



AESH, un métier d'avenir

© DR

S O M M A I R E

- AED, AESH : une distinction progressive p. 4-5
- Professionnaliser le métier p. 6-7
- Les AESH i-m-co p. 8-9
- Anticiper la rentrée scolaire p. 10-11
- Le PIAL, nouveau cadre d'exercice professionnel p. 12-13
- Le contrat (signature, modification et fin) p. 14-15
- De 39 à 41 semaines : quels changements ? p. 16

G L O S S A I R E

AESH : Accompagnant d'élève en situation de handicap. L'accompagnement peut être individuel (un pour un), mutualisé (un pour plusieurs) ou collectif (cas particulier des ULIS).

CDAPH (ou CDA) : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, auteure des notifications entrant dans le droit à compensation

des personnes en situation de handicap (loi de 2005).

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

IEN : Inspecteur de l'Éducation nationale.

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées.

PIAL : Pôle inclusif d'accompagnement localisé.

PPS : Projet personnel de scolarisation.

SEI : Service école inclusive créé par la circulaire de rentrée « école inclusive » du 5 juin 2019 dans chaque département, nouvel interlocuteur de gestion des AESH.



L'Université Syndicaliste, pages spéciales de L'US n° 790 du 21 septembre 2019, journal du Syndicat national des enseignants de second degré (FSU) : 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 — **Directeur de la publication** : Xavier Marand (xavier.marand@snes.edu)
Compogravure : C.A.G., Paris — **Imprimerie** : SIEP, Bois-le-Roi (77) — N° CP 0123 S 06386 — ISSN n° 0751-5839
Régie publicitaire : Com d'habitude publicité, Clotilde Poitevin, Tél. : 05 55 24 14 03 — Fax : 05 55 18 03 73 — www.comdhabitude.fr

Édito

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 340 000 en 2018. 26 000 étaient accompagnés, ils sont aujourd'hui plus de 166 000. 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 petit 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 !

LA FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE ET SES SYNDICATS VOUS ACCOMPAGNENT AU QUOTIDIEN. REJOIGNEZ-NOUS !

- » Pour le premier degré : www.snuipp.fr
- » En collège ou en lycée général et technologique : www.snes.edu
- » En voie professionnelle : www.snuep.fr
- » Dans l'enseignement agricole et maritime : www.snetap-fsu.fr

Ont participé à cette publication :

Géraldine Belaref, Richard-Fabien Bottini, Virginie Cassand, Sophia Catella, Marie Denis, Paul Devin, Agnès Duguet, Sigrïd Gérardin, Sandrine Monier, Jérôme Motard, Sylvain Schott, Emmanuel Séchet, Valérie Siphimalani, Catherine Soares, Yoann Vigner

AED, AESH : une distinction progres



Le métier d'AESH et ses missions puisent leur source dans l'éducation populaire et évoluent de décennie en décennie, au rythme des orientations de l'Éducation nationale et de la société civile.

1937 » Création dans le second degré des Maîtres d'internat (MI) et Surveillants d'externat (SE) sous le Front Populaire. Il s'agit de permettre à des étudiants de financer leurs études. Leur contrat de droit public a évolué, mais il est au départ lié à la situation sociale et à la réussite universitaire.

1997 » Création des emplois-jeunes. De jeunes « aides éducateurs » occupent des fonctions non prises en charge par le personnel titulaire. Ils sont sous contrat privé pour une durée cinq ans. Ils assurent des tâches comme le secrétariat, l'animation d'activités périscolaires, l'atelier informatique et/ou l'accompagnement des élèves en situation de handicap (premier et second degré de 2002 à 2007).

2003 » Création du statut d'Assistant d'éducation (AED). Les textes (loi 2003-400 du 30 avril 2003 et décret 2003-484 du 6 juin 2003) distinguent alors :

- les AED, chargés pour l'essentiel des missions des anciens MI-SE mais avec des conditions de travail dégradées (augmentation du temps de travail, élargissement/flexibilité des missions), ce qui ne permettra pas à beaucoup d'entre eux de suivre des études supérieures en parallèle, affaiblissant le rôle social du dispositif ;
- les AED-AVS exerçant les fonctions d'Auxiliaire de vie scolaire pour l'intégration des élèves en situation de handicap.

