

SOMMAIRE

PAGE 2

- **Carrières et diplômes : professionnaliser le métier**

PAGE 3

- **Missions : accompagner les élèves en situation de handicap**

PAGE 4

- **Contrats : précarité toujours**

PAGE 5

- **Pôles inclusifs d'accompagnement localisés : la flexibilité au détriment de la stabilité**

PAGE 6

- **Temps de travail : temps partiel imposé**

PAGE 7

- **Rémunération : des salaires insuffisants**

PAGE 8

- **Participer à la vie syndicale et de l'établissement**

GLOSSAIRE

AESH : Accompagnant d'élève en situation de handicap.

CCP : Commission consultative paritaire.

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

IA-DASEN : Inspecteur d'académie à la tête des DSDEN (départements).

IEN : Inspecteur de l'Éducation nationale.

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées.

PAI : Projet d'accueil individualisé.

PIAL : Pôle inclusif d'accompagnement localisé.

PPS : Projet personnel de scolarisation.

SEI : Service école inclusive.

Ont contribué à ce supplément

Axel Benoist, Virginie Cassand,
Emmanuel Séchet, Valérie Sipahimalani,
Catherine Soares, Yoann Vigner

AESH

Les AESH, des professionnels qui doivent être reconnus

Arrivés par la petite porte de la précarité, méconnus dans leur travail, les Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) sont pourtant indispensables tant auprès des élèves que dans les équipes pluriprofessionnelles. 118 000 élèves en situation de handicap étaient scolarisés en 2006, ils sont 385 000 à cette rentrée. 26 000 étaient accompagnés, ils sont aujourd'hui plus de 180 000. Ces progrès ont été accomplis grâce au travail des AESH, qui permettent à l'École de progresser vers une inclusion plus ambitieuse. Il reste cependant beaucoup à faire pour que le métier d'AESH soit reconnu à sa juste valeur : sortir de la précarité et devenir fonctionnaires, obtenir une juste rémunération, créer les conditions d'un parcours professionnel. Cela suppose d'obtenir des droits en termes de qualification, de diplôme, d'affectation et de carrière, et donc de percer syndicalement. Ce supplément à destination des AESH, mais aussi de la communauté éducative, donne un état des lieux de la situation des AESH et les pistes d'actions syndicales que s'est donné la FSU. Bonne lecture ! ■

Frédérique Rolet, secrétaire générale du SNES-FSU
Fabien Cardon, secrétaire général adjoint du SNETAP-FSU
Sigrid Gérardin, co-secrétaire générale du SNUEP-FSU

Professionaliser le métier

Professionaliser un métier permet de créer une culture professionnelle commune pour ceux qui le pratiquent, en lien avec les autres professionnels, et de donner des perspectives de carrière.

Jusqu'à une période récente, la fonction d'accompagnant a été pensée comme temporaire. Les agents étaient recrutés en contrats aidés ou en CDD de droit public d'un an renouvelable six fois. La formation initiale et continue était quasiment inexistante. Depuis la rentrée 2019, tous les AESH sont recrutés en CDD de trois ans, renouvelable une fois avant passage en CDI et une formation de soixante heures d'adaptation à l'emploi est obligatoire pour les AESH qui ne détiennent pas de diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. Cette formation doit avoir lieu au plus tard avant la fin du premier trimestre, si possible avant la prise de fonction.

Le DEAES, un diplôme pour les AESH

En 2016, est mis en place le Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES, décret 2016-74 et arrêté du 29 janvier 2016), de niveau 3 (CAP). Ce diplôme concerne l'accompagnement social au quotidien des personnes en situation de handicap de par l'âge, la maladie... La spécialité « Accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire » est conçue pour les AESH. Sa

