

Sud éducation

le journal des syndicats et de la fédération **Sud** éducation

numéro 85 – mars 2021

NUMÉRO SPÉCIAL

AESH

LUTTONS POUR UN
VRAI STATUT



*Fédération des syndicats
SUD éducation :
31 rue de la Grange aux Belles,
75010 Paris
Téléphone : 01 58 39 30 12
e-mail : fede@sudeducation.org*

JOIGNEZ / REJOIGNEZ -NOUS

Prenez contact avec votre syndicat local
ou avec la fédération sur notre site :

www.sudeducation.org



*Encart jeté en aléatoire
pour certains destinataires*
**Journal trimestriel réalisé par
la fédération des syndicats**

SUD éducation

Numéro de CPPAP

0423 S 06443

délivré le 04/04/18

jusqu'au 30/04/23

Prix > 1,5 €

Abonnement > 10 €

Directrice de la publication :

A. Champeau

Imprimerie :

Çavaprint, Argenteuil

Dépôt légal en cours

Il y a deux ans, à l'occasion de la restitution de la concertation nationale de l'école inclusive, le Ministre de l'Éducation nationale et la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées annonçaient la déprécarisation et la professionnalisation des accompagnant-e-s des élèves en situation de handicap. Quelques mois plus tard est parue la circulaire modifiant le cadre de gestion des contrats avec pour mesure phare de cette déprécarisation le passage de 6 CDD d'un an à 2 CDD de trois ans, la possibilité de CDI-sation et des effets d'annonce sur la formation. Nous ne pouvons nous en satisfaire !

Au final cela revient à six années de CDD et à la poursuite de la logique contractuelle. Les salaires restent au plus bas et les temps partiels imposés sont la norme. Le ministère s'enfonce dans une logique d'institutionnalisation de la précarité.

Alors que les besoins sont en constante augmentation, les difficultés de recrutement sont prégnantes. Les académies mutualisent donc à outrance et les PIAL ont été déployés sur presque tout le territoire. On nous demande d'accompagner de plus en plus d'élèves pour de moins en moins d'heures, sur un territoire géographique étendu. Comment faire notre travail correctement lorsqu'on doit accompagner 5 élèves sur trois écoles différentes ?

La gestion de la crise sanitaire a également été révélatrice de la place qui nous est faite : absent-e-s des protocoles sanitaires, les AESH n'ont reçu aucun moyen de protection spécifique alors que les règles de distanciation ne peuvent être appliquées dans la plupart des situations d'accompagnement. Avec les PIAL le brassage est sans limite ■

- Nos revendications p. 4
- De AESH à éducateur-trice scolaire spécialisé-e : pour la reconnaissance du métier p.6
- « Le collectif, pour la solidarité et sortir de l'isolement » p. 8
- Adhérer à SUD quand on est AESH, c'est bien p. 9
- Les conditions de travail des AESH pendant la crise sanitaire p. 10
- Affiche détachable p. 12-13
- AESH : un vrai métier, un vrai salaire p. 14
- SUD éducation revendique l'indemnité REP/REP+ pour les AESH p. 16
- SUD éducation revendique l'indemnité REP/REP+ pour les AESH p. 16
- Les PIAL p. 17
- Loi de 2005 : 15 ans après, le compte n'y est toujours pas p. 18
- Chronologie de l'inclusion p. 22
- Les revendications de SUD éducation pour les AESH p. 23

Nos revendications

Les revendications portées par SUD éducation pour les accompagnant-e-s des élèves en situation de handicap sont le fruit d'une réflexion collective entre personnels AESH. Elles s'inscrivent dans le projet revendicatif de SUD éducation qui défend une transformation radicale de l'école et de la société.

Pour un statut de fonctionnaire, la création d'un nouveau métier d'éducateur-trice scolaire spécialisé-e et une titularisation sans condition.

Réformes après réformes, le service public d'éducation est mis à mal par l'idéologie libérale et les mesures de restriction budgétaire. Le recours aux contractuel-le-s s'est intensifié tandis que les droits des agents titulaires sont grignotés. L'école n'est pas exempte de la logique néo-libérale des gouvernements successifs.

À l'inverse, SUD éducation défend un service public d'éducation assuré par des fonctionnaires. C'est dans ce sens que nous défendons l'arrêt du recrutement de personnels non-titulaires et un plan de titularisation de tous les personnels contractuels.

Pour les AESH, SUD éducation défend la création d'un métier d'Éducateur-trice scolaire spécialisé-e sous statut de fonctionnaire.

Cette titularisation doit se faire sans condition, ni de concours, ni de formation, ni d'ancienneté, ni de nationalité et ouvrir aux droits des agent-e-s de la Fonction publique.

Pour une augmentation du salaire et une baisse du temps de travail

À l'heure actuelle, le salaire moyen perçu par les accompagnant-e-s des élèves en situation de handicap tourne autour de 750 euros nets. Les temps partiels imposés et l'indexation du salaire sur l'indice de référence le plus bas maintient les personnels dans une précarité totale. L'immense majorité des AESH

vit en dessous du seuil de pauvreté. Pour la plupart, les AESH sont aussi des femmes qui doivent faire face à une double violence : celle de la précarité et celle de l'oppression patriarcale. Dans la sphère familiale, les femmes prennent en charge 80% des tâches domestiques et dans le monde du travail, ce sont elles qui occupent les emplois les plus mal rémunérés.

La quotité de travail moyenne correspond à 24 heures d'accompagnement hebdomadaire. C'est plus ou moins le temps de présence d'un-e élève dans un établissement scolaire. SUD éducation revendique la reconnaissance d'un temps plein à 24 heures d'accompagnement auxquelles s'ajoute le travail de préparation et de coordination avec les équipes éducatives et pédagogiques.

SUD éducation revendique un salaire net à 1700 euros pour un temps plein en début de carrière, dont l'évolution serait déconnectée de toute évaluation professionnelle.