2005 » CUI et loi Handicap

- création des Contrats uniques d'insertion (CUI),

Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour le secteur non marchand. Dans les écoles et les établissements scolaires des premier et second degrés, les missions qui leur sont confiées sont du travail de secrétariat mais aussi d'accompagnement des élèves en situation de handicap. Ces contrats précaires courts (24 mois), de droit privé dans la Fonction publique, entraînent un turnover important. Cette situation est dommageable aux élèves en situation de handicap. Ces salariés n'obtiennent guère de reconnaissance de l'institution, malgré la qualité de leur travail auprès des élèves et des équipes éducatives ;

- loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », du 11 février 2005 (loi n° 2005-102, JO n° 36 du 12 février 2005). Ce texte, dit « loi handicap », marque la reconnaissance des personnes en situation de handicap dans la société civile mais également dans l'Éducation nationale qui doit s'adapter aux

nouvelles exigences de l'intégration des élèves dans l'institution scolaire.

2014-2018 ▶ Début de spécialisation de la fonction d'AESH. L'Éducation nationale et le ministère de l'Agriculture reconnaissant que l'accompagnement n'est pas une action ponctuelle mais qu'il a vocation à se pérenniser :

- création des AESH (le statut d'AED-AVS disparaît) par le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement des AESH, précisé par la circulaire n° 2014-83 du 8 juillet 2014 (conditions de cdisation), puis du 27 juillet 2018 ;

- redéfinition des missions et activités des AESH et CUI-CAE en charge de l'inclusion scolaire (circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017) ;

- en janvier 2018, refonte des CUI-CAE en CUI-PEC (Parcours emploi compétences), contrats courts de 9 à 12 mois susceptibles de devenir AESH.

2019 ▶ La concertation « Ensemble pour une école inclusive » et la loi « Pour une école de la confiance » conduisent à la création des Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL), outil de gestion des AESH à l'échelle du territoire ou de l'établissement, assorti d'une circulaire nationale encadrant les contrats de travail (circulaires 2019-088 et 2019-090 du 5 juin 2019). Les AESH sont désormais recrutés sur des contrats de trois ans renouvelables une fois avant cdisation. Une nouvelle circulaire de mission est attendue fin 2019 début 2020. Exclu de ces concertations, l'enseignement agricole a publié de son côté une note de service en août 2019.

Pour les acronymes, voir glossaire page 2

NOTRE AVIS

De la volonté de désinstitutionnaliser la scolarité des élèves en situation de handicap ont émergé les notions d'intégration puis d'inclusion scolaires à l'origine de la fonction d'accompagnant.

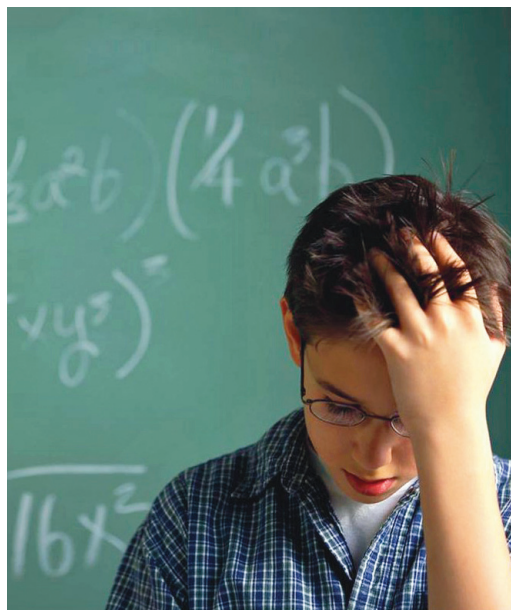
Il faut maintenant acter un véritable métier se rattachant aux professions d'accompagnement du handicap physique, mental et social. Ce métier doit s'accompagner d'un statut de fonctionnaire.

Professionnaliser le métier

Professionnaliser un métier demande de créer une culture professionnelle commune pour ceux qui le pratiquent et de donner des perspectives de carrière. Jusqu'à une période récente, la fonction d'accompagnant a été pensée dans le temporaire. L'action publique a toujours imposé aux agents postulants, installés sur le terrain sans formation, soit des contrats aidés soit des contrats de droit public d'un an renouvelable six fois.

Le DEAES

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 V (CAP). Ce diplôme concerne l'accompagnement social au quotidien des personnes en situation de handicap de par leur âge, la maladie... la spécialité « Accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire » est conçue pour les AESH. Sa détention permet de postuler auprès des services académiques.



© Allison Marlow/Flickr.com

La circulaire 2019-90 « cadre de gestion » du 5 juin 2019 prévoit une formation de soixante heures d'adaptation à l'emploi pour les AESH non titulaires d'un 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 même la prise de fonction.