NOTRE AVIS

L'école inclusive doit pouvoir s'appuyer sur des AESH professionnalisés, et pour cela leur permettre de devenir des experts à part entière de l'accompagnement des élèves en situation de handicap. Dans la mesure où les AESH peuvent être amenés à prendre en charge des écoliers, des lycéens et des étudiants, le DEAES doit être rénové et sa qualification revue à la hausse. Les AESH doivent devenir des fonctionnaires de catégorie B. Des formations professionnelles qualifiantes et diplômantes doivent être créées pour offrir un parcours scolaire et professionnel aux personnels, en commençant par une filière du baccalauréat professionnel. La formation continue et les analyses de pratiques renforceront cette culture professionnelle commune. L'accès à des formations communes aux différents personnels (notamment avec les enseignants) acté par la circulaire du 5 juin 2019 est une avancée qui ne doit pas rester lettre morte : les formations doivent être ouvertes et financées, les frais de déplacement remboursés.

détention permet de postuler auprès des services académiques.

La circulaire 2019-090 indique : « *les personnels peuvent également s'engager dans une démarche de Validation des acquis de l'expérience (VAE) et, dans le cadre des dispositifs de droit commun de formation continue, accéder à des modules d'accompagnement à la VAE* ».

Mais des questions se posent : quelles VAE pour quels diplômes dans le champ du handicap ? Quel financement ? Quel accompagnement ?

La formation continue

La circulaire 2019-090 acte le droit pour les AESH de bénéficier d'actions de formation sur le temps de service, en dehors du temps d'accompagnement de l'élève. Elle rappelle également leur droit à être candidats aux modules d'initiative nationale concernant la scolarisation des élèves en situation de handicap (MIN-ASH). Rapprochez-vous de votre section syndicale qui appuiera votre candidature.

La carrière ?

Les AESH bénéficient au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel et il est préconisé d'en tenir un à l'issue de la première année (circulaire 2019-090). Il est conduit par l'IEN ou par le chef d'établissement et est organisé pendant le temps et sur le lieu de service. L'entretien se traduit par un compte-rendu, notifié à l'AESH, qui dispose d'un délai de quinze jours pour faire une demande de révision auprès du recteur. Le recteur dispose à son tour de quinze jours francs pour notifier sa réponse. En cas de réponse négative, l'AESH peut saisir la Commission consultative paritaire (CCP).

Cet entretien doit mettre en valeur la manière de servir de l'AESH. En principe, il entraîne une hausse de la rémunération. Si vous n'avez pas bénéficié d'un entretien professionnel alors que vous répondez aux critères, rapprochez-vous de votre section syndicale départementale ou académique pour faire valoir vos droits. ■



Accompagner les élèves en situation de handicap

Les tâches d'accompagnement entraînent souvent une forte pénibilité qui est insuffisamment reconnue.

Les missions des AESH sont définies dans le point 2 de la circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017 : l'aide humaine aux élèves en situation de handicap dans les actes de la vie quotidienne, l'accès aux activités d'apprentissage, la prise de médicaments et les gestes techniques spécifiques, les activités périscolaires. Les services académiques, les écoles ou les établissements, ne peuvent pas imposer des tâches qui ne figurent pas dans cette liste.

I-M-CO...

Il existe trois modalités d'accompagnement que le contrat doit indiquer précisément :

▶ individualisé : accompagnement continu et soutenu d'un élève conformément à la notification de la CDAPH ;

▶ mutualisé : accompagnement non continu et non soutenu de plusieurs élèves sans précision horaire de la CDAPH ;

▶ collectif : accompagnement dans le cadre d'une ULIS soit lors des temps d'inclusion dans la classe ordinaire soit au sein de l'ULIS. Les AESH-co n'ont pas à s'occuper des élèves en inclusion individuelle dans la classe ordinaire. Ils n'ont pas non plus à encadrer les élèves de l'ULIS en l'absence du professeur coordonnateur de l'ULIS.

La question non résolue des « gestes techniques spécifiques »

Si la circulaire n° 2017-084 est claire quant à la prise de médicaments (encadrée par



© WavebreakMediaMicro / Adobe Stock.com

un Projet d'accueil individualisé, PAI) et au cas spécifique des aspirations endotrachéales (nécessitant une habilitation encadrée par le décret n° 99-426 du 27 mai 1999), elle reste très allusive concernant toute une série de gestes pouvant engager la sécurité des élèves et des accompagnants : « des gestes techniques spécifiques peuvent être demandés [...] par la famille, avec l'accord de l'employeur, lorsqu'ils sont prévus spécifiquement par un texte » et donc figurent dans un PAI.