« SUD éducation défend la création d'un métier d'Éducateur-trice scolaire spécialisé-e sous statut de fonctionnaire »

Ces revendications s'inscrivent également dans le cahier revendicatif porté par SUD éducation et l'Union syndicale Solidaires : la hausse immédiate des salaires les plus bas et des minima sociaux ainsi que la baisse du temps de travail pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Pour d'autres conditions de travail et d'accompagnement

On assiste depuis plusieurs années à une explosion de l'accompagnement mutualisé au détriment de l'accom-

pagnement individualisé. Les AESH doivent accompagner de plus en plus d'élèves pour de moins en moins d'heures. Cette situation s'est fortement aggravée avec la mise en place des Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) : les accompagnant-e-s courent d'un-e élève à l'autre, d'un établissement ou d'une école à l'autre.

Les conditions d'un véritable accompagnement ne sont pas réunies : il ne peut pas se résumer à une compensation sans réflexion. Ce n'est pas le sens du métier que nous voulons construire : le lien humain est au cœur de cette pratique professionnelle et les gestes professionnels adéquats ne peuvent pas être trouvés sans observation, sans expérimentation, sans échange ni temps.

Il faut donc en finir avec la logique qui fait des AESH une variable d'ajustement des politiques gouvernementales de l'école inclusive.

SUD éducation revendique d'autres conditions d'accompagnement et d'affectation :

- pas plus de deux élèves en accompagnement et dans le respect des notifications de la MDPH ;
- un-e éducateur-trice scolaire spécialisé-e par élève dans le 1er degré, deux dans le 2nd degré seulement si cela est nécessaire (besoin de plus de 24 heures d'accompagnement par exemple) ;
- une affectation sur deux établissements au maximum seulement si cela est nécessaire ;
- deux éducateur-trice-s scolaires spécialisé-e-s à temps plein (24 heures) en ULIS et un-e en SEGPA.

Des temps individuels de remédiation doivent pouvoir être mis en place quand cela est nécessaire.

L'organisation du travail et des accompagnements ne doit pas être dictée par la hiérarchie mais gérée localement par les intéressé-e-s eux et elles-mêmes.

Pour la création de brigades de remplacement

Aujourd'hui les remplacements sont assurés au détriment des élèves : on prend les heures d'accompagnement d'un-e élève pour les placer sur un-e autre. Cependant, dans la plupart des cas il n'y a pas de remplacement et les élèves se retrouvent seul-e-s.

Les conditions de travail des AESH et les conditions d'accompagnement des élèves s'en trouvent une fois de plus dégradées.

SUD éducation revendique la création de brigades de remplacement auxquelles les éducateur-trice-s scolaires spécialisé-e-s seraient affecté-e-s. Ces brigades auraient pour mission d'assurer les remplacements des collègues absent-e-s. C'est également une condition sine qua non au droit à la formation.

Pour une autre formation, initiale et continue

Accompagner des élèves en situation de handicap dans leur parcours et leur vie scolaire ne peut pas s'improviser comme c'est actuellement le cas. Faute de formation, les AESH ont recours presque uniquement à l'auto-formation.

SUD éducation revendique pour les éducateur-trice-s scolaires spécialisé-e-s une formation initiale d'un an à l'INSPE sous statut de stagiaire.

Un plan de formation continue riche et diversifié doit être mis en place, tant sur les questions de handicap que de pédagogie. SUD éducation revendique le même droit à la formation sur temps de travail pour l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale.

Nos pratiques professionnelles nécessitent une co-construction et des échanges entre pairs, c'est pourquoi les

plans de formation continue doivent comprendre des analyses de situation professionnelle.

Pour des droits sociaux

- SUD éducation revendique la prise en charge intégrale des frais de déplacement et des frais de santé des agents par l'employeur.

- SUD éducation réclame l'abrogation du jour de carence.



De AESH à éducateur-trice scolaire spécialisé-e : pour la reconnaissance du métier

De la fin des années 1990 à aujourd'hui, nous avons été auxiliaires de vie pour l'intégration scolaire, employé-e-s de vie scolaire, puis auxiliaires de vie scolaire avec la loi du 11 février 2005 et enfin accompagnant-e-s des élèves en situation de handicap en 2014. C'est un article, le numéro 124, caché au fond de la loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 qui a donné le nom au métier que nous exerçons. Plusieurs décrets et circulaires viendront donner un cadre à nos missions et à nos contrats jusqu'à celle de juin 2019 qui, dans l'accumulation de ces textes réglementaires, doit être perçue comme une grande avancée *dixit* le ministère. « Professionnalisation », « déprécarisation », « sécurisation », « revalorisation »... sont les mots clés du plan de communication du ministre Blanquer. Une question légitime se pose alors : qu'est-ce qui a changé ?

Nous sommes chaque année plus nombreuses-eux : désormais plus de 100 000. Nul-le ne peut désormais ignorer notre présence, nous nous sommes imposé-e-s dans les murs des écoles, collèges et lycées. Mais être nous sommes une main d'œuvre bon marché et variable d'ajustement de la politique d'école inclusive. La désignation de notre travail, notre place, notre statut, tout participe à notre invisibilisation.

« On s'occupe de », nous sommes **auxiliaire, accompagnant-e-s, aides**. Ces termes nous placent dans une position passive, à la place que l'on nous donne, pour faire ce qu'on nous laisse faire. Nous agissons « sous le contrôle des enseignant-e-s » (circulaire de 2017) ; on nous demande d'être discret-e-s. Nous sommes « l'AVS de ma classe », nous occupons une position subalterne, celle d'exécutant-e-s pur-e-s dans l'ombre des

savants, assigné-e-s là par mépris ou fausse bienveillance. Nous pouvons disparaître du jour au lendemain. C'est la magie de notre statut, nous n'occupons pas un poste à titre définitif. Les PIAL nous font voyager contre notre gré.

Malgré tout nous sommes indispensables : sans nous l'école inclusive ne fonctionne pas. C'est notre force. Nous devons la saisir et esquisser notre métier nous-même, l'imposer. Il n'y a rien à attendre du ministère sans rapport de force. C'est le sens du travail de réflexion mené depuis trois ans par des AESH de SUD éducation : nous avons esquissé les contours d'un métier d'éducateur-trice scolaire spécialisé-e, ce que nous sommes dans les faits.

