

À  
Madame l'Inspectrice d'Académie  
DASEN d'Eure-et-Loir

Chartres, le 21 mai 2021

**Objet :** évaluation des collègues AESH

Madame la DASEN,

Les directeurs d'école ont été destinataires hier d'un mail de votre part concernant la mise en place de l'évaluation annuelle des personnels AESH.

Les AESH ont été destinataires ce jour du même type de courrier complété en fin de journée par un autre écrit précisant qu'il ne s'agissait pas d'un entretien professionnel.

Nous tenons à réagir solennellement à cette demande.

La mission d'évaluation des AESH n'est pas dans les fonctions des directeurs d'école ou des adjoints. Nous n'y sommes pas formés, nous ne disposons d'aucun référentiel permettant cette évaluation qui ne pourrait être qu'emprunte de subjectivité.

Le BO n°23 du 6 juin 2019, cadrant la gestion des personnels AESH, précise bien :

*En application du décret du 27 juin 2014 et de l'arrêté du 27 juin 2014 précités, les agents (qu'ils soient recrutés par contrat à durée déterminée ou par contrat à durée indéterminée) bénéficient au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel.*

*Il est préconisé de tenir un entretien à l'issue de la 1<sup>re</sup> année de contrat. Cet entretien peut en effet permettre de vérifier la qualité du service rendu et d'en tirer les conséquences sur le plan du développement professionnel de l'agent. Il peut en outre donner lieu à un réexamen de la rémunération de l'agent.*

.../...

*L'EN compétent ou le chef d'établissement peuvent prendre l'attache du ou des enseignants en charge du ou des élèves accompagnés par l'AESH sur la manière de servir. Toutefois, le contenu de ces échanges ne peut faire l'objet d'un rapport, ni servir d'unique base à l'évaluation de l'agent.*

C'est d'ailleurs, dans ce cadre, que des évaluations ont été menées ou sont en cours de l'être, par les Chefs d'établissement, pour nos collègues affectés dans le 2<sup>nd</sup> degré.

Dans votre courrier vous indiquez que ce document a pour but d'apprécier la pertinence du maintien sur le poste actuel.

En quoi cette fiche d'évaluation annuelle pourrait-elle être un indicateur en la matière ?

Elle peut, au plus, permettre de mettre en évidence, nonobstant les remarques précédentes sur la subjectivité, les besoins en formation.

Cette année une fiche dite "fiche de visibilité" a été mise en œuvre pour recueillir les souhaits de changement d'affectation des AESH.

Nous nous sommes félicités de cette démarche demandée de longue date par nos collègues AESH.

La juxtaposition de cette "évaluation annuelle" vide de sens cette démarche positive.

Nous nous interrogeons également sur la conservation d'un tel document. Est-il versé au dossier de chaque collègue AESH ? Si tel est le cas nos collègues doivent le savoir et cela lui donne une importance encore plus grande.

Dans la fonction publique les évaluations sont cadrées et comportent toujours une voie de recours qui ne semble pas être prévue dans cette fiche.

Une rencontre annuelle entre AESH et enseignants est légitime pour permettre d'échanger et de faire évoluer les pratiques réciproques. Cette fiche ne va pas dans ce sens, en établissant de fait une dichotomie évaluateur/évalué.

Nous vous demandons donc de revenir sur cette pratique au plus vite et restons à votre disposition pour échanger sur cette problématique.

Au vu des délais de mise en œuvre nous transmettons simultanément ce courrier à nos collègues pour les informer de notre démarche vers vous en attendant de leur relayer vos réponses

Nous vous prions d'agréer, Madame l'Inspectrice d'Académie, l'expression de nos salutations respectueuses.

Les co-secrétaires départementaux du SNUipp-FSU 28

Clémentine Ingold, Céline Prier-Chéron et Olivier Thomas.



**REPENSER  
L'ÉCOLE AVEC  
CELLES ET  
CEUX QUI  
LA FONT AU  
QUOTIDIEN.**

**C'EST BEAUCOUP  
DEMANDER ?**