais des points d'appui destinés à accompagner la réflexion des équipes.

La référence aux cycles 3 et 4 vise à attirer l'attention sur les enjeux de continuité des parcours entre l'école et le collège ainsi que sur l'articulation nécessaire entre apprentissages linguistiques et disciplinaires sans remise en cause de la distinction réglementaire entre le premier degré et le second degré.

S'agissant des élèves non ou peu scolarisés antérieurement, la circulaire ouvre la possibilité de modalités d'accompagnement renforcées, associant des temps importants d'enseignement du français et des apprentissages fondamentaux en regroupement spécifique, tout en maintenant des temps d'inclusion en classe ordinaire. Il s'agit bien d'une organisation souple et évolutive, et non d'une scolarisation à temps plein en dispositif.

Avis n°3 : Avis sur les conditions d'emploi et de travail des AED

La nouvelle circulaire sur le cadre de gestion des AED du 17 septembre 2025 ne répond malheureusement en rien à la précarité des conditions d'emploi et de travail des assistantEs d'éducation. Partout dans les collèges et les lycées, nos collègues AED restent confrontéEs à une pression et une incertitude quotidiennes : pression sur le renouvellement de leur contrat, pression liée au flou de leurs missions, pression sur leur temps de travail, absence de perspectives salariales et d'assurances quant à un accès au CDI.

Dans ce contexte, les organisations SUD éducation, CGT Educ'action, FSU, FO, UNSA demandent la réunion urgente d'un groupe de travail au niveau académique sur la question des conditions d'emploi des AED afin de déterminer, comme le cadre national le permet :

- une grille salariale progressive sur la base de l'ancienneté et dès la première année de CDD
- une procédure claire et opposable de mobilité au sein de l'académie
- un cadre favorable pour l'accès au CDI de tousTES en-dehors de tout arbitraire local
- la mise en place d'un véritable plan de formation
- le respect des missions des AED dans tous les établissements scolaires.

L'académie porte une attention particulière aux personnels AED. La publication d'un guide académique à destination de ces personnels, qui a fait l'objet d'un travail étroit avec les représentants des personnels, en est l'illustration.

La parution de la circulaire du 17 septembre 2025 portant sur le cadre de gestion des personnels exerçant les missions d'assistants d'éducation précise le cadre juridique du contrat, les conditions d'exercice de la fonction d'AED, ainsi que le droit à la formation et à la validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cadre, l'académie confirme son engagement pris dans le cadre du comité social d'administration de réunir un groupe de travail associant les représentants des personnels qui portera sur l'élaboration d'un système de répartition des emplois et dont le résultat sera présenté dans le cadre des instances du dialogue social d'ici la fin de l'année scolaire.

Avis n°4 : Avis sur les conditions d'emploi et de travail des AESH

Depuis la rentrée scolaire, nous sommes contactéEs par de nombreuses collègues AESH qui nous signifient une dégradation accrue de leurs conditions de travail :

- elles sont trop peu nombreuses et les besoins d'accompagnement d'élèves ne sont pas honorés
- elles n'ont pas toujours eu accès aux avenants permettant d'augmenter leur quotité de travail
- elles n'ont pas accès aux services administratifs (délais de réponses importants voire des non réponses) et de nombreuses situations peuvent rester en souffrance des semaines voire des mois
- elles ne bénéficient d'aucune procédure claire et opposable de mobilité au sein de l'académie
- elles témoignent de grandes disparités dans l'académie concernant l'organisation des emplois du temps avec l'ajout de l'encadrement de la pause méridienne : questions des déplacements, des temps de pause...

Dans ce contexte, les organisations SUD éducation, CGT Educ'action, FSU, FO, UNSA demandent le recrutement d'AESH à hauteur des besoins d'accompagnement, l'abandon des PIALs et la réunion urgente d'un groupe de travail au niveau académique sur la question des conditions d'emploi et l'organisation du travail des AESH dans l'académie.

Un accompagnement structuré et continu est déployé au sein de chaque département au regard des besoins remontés par les PIALs et les PAS dans une perspective de professionnalisation et de recrutement adapté aux besoins identifiés des élèves. Cet accompagnement se renforce dans le cadre du déploiement des PAS.

Par ailleurs, des dispositifs d'accompagnement des personnels sont mobilisés par les services départementaux à chaque fois que cela s'avère nécessaire afin de répondre à des situations individuelles spécifiques, dans une logique d'écoute et d'adaptation au plus près des réalités rencontrées sur le terrain.

Il convient cependant de rappeler que les affectations des personnels tiennent compte de leurs souhaits et des besoins des établissements scolaires. Elles doivent répondre aux impératifs de service et de continuité pédagogique.

Ces différents leviers permettent d'assurer un suivi attentif et évolutif des situations des personnels AESH dans le cadre de l'organisation définie au niveau académique.