Vers la construction d'un nouveau métier

A SUD éducation, nous revendiquons un statut d'éducateur-trice scolaire spécialisé-e. L'éducateur-trice scolaire spécialisé-e (ESS) a pour mission d'accompagner les élèves en situation de handicap au sein d'un établissement scolaire, de la maternelle au BTS. Sous statut de fonctionnaire, avec une obligation de service de 24 heures d'accompagnement hebdomadaire auxquelles s'ajoutent les tâches connexes, l'ESS peut accompagner un ou deux élèves selon les situations.

Les missions de l'éducateur-trice scolaire spécialisé-e auprès des élèves sont diverses et doivent s'adapter à chaque élève :

- l'accompagnement des élèves durant les temps de classes : apporter à l'élève le support et le cadre nécessaire à sa compréhension et à sa concentration par des gestes professionnels de reformulation, d'étayage, d'aide à la prise de

note, à l'organisation, à la concentration, etc.

- l'accompagnement de l'élève dans sa vie sociale et relationnelle à l'école : aide à la mobilité, aux actes essentiels de la vie pendant le temps scolaire, aux relations sociales, etc.

Avec les personnels dédié-e-s, l'ESS participe à la construction du parcours d'orientation de l'élève. Des temps de médiation individuelle sont prévus, à sa libre appréciation.

L'ESS est un personnel ressource autour des questions de handicap, auprès des élèves et des personnels. Elle-il travaille, en lien avec l'ensemble de la communauté éducative, pour adapter les supports pédagogiques, l'espace classe et l'espace social.

Des formations lui sont proposées tout au long de sa carrière ainsi que des temps d'analyse des pratiques professionnelles avec ses pair-e-s. Certains gestes professionnels nécessitent une formation renforcée : portage, braille, lsf, motricité.

Voilà une première esquisse du métier que nous revendiquons, avec ses missions, ses activités, ses responsabilités. Cette proposition reste à construire collectivement par les AESH elles-mêmes et à s'imposer par la mobilisation.

Les personnels AESH interviennent avec un-e ou un groupe restreint d'élèves, ces personnels ont une connaissance très fine des difficultés rencontrées par ces élèves. Est-ce que l'élève comprend ? Est-ce qu'il sait mais n'ose pas s'exprimer ? Pour quelles raisons ? Quels sont les aménagements à mettre en place ? Faut-il adapter les supports, le rythme du cours ? A-t-il des problèmes d'organisation ? Arrive-t-il à relire son cours ? Autant de questions récurrentes mais essentielles pour permettre une scolarité sereine. Nos missions concernent bien sûr les enjeux scolaires, mais aussi plus largement le bien-être et l'épanouissement des élèves. On pourra ainsi suggérer des emplois du temps aménagés ou allégés. Chaque élève est singulier-e, c'est ce qui rend ce métier passionnant mais aussi difficile : le travail d'éducatrice-teur spécialisé-e évolue, se modifie sans cesse au cours d'une année scolaire. Et dès lors qu'un nouveau binôme ESS/élève se forme, tout est à inventer à nouveau. C'est un métier où la relation humaine est très forte car très engagée envers la création d'un lien envers l'élève. Pour autant il peut aussi y avoir des relations conflictuelles. Le travail de l'ESS est de trouver la juste distance professionnelle, l'empathie est essentielle mais il faut prendre garde au compassionnel. Cette dimension nécessite un niveau d'attention soutenue, au jour le jour, envers l'élève, son état émotionnel, physique et psychique.

Favoriser l'accès à l'école et la réussite des élèves en situation de handicap !

L'éducateur-trice scolaire spécialisé-e a un rôle primordial pour l'adaptation et l'évolution des élèves en situation de handicap dans le milieu scolaire. On peut convenir qu'il n'est pas facile d'assumer son handicap et que la présence de l'ESS vient appuyer cette différence auprès des autres élèves.

Pour faire face à cette problématique, les ESS interviennent par :

- la discussion avec l'élève
- la communication avec le groupe classe
- la communication avec l'enseignant

«C'est quoi être en situation de handicap ? Pourquoi quelqu'un-e l'aide ?»

L'inclusion ne doit pas mettre l'élève dans une bulle avec l'ESS même si cela peut être bénéfique à certains moments. Il faut bien sûr créer des liens avec l'élève, mais aussi avec les camarades et l'enseignant. D'où la nécessité de créer des temps de réunions et de dialogues avec l'équipe pédagogique. Parmi le travail aujourd'hui invisible des AESH, on note l'anticipation du contenu des leçons, des exercices, des contrôles pour pallier les éventuels écueils. Ainsi tel cours de géométrie sera plus lisible en couleurs, etc. Le statut d'ESS devra prendre en compte ce temps. De manière générale, l'ESS est celui ou celle qui passe le plus de temps auprès de l'élève : il ou elle possède donc une vision d'ensemble de sa scolarité. L'ESS est donc amené-e à maîtriser non seulement le contenu des cours, mais plus encore à discerner les enjeux et choisir soit de travailler à des moyens de compensation (du handicap) soit à l'accessibilité.

« Le collectif, pour la solidarité et sortir de l'isolement »

Entretien avec Clotilde, AESH en Bourgogne : syndiquée à SUD éducation Bourgogne, Clotilde est à l'initiative du collectif des précaires de l'Éducation nationale, qui réunit 160 AESH de Saône-et-Loire et Côte d'Or.

Parle-nous de ce collectif : quand, comment, par qui a-t-il été créé ?

Le collectif a été créé à l'issue d'une heure d'information syndicale animée par SUD éducation Bourgogne sur les droits des CUI (Contrat Unique d'Insertion, supprimés depuis), en novembre 2015. C'est un collectif d'AESH, il y a aussi 3 enseignant-e-s. Nous avons tenté de faire venir des AED au début, mais ça n'a pas fonctionné.

Les membres du collectif sont à 99 % des femmes, mères isolées, qui ont choisi ce métier pour le rythme de travail qui est censé être compatible avec le rôle de la mère de famille. Mais avec la mise en place des PIAL, elles doivent aller d'un établissement à l'autre, parcourir des distances jusqu'à 45 km... Elles passent beaucoup de temps dans les déplacements. C'est bien plus long et fatigant. Et on leur propose des formations le mercredi après-midi, ce qui veut dire trouver quelqu'un qui garde les enfants pendant ce temps !