Accessibilité et pénibilité

L'accessibilité et l'aménagement des locaux ont un impact sur le travail des AESH,

notamment lorsqu'ils accompagnent des élèves à mobilité réduite. Il revient à l'employeur de doter l'école ou l'établissement des équipements nécessaires à la manipulation des élèves porteurs de handicap moteur.

L'absence d'ascenseur, de rampe d'accès, une cour en pente, des toilettes non adaptées sont autant de facteurs de pénibilité inacceptables. Les troubles musculosquelettiques (TMS) font l'objet de fiches santé sécurité au travail (SST) au même titre que les risques psychosociaux (RPS) et justifient l'interpellation du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). ■

NOTRE AVIS

Les AESH sont des professionnels de l'accompagnement. Leurs missions sont plurielles et mobilisent des compétences extrêmement variées. L'aide qu'ils apportent s'inscrit dans les mesures de compensation auxquelles ont droit les élèves en situation de handicap (loi de 2005). Cette aide, pour être pleinement effective, exige que leur mission ne soit pas dévoyée au profit d'autres tâches, et que leurs conditions d'exercice (aménagement des locaux, achat de matériel) ne viennent pas entraver l'accomplissement de leur mission. Elle nécessite aussi une formation sur la sécurité lors de l'accompagnement à l'utilisation des machines en voie professionnelle, ainsi qu'une

prise en charge des équipements de protection individuelle (casques, chaussures de sécurité, etc.).

Beaucoup d'AESH évoquent des situations d'épuisement. Cet épuisement peut être physique dans l'accompagnement d'élèves en fauteuil par exemple, ou moral quand les élèves ont des troubles prononcés du comportement, parfois subis par les AESH. Cette pénibilité, accrue par des rythmes très soutenus, doit être reconnue et prise en compte lors des affectations.

La désignation d'AESH référents est une solution intéressante pour aider leurs collègues dans l'exercice du métier, mais elle risque de se substituer à une amélioration des conditions de travail.

Précarité toujours

Le statut des AESH est encore trop précaire et il serait nécessaire de créer un corps de fonctionnaire pour reconnaître enfin leur rôle indispensable.

Le recrutement des AESH concerne les personnes titulaires d'un diplôme d'aide à la personne, d'un diplôme de niveau 4 ou justifiant d'au moins neuf mois d'expérience dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Les contrats d'accompagnant d'élèves en situation de handicap sont des contrats de droit public. Le recrutement s'effectue en CDD, par contrat de trois ans renouvelable une fois.

Après six années d'exercice, l'AESH peut prétendre à un CDI. L'administration est tenue de notifier son intention de renou-

veler ou non le contrat au plus tard deux mois avant son terme (trois mois en cas de renouvellement en CDI).

Seul un motif lié à l'intérêt du service peut justifier un non-renouvellement en CDI.

Pour le calcul des six années permettant de bénéficier d'un CDI, les services accomplis à temps partiel sont comptés comme des services à temps complet. Les périodes de moins de quatre mois entre deux contrats, le congé parental et le changement d'académie ne sont pas interruptifs.

Une période d'essai de deux à trois mois est appliquée au premier contrat. Lors du renouvellement de contrat, il ne peut y avoir de nouvelle période d'essai. Grâce à l'intervention de la FSU, toutes ces dispositions s'appliquent aussi depuis le 1^{er} septembre dans les lycées maritimes : une gestion mutualisée avec l'Éducation nationale est en réflexion.

Les avenants au contrat

Lorsque l'administration veut modifier la quotité de temps de travail ainsi que le lieu d'affectation, elle doit obligatoirement proposer un avenant. Le refus de l'AESH de signer cet avenant peut entraîner son licenciement.

Les absences et congés

En cas d'absences liées à une maladie ou un accident professionnel, le traitement

des AESH est maintenu avec une durée qui varie selon l'ancienneté.