La circulaire indique : « *En outre, 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 l'Éducation nationale, et/ou relatifs au monde du handicap ? Quel financement ?

La formation continue

La circulaire 2019-90 acte le droit pour les AESH de bénéficier d'actions de formation sur le temps de service, « *sur 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). Ne pas hésiter à se rapprocher de sa section syndicale pour appuyer sa candidature.



© Moore Memorial public library/Flickr.com

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 2019-90). 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 rec-

teur. 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). Cette entretien doit mettre en valeur la manière de servir de l'AESH. En principe, il entraîne une hausse de la rémunération.

Pour les acronymes, voir glossaire page 2

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 agents statutaires de la Fonction publique, 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 renforceraient 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. Ce droit doit toutefois devenir effectif : les formations doivent être ouvertes et financées, les frais de déplacement remboursés.

Les AESH i-m-co



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 AESH peuvent être affectés auprès d'élèves ayant une notification individuelle (avec un nombre d'heures défini par la MDPH) ou mutualisée (accompagnement

non continu et non soutenu, sans précision horaire de la MDPH), ou enfin à une ULIS (AESH collectifs). Le contrat de travail doit l'indiquer précisément.

Les AESH-co : l'ULIS seulement

L'affectation des AESH-co ne relève pas de la CDAPH, elle est décidée par l'autorité académique. Les AESH-co accompagnent les élèves soit lors des temps d'inclusion dans la classe ordinaire soit au sein de l'ULIS. Dans ce dernier cas, ils « assistent l'enseignant

DES MISSIONS CADRÉES MAIS IGNORÉES

Ignorance ou mépris, il est souvent demandé aux AESH de réaliser des tâches qui ne relèvent pas de leurs missions, lesquelles sont centrées sur l'accompagnement :

- » la réalisation des photocopies de l'administration ou des enseignants ;
- » la surveillance d'examens ou de couloirs ;
- » la suppléance de personnels administratifs, d'agents techniques de surface ou de cantine scolaire, d'éducateurs, d'animateurs de centres de loisirs, d'infirmiers, d'ergothérapeutes ou de kinésithérapeutes ;
- » l'entretien des bâtiments, des espaces verts de l'établissement... ;
- » l'accompagnement de sortie ou de séjour si l'élève notifié n'y participe pas.

Ils n'ont pas à fournir en matériel les élèves qu'ils accompagnent.

En cas de difficulté, se tourner vers les représentants des personnels des différents syndicats de la FSU.

sans pour autant se substituer à lui » (circulaire n° 2017-084, 1.3).

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 un Projet d'accueil individualisé, PAI) et au cas spécifique des aspirations endo-trachéales (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 musculo-squelettiques (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).

Pour les acronymes, voir glossaire page 2

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 professionnels individuels (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 ne peut se substituer à une amélioration des conditions de travail.

Anticiper la rentrée scolaire



© Clément Martin

Les délais de transmission des dossiers de notification d'aide humaine sont longs. Au-delà de l'impossibilité pour les AESH de prévoir l'organisation de leur travail du fait de leur affectation tardive, cela ne facilite pas le travail avec les équipes pédagogiques.

De la notification à l'affectation d'un accompagnant

Tous les ans ou toutes les quelques années, les familles renouvellent la demande d'aide humaine auprès de la MDPH dont la CDAPH statue sur l'attribution de l'aide humaine auprès de l'élève concerné (type d'aide et volume horaire quand elle est individuelle).

Suite à cette délibération, une notification est adressée à la famille qui la communique au directeur

d'école et ou au chef d'établissement. Celui-ci informe le service de coordination des affectations des AESH du nouveau besoin en accompagnement. La famille peut également transmettre la notification à l'enseignant référent qui assure la liaison entre elle, la MDPH et l'établissement scolaire. Enfin, la CDAPH constitue parfois la troisième voie de transmission des besoins en accompagnement humain en envoyant directement la liste d'élèves concernés auprès de la coordination.

Les délais varient pour que la coordination ait connaissance des notifications, mais ils sont dans l'ensemble très longs. Les notifications arrivent tout au long de l'année. La coordination procède aux affectations, avec plus ou moins de réactivité, car il peut se poser des problèmes budgétaires comme de vivier.

Affectation, contrat, prise de fonction

Une fois son contrat signé (voir page 14), l'AESH est affecté auprès d'un ou plusieurs élèves dont il ignore alors tout puisque les notifications n'indiquent que la modalité de l'accompagnement (individuel ou mutualisé). Pour des questions de prises de responsabilité, il ne faut pas commencer à exercer avant la signature effective du contrat, qui peut avoir lieu dix à quinze jours après la décision d'affectation.