Le collectif est parti d'un noyau de 10 personnes. Nous avons tracté à la sortie des lieux de formation des AESH, organisé des réunions, des conférences, et peu à peu le bouche-à-oreille a fonctionné. Aujourd'hui, il y a 160 personnes dans le collectif. La plupart ne sont pas syndiqué-e-s.

Qu'apporte le collectif au fonctionnement d'un syndicat... et inversement ?

Le noyau dur du collectif, c'est entre

5 et 10 personnes, pour l'essentiel syndiqué-e-s. Les syndicats apportent les outils juridiques et aident dans certaines démarches, par exemple pour demander une audience. Le collectif a besoin de ce relais.

Les AESH viennent dans le collectif pour sortir de la solitude qu'elles peuvent ressentir lorsqu'elles sont isolées dans leur école, leur collège ou leur lycée. On trouve des solutions ensemble aux questions posées. Le collectif, c'est l'écoute, c'est la solidarité !

Quelles actions le collectif a-t-il entreprises depuis 2015 ?

Nous avons mené des grèves et des manifestations devant le rectorat. Nous avons organisé une conférence sur l'inclusion, et invité des éducateurs du CMPP, les parents, les fa-

« Les membres du collectif sont à 99% des femmes »

milles d'accueil. Nous avons écrit et mis en scène une pièce de théâtre, que nous avons intitulée « Dialogue de sourds » : celui entre l'administration et les acteurs-trices de terrain dont nous, AESH, faisons partie.

Nous organisons des réunions de pédagogie en droit du travail, et nous avons l'habitude de nous réunir au moins 3 fois par an avant la crise sanitaire. Il nous reste notre mailing liste comme lieu de ressource... Pour maintenir le lien, nous venons de créer une chaîne Youtube, où chacun-e est invité-e à participer.

Avez-vous essayé auprès d'autres collectifs en France, trouvé des relais nationaux ?

Il y a beaucoup de disparités, le métier d'AESH est exercé différemment d'une académie à l'autre. En Bourgogne, notre première revendication, c'est la quotité : nous devons faire 25h30 pour un temps de travail de 60 %, au lieu de 23h30. Comme il n'y a pas de statut de l'AESH, pas d'uniformisation sur le territoire, il est difficile de s'unir autour des mêmes revendications.

La chaîne Youtube du collectif :
<https://youtu.be/AqndMQDHiXI>

Adhérer à SUD quand on est AESH c'est bien !

Avant tout sachez que SUD éducation défend tous les personnels, syndiqué-e-s ou non, donc pas de pression...

De même l'accès aux heures d'info syndicales et aux stages de formations syndicales est également ouvert aux non syndiqué-e-s.

Mais ensemble on est plus fort-e-s et les accompagnant-e-s d'élèves en situation de handicap le savent bien, pour assurer nos missions dans les conditions imposées par nos hiérarchies on en a vraiment besoin, de force !

Le montant de l'adhésion pour les AESH dépend de votre salaire. Adhérer à SUD éducation permet de garder le contact avec le syndicat, d'être convié-e-s aux différentes formations, de s'informer sur l'actualité dans l'éducation et sur nos droits, de participer aux permanences syndicales, bref : l'adhésion crée un lien entre nous.

Se syndiquer, si on veut le faire savoir à nos chef-fe-s, à nos collègues, c'est aussi affirmer que la précarité ne nous condamne pas à la soumission à nos hiérarchies, parce qu'en étant mieux informé-e-s on résiste mieux aux abus dont nous sommes trop souvent victimes en tant que contractuel-le-s.

Adhérer à SUD éducation, c'est aussi vous engager par votre adhésion pour une société et une école plus juste, plus égalitaire.

Notre action syndicale repose sur un triptyque :

- connaître nos droits**
- défendre nos droits**
- en gagner de nouveaux**

Les conditions de travail des AESH pendant la crise sanitaire

1^{er} confinement : fermeture des établissements scolaires

De l'annonce de la fermeture des écoles et établissements scolaires en mars 2020 pour faire face à la circulation active de l'épidémie de coronavirus, on se souviendra longtemps de la désorganisation générale d'un ministère naviguant à vue. Les informations arrivent au compte-goutte, de manière parcellaire, laissant les AESH dans l'expectative et avec de nombreuses questions, notamment celle du maintien de leur salaire.

Au fil des jours, l'improvisation totale devient locale. Dans certaines académies ou DSDEN, aucune information n'est transmise aux AESH tout au long de la période de confinement. Ailleurs, on leur demande de se porter volontaires pour effectuer des gardes d'enfants de soignant-e-s "sur le temps périscolaire", de répondre à des questionnaires, mais surtout de poursuivre leurs missions à distance.

Les mails reçu-e-s par certain-e-s collègues ont un ton injonctif et s'accompagnent parfois de menaces de retrait de salaires, pourtant impossible réglementairement. Les textes réglementaires qui encadrent le télétravail sont balayés d'un revers de manche, ainsi que les préoccupations matérielles et financières de bon nombre de collègues qui se retrouvent dans une situation sociale très compliquée.

Nous reproduisons ci-dessous des extraits de la « Lettre à nos collègues AESH » rédigée par plusieurs accompagnant-e-s syndiqué-e-s à SUD éducation Paris :

« Nous vivons actuellement une crise sanitaire d'une grande ampleur à laquelle les personnels de santé tentent de faire face. « Restez chez vous » nous adjurent celle et ceux qui depuis des mois crient

dans le silence le plus total que l'hôpital public meurt à petit feu. Moins de budget, moins de lits, moins de matériel, moins de personnels et une précarité grandissante.

Cette précarité nous la connaissons. Elle rythme notre quotidien, elle traverse nos corps, comme des millions d'autres habitant-e-s de ce pays. Nous pensons aux travailleuses et travailleurs des hôpitaux mais également à celles et ceux des supermarchés, de la poste, des transports et des boîtes privées que les patrons refusent de mettre à l'arrêt à l'image des salarié-e-s et intérimaires d'Amazon.

Depuis ce lundi 16 mars nous n'avons plus de lieu de travail, nos écoles sont fermées, nous ne voyons plus nos collègues, ni nos élèves. Nous sommes confiné-e-s pour tenter d'endiguer l'épidémie de Covid-19 [...]