Le congé maternité est de seize semaines à plein traitement. Le congé parentalité est de trois jours, pas forcément consécutifs, dans les quinze jours entourant la naissance, puis de onze jours dans les quatre mois suivant la naissance.

Les licenciements

Ils peuvent survenir pour insuffisance professionnelle, pour faute, pour inaptitude physique ou en cas de suppression du besoin qui a justifié le recrutement. Dans ce dernier cas, un autre contrat doit obligatoirement être proposé au préalable. Le licenciement intervient à l'issue d'un entretien préalable, suite à une convocation par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, avec mention de l'objet de la convocation. L'entretien a lieu au plus tôt cinq jours ouvrables après réception de la convocation. Lors de l'entretien, l'agent peut être accompagné par la ou les personnes de son choix. Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent le motif du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées. Avant tout licenciement, une Commission consultative paritaire (CCP) doit être réunie. ■

NOTRE AVIS

Le passage en CDI au bout de six années est un progrès mais cela ne signifie pas la fin de la précarité. Les AESH sont essentiels à l'inclusion des élèves en situation de handicap dans les écoles et les établissements scolaires. Pour la FSU, la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B est incontournable pour reconnaître pleinement le rôle des AESH au sein des équipes pluriprofessionnelles et mettre fin à leur précarité. La FSU réclame également que pour le passage en CDI soient prises en compte les années réalisées tant à l'Éducation nationale que dans l'enseignement agricole ou maritime.



PÔLES INCLUSIFS D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉS

La flexibilité au détriment de la stabilité

La création des PIAL, répondant à une pure logique d'économie budgétaire, a dégradé les conditions de travail et d'accompagnement.

Les pôles inclusifs d'accompagnement localisés ont été mis en place par la loi « Pour une école de la confiance » de juillet 2019. Selon la circulaire 2019-088 sur l'école inclusive, ils ont trois grands objectifs : « un accompagnement humain défini au plus près des besoins de chaque élève, une plus grande flexibilité dans l'organisation de l'accompagnement, une professionnalisation des accompagnants et une amélioration de leurs conditions de travail ». Ils n'existent pas dans l'enseignement agricole.

Qu'est-ce qu'un PIAL ?

La circulaire 2019-088 présente le PIAL comme une organisation collective de gestion des besoins d'accompagnement des élèves en situation de handicap dans un territoire circonscrit.

Se déclinant sous trois formes (PIAL du premier degré piloté par l'IEN, PIAL du second degré piloté par le chef d'un des établissements et PIAL inter-degrés piloté par l'IEN ou un chef d'établissement), ce dispositif s'est déployé en 2019 dans trois cents circonscriptions du premier degré, deux mille collègues avec ULIS et deux cent cinquante lycées professionnels avec ULIS. La généralisation sera progressive jusqu'à la rentrée 2022. C'est l'IA-DASEN qui décide de la carte des PIAL. Les AESH affectés dans un PIAL peuvent exercer leurs missions dans tous les établissements et écoles de ce PIAL. Le contrat doit le prévoir explicitement.

Le coordonnateur de PIAL

Le pilote du PIAL désigne, sur la base du



© Olivier Teytaud

volontariat, un coordonnateur parmi les directeurs d'école pour les PIAL premier degré et parmi les membres de l'équipe pédagogique pour le second degré. Il est chargé de coordonner et moduler les emplois du temps en fonction des besoins d'accompagnement, en concertation avec

le chef d'établissement ou l'IEN de circonscription. Il favorise la continuité de l'accompagnement des élèves et évite les ruptures de parcours.

AESH référent

Dans chaque DSDEN, un ou plusieurs AESH référents doivent être désignés, sur la base du volontariat, parmi les AESH qui justifient d'au moins trois ans d'expérience professionnelle dans les fonctions d'accompagnement.

L'AESH référent dispose d'une lettre de mission qui précise ses priorités d'action parmi une liste d'objectifs fixés par l'arrêté du 29 juillet 2020. Le temps de travail dévolu à ces missions, hors accompagnement, doit être indiqué dans le contrat de travail. L'AESH référent perçoit une indemnité annuelle de 600 €.