Circulation de l'information

Selon les académies, les services de coordination gèrent environ quatre ou cinq cents accompagnants pour plus de mille élèves notifiés. La saisie des données et les affectations représentent une charge de travail importante. Les services ne disposent généralement que de la date de naissance des élèves, dont le niveau de scolarisation ne correspond pas nécessairement à l'âge.

Les enseignants référents, trop peu nombreux par rapport au nombre de dossiers confiés, ne peuvent tenir régulièrement informée la coordination des changements de situation des élèves. De leur côté, les écoles et les établissements communiquent rarement spontanément à la coordination les changements d'affectation des élèves. Il en résulte un retard de l'information concernant le lieu d'affectation de l'élève et corollairement un retard dans l'affectation d'un AESH.



© Olivier Teytaud

NOTRE AVIS

Les rentrées scolaires doivent être mieux anticipées de façon à respecter autant que faire se peut les souhaits des AESH, mais aussi à assurer la continuité des accompagnements, pour les élèves, et à informer dans les meilleurs délais les accompagnants des besoins des élèves qu'ils accompagnent. Cela nécessite d'augmenter le nombre d'enseignants référents.

Pour les acronymes, voir glossaire page 2

Le PIAL : un nouveau cadre d'exercice

Les pôles inclusifs d'accompagnement localisés, expérimentés en 2018-2019, sont officiellement 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* ».

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'IEP, PIAL du second degré piloté par le chef d'établissement et PIAL inter-degrés piloté par l'IEP ou le chef d'établissement), le dispositif se déploiera en 2019 dans 300 circonscriptions du premier degré, 2 000 collèves avec ULIS et

250 lycées professionnels avec ULIS. La généralisation sera progressive jusqu'à la rentrée 2022. La délimitation géographique des PIAL est décidée par l'IA-DASEN. Les AESH affectés dans un PIAL peuvent exercer leurs missions dans tous les établissements de ce PIAL.

Impliquant tous les partenaires de l'école inclusive, il devrait permettre à la communauté éducative (dont les AESH font dorénavant partie) de mieux travailler ensemble dans l'intérêt de l'élève pour contribuer à son accès à la citoyenneté et à l'autonomie.



© Clément Martin

professionnel

Le coordonnateur de PIAL

Le pilote du PIAL désigne un coordonnateur (sur la base du volontariat) qui élabore les emplois du temps des AESH (en concertation avec le chef d'établissement ou l'IEC de circonscription) ; module ces emplois du temps en fonction des besoins des élèves (en concertation avec l'équipe éducative), y compris en cours d'année scolaire ; anticipe les besoins d'aide humaine pour la rentrée suivante ; favorise la continuité de l'accompagnement des élèves et évite les ruptures de parcours. Il bénéficie d'une IMP en fonction du nombre d'AESH affectés dans le PIAL. Pour les directeurs d'école, du temps de décharge peut être alloué.

L'AESH référent

Dans chaque DSDEN, un ou plusieurs AESH référents peuvent être nommés (ce n'est pas une obligation). L'AESH référent a pour mission « d'apporter un



© Lisa F. Young/Adobe Stock.com

appui aux AESH nouvellement nommés et un soutien aux AESH en difficulté ». Le texte précise : il « apporte son aide et accepte de mutualiser ses outils et sa pratique professionnelle. Il rassure, conseille et accompagne ». Cet accompagnement peut se faire dans la classe ou en dehors.

Pour les acronymes, voir glossaire page 2

NOTRE AVIS

Le dispositif PIAL nécessite une réelle anticipation et une rigoureuse organisation qui implique toute la communauté éducative. La flexibilité exigée des accompagnants n'améliorera en rien leurs conditions de travail. Elle ne satisfait qu'une logique comptable cherchant à endiguer voire diminuer les coûts, alors que les MDPH notifient de plus en plus d'accompagnement mutualisé. Elle peut conduire l'administration à prendre des mesures pour limiter le droit des agents, notamment imposer un travail à temps partiel.

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 ne sera 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...

Le contrat : signature, modification,

La circulaire de gestion n° 2019-090 du 5 juin 2019 met fin au recrutement des accompagnements sous contrat de droit privé. À partir de septembre 2019, tous les accompagnants seront recrutés avec un contrat de droit public de trois ans.

Le recrutement

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

Le recrutement s'effectue en CDD, par contrat de trois ans de droit public renouvelable une fois. Dans l'enseignement agricole, le recrutement s'effectue directement par l'établissement d'affectation du jeune accompagné.