« On se souviendra longtemps d'un ministère naviguant à vue. »

Mais le rectorat craint que notre salaire ne perde de sa valeur, que nous restions chez nous, inactif-ve-s, grassement payé-e-s à ne rien faire. Et il nous enjoint par mail : nous devons mener la continuité pédagogique et éducative, contacter les enseignant-e-s, adapter les supports, nous former, renseigner des questionnaires, répondre à des mails, contacter nos élèves par tous les moyens possibles [...] Il ne s'agirait pas que l'on soit payé-e-s 700 euros pour rien.

Nous voudrions lui répondre que nous ne nous tournons pas les pouces : certain-e-s d'entre-nous sont malades, d'autres sont isolé-e-s ; certain-e-s d'entre-nous font de la continuité pédagogique, d'autres ont des proches malades ; certain-e-s d'entre-nous ont contacté leurs élèves, d'autres sont stressé-e-s ; certain-e-s d'entre-nous

vivent dans 9 m², d'autre s'occupent de leurs enfants ; etc. [...]

Notre métier est-il adaptable au télétravail ? Nous accompagnons des élèves en situation de handicap dans leur parcours scolaire. Nous travaillons avec des feuilles et des stylos mais aussi -et surtout- avec notre voix, notre ouïe, notre regard, nos gestes, notre posture. Facetime n'y compensera rien.

Nous avons passé des mois à créer des liens humains avec les élèves, à chercher comment les accompagner au plus juste au sein de la classe, à observer leurs réactions, leurs silences, les diverses expressions de leurs difficultés, à échanger, à réexpliquer, à relire, à remobiliser leurs attentions. Pouvons-nous faire tout cela par télétravail ?

La situation est-elle adaptable au télétravail ? [...] Il est un moyen de rationaliser le travail de la masse salariale pour les technocrates. Il est une variable de gestion de la crise, il n'est soumis à aucune réglementation en matière de santé et de sécurité au travail. Les ordres se donnent à distance, ils paraissent légitimes, et nous sommes isolé-e-s derrière nos écrans à subir les pressions.

Nous refusons les injonctions au télétravail [...]. L'urgence est sanitaire et sociale. Nous faisons et allons faire comme nous pouvons, avec les outils que nous avons, avec la force dont nous disposons. »

Une reprise sans mesures de protection spécifique

Avec l'annonce de la réouverture des écoles et établissements scolaires, s'ouvre une nouvelle bataille pour les AESH : celle des mesures de protection spécifiques mises en place. Tandis que les autorisations spéciales d'absence pour les collègues considéré-e-s comme personnes vulnérables sont difficiles à faire respecter, le protocole sanitaire ministériel ne fait aucune mention des

accompagnant-e-s. Ce n'est que le 11 mai au soir qu'une fiche « Protocole sanitaire et missions des AESH pour la reprise dans les écoles et établissements scolaires à partir du 11 mai » est mise en ligne sur le site du Ministère.

Ces consignes ministérielles et leur mise en œuvre académique sont très loin d'être satisfaisantes et de garantir un minimum de protection aux AESH. Aucune mesure n'est prise pour limiter le brassage et la multiplication des contacts, comme par exemple l'arrêt temporaire de l'accompagnement mutualisé et des déplacements entre plusieurs lieux de travail. Les collègues se voient donc sur-exposés aux risques de contamination.

L'impossibilité, dans de nombreuses situations d'accompagnement, de respecter les gestes barrières n'est que trop partiellement traitée et renvoyée au cas par cas, alors que cela devrait faire l'objet d'un protocole clair, accompagné du

matériel de protection nécessaire, et faire l'office d'une action de formation spécifique.

Sur le terrain, la réalité est parfois catastrophique : certaines DSDEN s'improvisent fabricantes de matériel de protection et distribuent des sacs poubelles 100 litres à customiser. Ailleurs, les accompagnant-e-s ne verront jamais la couleur des masques grand public.

Rentrée 2020 : toujours rien

Les protocoles sanitaires s'enchaînent, mais sans mise en place de moyens de protection pour l'ensemble des personnels et des élèves. Les accompagnant-e-s n'y sont toujours pas cité-e-s alors que la distanciation physique et la limitation du brassage sont les principales mesures de protection mises en avant.

Les actions entreprises localement par les collègues (courriers syndicaux, écrits

dans le registre de santé et sécurité au travail, droits d'alerte, débrayages, etc.) ont forcé certaines académies à se doter de matériel spécifique pour les AESH : visières, masques plus protecteurs, masques inclusifs, etc. Partout nous devons nous montrer inflexibles : il en va de notre santé et de notre sécurité, de celles des élèves et de nos entourages respectifs.



AESH

1 VRAI M

1 VRAI S

1 VRAI S

www

éducation
Sud
Union
syndicale
Solidaires

-

METIER

STATUT

SALAIRES

www.sudeducation.org/tag/aesh

AESH : un vrai métier, un vrai salaire !

Les AESH sont les grand-e-s oublié-e-s des revalorisations salariales annoncées par le ministre Blanquer au Grenelle de l'éducation : ni prime d'équipement, ni prime d'attractivité pour les AESH. Pourtant les AESH font partie des personnels de l'Éducation nationale les moins bien rémunérés avec un salaire moyen de 700 à 800€ nets par mois.

Une grille salariale au « ras des pâquerettes »

Dans la Fonction publique, le traitement (= le salaire) dépend de l'indice de rémunération, lui-même conditionné pour chaque catégorie de personnels à l'ancienneté. Jusqu'alors le traitement des AESH n'évoluait pas au cours de leur carrière. Or, la circulaire du 6 juin 2019 réaffirme l'obligation de réexamen de la rémunération au moins tous les trois ans. La circulaire préconise de prévoir ce réexamen de l'indice de rémunération dès le terme de la première année de contrat. Elle précise également que ce réexamen doit être « en lien avec la conduite préalable de l'entretien professionnel ». Pour SUD éducation, il est inacceptable de conditionner l'évolution salariale des personnels à des entretiens professionnels. Nous refusons de laisser la rémunération des personnels AESH à l'arbitraire de la hiérarchie. Cette culture de l'évaluation et de la sanction permanente est néfaste par les conditions de travail des personnels et ne leur permet pas d'évoluer sereinement dans le métier.