Il n'y a pas d'AESH référent dans l'enseignement agricole. ■

NOTRE AVIS

La généralisation des PIAL se fait la plupart du temps dans la plus grande opacité. La flexibilité ainsi imposée aux AESH n'améliore ni leurs conditions de travail, ni la prise en charge des élèves. Elle ne satisfait qu'une logique comptable cherchant à endiguer voire diminuer les coûts, alors que les besoins ne font qu'augmenter.

Elle peut conduire l'administration à prendre des mesures dégradant les conditions de travail des agents, en leur imposant notamment plusieurs lieux de travail.

Ces conditions de travail contribueront-elles à favoriser un apprentissage serein de l'élève, à le mener vers une réelle autonomie ? Le bien-être de l'élève a-t-il réellement été pensé ?

Cela n'est pas sans incidence sur la vie professionnelle et personnelle des AESH : prise en charge d'élèves à besoins très différents, lieux d'exercice éloignés, frais de transport, difficulté à s'inscrire dans une équipe...

Temps partiel imposé

Les contrats proposés sont souvent à temps partiel, sans que ce soit forcément le choix des personnels.



Le temps de service annuel est obtenu en multipliant la durée de service d'accompagnement hebdomadaire par 41 semaines. Ce temps de service inclut l'ensemble des activités de l'AESH (accompagnement, activités préparatoires, réunions et formations). Il est préconisé que « Dès lors que l'AESH est amené à suivre des formations longues en dehors de la période scolaire, (...) l'employeur prévoit dans le contrat, pour la période concernée, un nombre de semaines supérieur à 41, dans la limite de 45 semaines. » La circulaire 2019-090 précise que les « semaines en sus des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte des missions que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses fonctions en dehors du temps scolaire. Le temps d'accompagnement de ou des élèves ne peuvent être lissés sur la période de référence des 41 semaines ».

La **quotité de service** est obtenue en divisant le temps de service annuel par la durée légale de travail annuelle (1 607 heures).

Fractionnement : les AESH bénéficient de 14 heures de fractionnement que l'employeur peut décider, après avoir consulté l'AESH, soit de prendre en

compte dans le calcul de son temps de travail et de sa quotité horaire (son temps de travail annuel est alors rapporté à

1 593 heures et non 1 607 heures), soit de lui permettre de disposer de deux journées supplémentaires de congés annuels. ■

Temps hebdomadaire	Période de référence	Temps de travail annuel	Quotité travaillée d'accompagnement
39 heures	41 semaines	1 607 heures	100 %
35 h 40	45 semaines	1 605 heures	100 %
24 heures	41 semaines	984 heures	62 %
19 h 30	41 semaines	800 heures	50 %

Références réglementaires

- Article L.917-1 du code de l'éducation
- Décret 86-83 du 17/01/1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.
- Décret 2014-724 du 27/06/2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH.

Éducation nationale

- Circulaire 2017-084 du 3 mai 2017 relative aux missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap.
- Circulaire 2019-090 du 5 juin 2019 : cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap.

Enseignement agricole

- Instructions techniques 2019-616 du 23/08/2019 et 2019-803 du 04/12/2019 relatives à l'emploi et aux activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap dans les établissements de l'enseignement technique agricole.

Des salaires insuffisants

Les rémunérations sont trop faibles. Pour que le travail des AESH soit reconnu et les équipes pérennisées, elle doivent être revalorisées.

La rémunération mensuelle brute tient compte de l'indice de rémunération et de la quotité travaillée :

- Salaire brut mensuel = Indice Majoré × valeur du point × Quotité travaillée.
- Valeur annuelle brute du point = 56,2323 €, soit 4,686 € mensuel.

Lors du recrutement, l'indice de rémunération est fixé dans une grille allant d'un niveau plancher (329) à un niveau 8 (363). Le réexamen de la rémunération doit intervenir tous les trois ans. Il est préconisé à l'issue de la première année et doit impérativement se traduire par le passage à l'indice supérieur.