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

térêt 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.

La période d'essai est appliquée au premier contrat. Elle dure de deux à trois mois. Lors du renouvellement de contrat, il ne peut y avoir de nouvelle période d'essai.

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.



Le salaire

La rémunération mensuelle brute tient compte de l'indice de rémunération et de la quotité travaillée (voir page 16). Lors du recrutement, l'indice de rémunération est fixé dans une grille allant d'un niveau plancher (325) à un niveau 8 (363). Concrètement, le salaire brut d'un AESH, s'il n'est pas revalorisé, est de 1 523 € à plein temps, ce qui correspond à un traitement net d'environ 1 223 € (très légèrement variable selon la zone d'exercice). Pour un contrat de 24 heures par semaine (61 %), le salaire net est d'environ 748 €. 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. Il faut les exiger.

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 (un autre contrat doit alors obligatoirement être proposé).

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

Indices de référence pour la détermination de la rémunération des AESH (annexe 4 de la circulaire 2019-90)

Indice de référence	IB	IM
Indice niveau 8	400	363
Indice niveau 7	393	358
Indice niveau 6	384	352
Indice niveau 5	376	346
Indice niveau 4	367	340
Indice niveau 3	359	334
Indice niveau 2	354	330
Indice niveau plancher	347	325

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.

NOTRE AVIS

Même si l'enchaînement de deux CDD de trois ans au lieu des six CDD d'un an pour prétendre à un CDI constitue un progrès, les années passées en contrat précaire s'apparentent à une période d'essai durant laquelle les AESH sont fragilisés et parfois soumis à de fortes pressions, voire chantage, hiérarchiques.

L'Éducation nationale le reconnaît, les AESH sont essentiels à l'inclusion des élèves en situation de handicap dans les écoles et les établissements scolaires. Ils doivent pouvoir vivre dignement de leur salaire et disposer d'un statut les protégeant de l'arbitraire.

Pour les acronymes, voir glossaire page 2

De 39 à 41 semaines : quels changements ?

D'après la circulaire « Cadre de gestion des AESH » n° 2019-090 du 5/06/2019, paragraphe 2.6.1, la rémunération des AESH se ferait maintenant à partir de 41 semaines. Le calcul serait le suivant :

► **rémunération mensuelle brute** = indice de rémunération × valeur du point d'indice × quotité travaillée (temps de service annuel de l'agent / 1 607 heures).

En clair

► **Pour un plein temps** (première année d'exercice), sa rémunération mensuelle brute est ainsi calculée : $325 \times 4,69 \text{ € (taux actuel)} \times (39,20 \text{ heures} \times 41 \text{ semaines} / 1\,607 \text{ heures}) = 1\,524,43 \text{ €}$.

► **Pour un temps partiel** (première année d'exercice), sa rémunération mensuelle brute est ainsi calculée : $325 \times 4,69 \text{ € (taux actuel)} \times (24 \text{ heures} \times 41 \text{ semaines} / 1\,607 \text{ heures}) = 933,33 \text{ €}$.

Paragraphe 3.4 (extrait) : « *le temps et quotité de service serait le suivant : les missions des AESH s'exercent dans le cadre de la durée annuelle de travail fixée en référence à la durée légale, soit 1 607 heures pour un temps complet. Les AESH peuvent être engagés à temps complet ou à temps incomplet.*

Le temps de service est calculé en multipliant la durée de service d'accompagnement hebdomadaire attendue de l'AESH par 41 semaines. Ce temps de

service inclut l'ensemble des activités réalisées par l'AESH au titre du plein exercice de ses missions :

- *l'accompagnement du ou des élèves ;*
- *les activités préparatoires connexes pendant ou hors la période scolaire ;*
- *les réunions et formations suivies pendant et hors temps scolaire.*

La quotité travaillée de l'agent est calculée selon la formule suivante :

► *quotité travaillée = (temps de service hebdomadaire d'accompagnement × nombre de semaines compris en 41 et 45) / 1 607 heures.*

Sur une période de 41 semaines, ce temps de service hebdomadaire devra être de 39 heures 10 minutes ».

NOTRE AVIS

En prenant en compte 41 semaines pour la rémunération, le temps et quotité de service, il est reconnu le « travail invisible » des AESH hors accompagnement physique des élèves.

Un document précis et explicite doit être remis aux AESH et conjointement aux directeurs et chefs d'établissement pour que cela n'entraîne pas d'incompréhensions et de situations sources de conflits.