L'arnaque de l'évolution salariale des AESH ne s'arrête pas là puisque le ministère a publié une grille largement insuffisante. Les grilles salariales des professeur-e-s comportent jusqu'à 11 échelons pour la classe normale avec un écart de rémunération de 1200€ nets

mensuels en début de carrière à 2600€ nets en fin de carrière. Au contraire les AESH ne peuvent gravir que 8 échelons et leur rémunération débute à 1200€ à la signature du premier contrat et est plafonnée à 1346€. Les évolutions salariales sont limitées de 5 à 23€ supplémentaires selon les échelons. Cette grille salariale est indécente.

Temps partiels généralisés = salaires partiels généralisés

Cette grille salariale ministérielle décrit des salaires à temps plein. Or très peu d'AESH bénéficient de contrats à temps plein. L'annualisation, c'est-à-dire l'obligation de faire 1607h sur un nombre de semaines limité, a fait exploser le temps de travail pour les personnels dont le temps de service est annualisé. Pour les AESH, l'annualisation est encore plus injuste car il est quasi-impossible de faire 39h d'accompagnement auprès des élèves en situation de handicap. Les difficultés sont celles des emplois du temps des élèves qui ne per-

« Les AESH sont les grand-e-s oublié-e-s des revalorisations salariales annoncées par Blanquer. »

mettent pas de travailler autant d'heures mais elles sont également professionnelles : une charge de travail hebdomadaire aussi lourde épuise les personnels et nuit à l'exercice de leurs compétences pédagogiques : comment être patient-e avec un-e élève après 6h ou 7h d'accompagnement ? L'annualisation ne prend pas en compte les conditions d'exercice de ce métier.

La plupart des AESH sont donc recruté-e-s sur des temps partiels (entre 21h et 30h hebdomadaires) avec des salaires par conséquent partiels.

Il est urgent que le ministère reconnaisse le métier d'AESH et crée un corps de la fonction publique qui permette de garantir un emploi à temps plein aux personnels AESH. Ce temps plein doit être réaliste, c'est-à-dire qu'il doit prendre en compte les réalités du métier et tout le travail invisible : réunions, auto-formation, concertation avec l'équipe pédagogique, préparation et adaptation des supports...

SUD éducation revendique pour les AESH une titularisation sans condition qui s'accompagne de la création d'un statut d'éducateur-trice scolaire spécialisé-e, avec un salaire à 1700 euros net en début de carrière et la reconnaissance d'un temps plein correspondant à 24h d'accompagnement.

Métiers sous-rémunérés, métiers dévalorisés, métiers féminisés

9 AESH sur 10 sont des femmes. La politique de précarisation de ces personnels par le ministre est donc particulièrement préjudiciable à l'égalité entre hommes et femmes. En effet, les métiers considérés comme « féminins » sont sous-rémunérés car l'Éducation nationale refuse de reconnaître leur valeur sociale et les compétences spécifiques de ces personnels. Pourtant les personnels AESH sont bien plus des éducateurs et des éducatrices spécialisé-e-s sur les questions de pédagogie et de handicap que des accompagnant-e-s. Il est temps que le ministère abandonne ses préjugés discriminants et engage une politique volontariste pour lutter contre cette précarité imposée aux professionnels des métiers féminisés.

SUD éducation porte des revendications salariales pour les AESH

SUD éducation revendique l'augmentation des salaires. Ces augmentations salariales doivent toucher en priorité les plus bas salaires et non les personnels d'encadrement et de direction qui sont les mieux payé-e-s de l'échelle hiérarchique.

- l'intégration des primes et indemnités au salaire : c'est grâce au salaire brut qu'est financé notre modèle de caisses de solidarité : la retraite, la sécurité sociale...
- l'accès aux mêmes indemnités que les titulaires, et en particulier les indemnités REP/REP +
- une augmentation significative des salaires, d'autant plus forte que le salaire de l'agent-e est bas, pour réduire les inégalités salariales,
- l'abrogation du jour de carence,
- un salaire d'entrée dans le métier à 1700€ nets par mois.

Tableau de l'évolution salariale prévue par le ministère

Echelon	Salaire net indicatif en euros au 1/01/2020
1 (équivalent au SMIC)	1219
2	1224
3	1239
4	1261
5	1283
6	1305
7	1328

SUD éducation revendique l'indemnité REP/REP+ pour les AESH !

En janvier 2020, SUD éducation a lancé une campagne pour gagner l'indemnité REP/REP + pour les personnels AESH et AED. Un an après, où en est-on ?

Depuis la création des REP (réseaux d'éducation prioritaires) en 2014, les personnels touchent une indemnité au nom de la spécificité de leur travail et de la pénibilité de leurs conditions de travail. Tous les personnels ? Non. Malgré la communication du ministère de Jean-Michel Blanquer à la rentrée 2018 qui avait pu le laisser espérer, les Assistant-e-s d'éducation et les Accompagnant-e-s d'élèves en situation de handicap ne perçoivent toujours pas l'indemnité REP, autour de 208 euros pour un contrat annuel d'une quotité de 50 %. Pourtant AED et AESH font partie du personnel d'encadrement et d'accompagnement et contribuent au même titre que les autres personnels, titulaires ou non titulaires, à la réussite de tous les élèves en éducation prioritaire. Ils et elles sont confronté-e-s directement à la grande difficulté des élèves en vie scolaire et en classe et participent pour une part plus qu'importante à la bonne marche des établissements REP ou REP+. Cette injustice flagrante contrevient à l'égalité de traitement des agents de la Fonction publique.

L'obtention de l'indemnité REP/REP+ est une étape dans la bataille pour l'égalité des droits !

SUD éducation s'engage contre la précarité des emplois dans l'Éducation nationale. Les inégalités de droits entre titulaires et non titulaires sont inacceptables. La contractualisation

des personnels pour effectuer certaines missions permet aujourd'hui au ministère d'abaisser les droits et de refuser des droits à certains personnels. C'est le cas pour les AESH qui ne bénéficient pas de la prime REP/REP+ contrairement aux autres personnels médico-sociaux et d'enseignement.