Les AESH ont droit au supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

Concrètement, le salaire brut d'un AESH, s'il n'est pas revalorisé, est de 1 523 € à plein-temps, ce qui corres-

pond à un traitement net d'environ 1 223 € (très légèrement variable selon la zone d'exercice).

Pour un contrat de 24 heures par semaine (62 %), le salaire net est d'environ 758 €. ■

Indices de référence pour la détermination de la rémunération des AESH (annexe 4 de la circulaire 2019-090)

Indice niveau 8	363
Indice niveau 7	358
Indice niveau 6	352
Indice niveau 5	346
Indice niveau 4	340
Indice niveau 3	334
Indice niveau 2	330
Indice niveau plancher	329

NOTRE AVIS

Lors des réunions du comité consultatif au printemps 2020, le ministère a été incapable de faire des propositions d'amélioration des rémunérations et du temps de travail. Sur le terrain, l'imposition du temps partiel reste la norme. Pour nous, il faut porter systématiquement à 45 le nombre de semaines prises en compte pour le calcul de la quotité et inclure tous les temps de présence afin d'arriver à des temps pleins pour toutes et tous. La grille indiciaire doit être revue et alignée sur le premier grade de la catégorie B. C'est à ce prix que les missions essentielles des AESH seront pérennisées pour le bien des élèves et des équipes.



© Clément Martin

Participer à la vie syndicale et de l'établissement

SNES (collèges et lycées généraux et technologiques), SNUEP (lycées professionnels), SNETAP (enseignement agricole et maritime public).





La Fédération syndicale unitaire (FSU) est la première organisation syndicale dans l'Éducation nationale et est incontournable dans la Fonction publique de l'État. Ses syndicats du second degré sont présents dans la très grande majorité des établissements et regroupent les différentes catégories de personnels (AED, AESH, CPE, Psy-ÉN, professeurs).

Les syndicats de la FSU portent pour l'Éducation un projet global :

- ▶ de réduction des inégalités sociales et culturelles ;
- ▶ d'une culture commune exigeante qui prenne en compte la diversité des élèves et permette à chacun et chacune de se construire ;

Parole d'AESH

Pour moi, AESH, adhérer à un syndicat de la FSU me permet au quotidien de faire pleinement partie de la communauté éducative, d'être entendue dans nos revendications, respectée et valorisée dans mes missions et de défendre mes droits. Seule l'action syndicale permettra à nos missions de devenir un véritable métier où toutes les collègues pourront s'épanouir, avoir un rôle social et éducatif auprès des élèves accompagnés.

Catherine S. (Brive-la-Gaillarde)

- ▶ d'une offre de formation initiale ambitieuse et de développement d'une formation tout au long de la vie débouchant sur des qualifications et des diplômes ;

- ▶ d'une scolarité inclusive reposant sur une palette de prise en charge (classe ordinaire, ULIS, IME...) et sur un financement à la hauteur des besoins.

Le conseil d'administration est l'instance de représentation des personnels dans les collèges et les lycées. Les AESH y sont électeurs et peuvent y être élus sur les listes présentées par la FSU.

Adhérer à un syndicat de la FSU

Se syndiquer c'est rejoindre un collectif pour défendre ses droits individuels et collectifs. C'est bénéficier d'informations personnalisées, être conseillé et appuyé dans ses démarches auprès de l'administration et être aidé pour intervenir dans son établissement. C'est aussi être informé à travers de publications, courriels, accès réservé au site internet. Les syndicats de la FSU proposent aussi à leurs adhérents des lieux de réflexion sur les pratiques professionnelles, les conditions de travail, les droits, notamment dans des stages syndicaux.

Enfin, se syndiquer au SNES-FSU, au SNUEP-FSU ou au SNETAP-FSU, c'est défendre les valeurs de la Fonction publique et du service public d'Éducation. 66 % du montant de l'adhésion (entre 25 € et 36 €) est remboursé sous forme de crédit d'impôt, même si on n'est pas imposable. Le coût réel pour l'année scolaire est donc de 8,50 € à 12 €.



© DR