En 2014, un décret majeur a été gagné par les organisations syndicales : les agents contractuels doivent bénéficier dans les mêmes conditions des primes et indemnités auxquelles ont droit les agents titulaires qui exercent les mêmes fonctions. Il faut aller plus loin et revendiquer les mêmes primes et indemnités pour tous les personnels qui devraient

« Cette injustice flagrante contrevient à l'égalité de traitement des agents de la Fonction publique. »

en bénéficier. De même, il faudra se battre pour obtenir des décharges horaires pour les personnels AESH affectés dans le cadre des PIALs sur plusieurs écoles ou établissements comme en bénéficient les enseignant-e-s affecté-e-s sur plusieurs établissements.

Cette campagne pour l'indemnité s'inscrit dans une bataille de SUD éducation pour l'égalité des droits entre tous les personnels. En effet, notre rôle de syndicalistes est de gagner pas à pas les mêmes droits pour les AESH que pour les agent-e-s fonctionnaires, ainsi l'Éducation nationale sera contrainte de créer un corps de fonctionnaire pour les personnels AESH. Chaque droit gagné est une victoire dans cette bataille que

nous menons pour la reconnaissance du métier !

Par ailleurs, SUD éducation revendique une augmentation généralisée des salaires et surtout une augmentation plus rapide pour les salaires les plus bas de l'Éducation nationale ainsi que l'intégration dans le salaire des primes et indemnités.

Actions juridiques et mobilisations pour obtenir l'indemnité !

Les pôles juridique et AESH de SUD éducation ont travaillé ensemble pour construire une campagne capable de gagner l'indemnité REP/REP + pour les AESH. Dans un premier temps, SUD éducation a invité les AESH qui le souhaitent à écrire des recours gracieux à leur hiérarchie pour demander le paiement de cette indemnité. Certains collectifs AESH s'en sont saisi et ont déposé leurs recours collectivement lors de rassemblements devant les DSDEN ou les rectorats. Les réponses à ces recours ont été négatives comme nous l'avions prévu car les rectorats et les DSDEN n'ont pas le pouvoir d'octroyer cette indemnité. Nous allons pouvoir accompagner les collègues AESH qui avait déposé des recours dans une démarche au Tribunal administratif qui a toutes les chances d'aboutir. Dans de nombreux départements, les AESH ont prévu de déposer collectivement le même jour leurs recours individuels au Tribunal administratif.

N'hésitez pas, contactez le syndicat SUD éducation de votre département pour être informé-e de l'actualité de cette campagne !

Les PIAL

Les Pôles inclusifs pour l'accompagnement localisés (PIAL) ont été instaurés par la Loi n°2019-791 du 26 juillet 2019 dite de l'école de la confiance. Ils sont censés, selon le ministère, permettre une meilleure organisation et un meilleur suivi de l'accompagnement des élèves en situations de handicap.

Un dispositif de façade

La circulaire de septembre 2019 mentionne même les progrès qu'auraient dû constituer ces dispositifs : « Ils mobilisent l'ensemble des personnels pour identifier les besoins des élèves et mettre en œuvre les réponses adéquates au niveau de la classe, mais aussi de l'école et ou de l'établissement scolaire : aide humaine, pédagogique, éducative ou thérapeutique ; dispositifs spéciaux, groupes d'aides ; aménagements matériels. »

À l'inverse, ils entérinent une gestion managériale et libérale des AESH. La circulaire mentionne bien qu'ils doivent permettre plus de « souplesse » dans la gestion des AESH. Pour l'instant, ces dispositifs n'ont pas permis une amélioration des conditions de travail. Ils normalisent le management local, avec la mise

en place de « coordonnateur-trice », chapeauté-e-s par le ou les pilotes du PIAL (IEN de circonscription et chef-fe-s d'établissements) et chargé-e-s de répartir les personnels auprès des élèves qui doivent bénéficier d'un accompagnement. Mesure d'économie budgétaire et solution face aux problèmes de recrutements, les PIAL permettent de déplacer les AESH d'un accompagnement à l'autre en fonction des besoins. Tu accompagnes déjà 3 élèves ? Tiens en voilà 2 de plus, dans l'école de la commune voisine !

En route vers plus de précarité

Avant la création des PIAL, les AESH étaient affecté-e-s auprès d'élèves sur un ou deux établissements. Le suivi des AESH était assuré par des personnels dans les DSDEN.

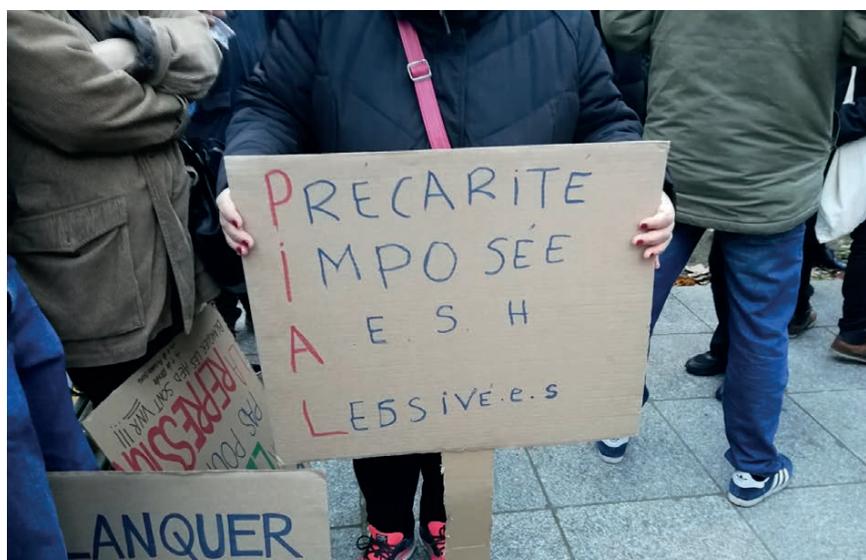
Avec la mise en place des PIAL, les AESH interviennent maintenant sur une zone géographique, à la merci des changements d'emploi du temps en cours d'année en fonction des intérêts du service. Certains PIAL comportent une trentaine d'établissements qui vont de l'école maternelle au lycée. Un autre souci, c'est la taille de ces zones. Par exemple,

le PIAL de Vitré en Ille et Vilaine couvre une vaste zone géographique : plus de 35 kilomètres entre les deux établissements les plus éloignés ! La mise en place des PIAL s'est faite au détriment des conditions de travail des personnels et des conditions d'accompagnement des élèves. Déjà précarisé-e-s, elles et ils sont de plus en plus corvéables. Contrairement aux enseignant-e-s affecté-e-s sur plusieurs établissements, les AESH ne bénéficient pas de décharge de service pour affectation multiple.

Une PIALisation à marche forcée

Les PIAL sont désormais généralisés à quasiment toutes les écoles et tous les établissements du territoire. Les personnels qui ont intégré les PIAL cette année se sont vu proposer la signature d'un avenant à leur contrat. Gare à eux s'ils et elles refusaient : à Grenoble et à Lyon, des AESH ont été licenciés-e-s.

SUD éducation revendique l'abandon des PIAL.



Loi de 2005 : 15 ans après le compte n'y est toujours pas !

La loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, et plus particulièrement son article 19 concernant l'école, avançait de grandes promesses quant à la scolarisation des enfants en situation de handicap.

Avant 2005, bien que le droit à la scolarité pour tous les enfants soit confirmé en 2000 par la création du Code de l'éducation, c'était aux enfants de s'adapter à l'École qui leur faisait une place à la condition qu'ils et elles puissent se conformer, malgré leurs handicaps, à ses normes et exigences. Face à l'impossibilité de s'y plier, ils et elles sont alors pour la plupart relégué-e-s vers l'éducation spécialisée, les établissements médico-sociaux ou encore la scolarisation à domicile. La loi de 2005 annonçait, du moins sur le papier, une volonté de renverser totalement cette façon de penser. Ce sera désormais à l'école la plus proche du domicile de l'enfant de s'adapter, de se donner les moyens de l'accueillir et surtout de répondre à ses besoins particuliers.

Le droit à la scolarité en milieu ordinaire, si tant est qu'il est prescrit par les toutes nouvelles MDPH¹, doit donc être garanti par l'État pour tous les enfants et non plus seulement pour ceux dont les parents ont l'énergie et les ressources sociales et financières² pour forcer les portes des écoles et y faire entrer leurs enfants.

Un bilan positif pour les communicants du ministère

Lorsqu'il s'agit du handicap, tirer des bilans est bien difficile car il est compliqué d'obtenir des données chiffrées permettant non seulement de dégager un bilan quantitatif mais aussi et surtout qualitatif de la politique d'inclusion

scolaire depuis quinze ans. Les quelques chiffres fournis par le ministère de l'Éducation nationale ne permettent que d'enfoncer des portes ouvertes et fournissent une illusion de bilan positif.

Ils nous montrent que le nombre d'élèves accueilli-e-s en milieu scolaire ordinaire passe de 118000 à 385000. Une augmentation certes significative mais qui ne tient pas tant de politiques volontaristes des gouvernements que du fait que le droit à la scolarité en milieu ordinaire est inscrit dans la loi pour toutes et tous et que les parents ne manquent pas, à juste titre, de faire valoir les droits de leurs enfants. De plus, certaines formes jusqu'ici ignorées (handicap psychique, troubles « dys », troubles de l'attention etc.) sont désormais reconnus comme situations de handicap, faisant augmenter mécaniquement le nombre de dossiers en MDPH.

« Le ministère et les rectorats font les choses à l'envers. »

Les chiffres du ministère³, issus du Comité national de suivi de l'école inclusive nous montrent que le nombre de personnels accompagnant-e-s est passé de 25000 à 220000. Là encore, une augmentation importante, que les chargés de communication du ministère ne se privent pas de mettre en avant, mais qui est encore et surtout une conséquence de l'application de la loi de 2005. Cette loi institue la notion de « compensation » du handicap que doit garantir l'État afin de répondre aux besoins particuliers des enfants et qui consacre l'obligation faite à l'État de mettre en œuvre les moyens humains et financiers

nécessaires. À l'école, cette compensation se traduit majoritairement par l'accompagnement des élèves. Chaque ministre depuis 2005 y est allé de sa petite séance d'auto-congratulation, de sa petite révolution de l'inclusion, de son petit slogan. Mais sur le terrain, au bout de quinze ans, il n'y a pas vraiment de quoi se vanter.

Vers une très lente création d'un métier de précaire

La seule évolution positive que l'on peut tirer de ces quinze ans est la lente professionnalisation de l'accompagnement des élèves en situation de handicap. Celle-ci est d'abord passée par une phase de multiplication des statuts et contrats des accompagnant-e-s (AED, AVS-i, AVS-co, EVS, CUI-CAE, Service civique) vers l'appellation unique d'AESH censée répondre aux besoins de recrutement, de formation et de stabilisation de ces personnels. Mais c'est à peu près tout, car cette appellation unique vient avec un coût, celui du maintien dans la précarité.

Le choix aurait pu être fait de la titularisation. Mais elle implique des quotités horaires et surtout des salaires à temps complets. Le ministère a préféré parler de « déprécarisation » en faisant le choix de la CDIisation en 2014. Ce choix a de nouveau été confirmé par Blanquer en 2019. Pourtant le recours à la CDIisation reste marginal et 80 % des AESH sont en CDD. Quant au recrutement, il s'avère toujours aussi compliqué. La raison est pourtant simple, elle est pointée par tous (associations de parents, syndicats, Défenseurs de droits) et SUD éducation a eu l'occasion de le faire savoir à la Secrétaire d'État au handicap pendant les concertations de 2018. Le recrutement ne pourra se faire pleine-

ment, tant que le temps partiel subi sera la norme. La quotité du temps de travail d'un-e AESH est en moyenne de 60 %. Les AESH en CDI ont en moyenne une quotité légèrement plus élevée que celles et ceux en CDD mais cette quotité ne dépasse les 75 % en moyenne dans aucune académie. D'ailleurs, dans certaines académies le développement de la CDI-sation se fait aux dépens de la quotité de temps de travail. Par exemple dans l'académie de Corse la moitié des AESH sont en CDI alors qu'ils et elles ne sont que 15 % dans l'académie de Créteil. Mais la

moyens sont gérés nationalement, afin de garantir des conditions de travail dignes et à la hauteur de l'enjeu de l'inclusion. La circulaire de 2019, visant à l'harmonisation des pratiques de recrutement à l'échelle nationale est à ce titre franchement insuffisante.

Il est aussi important de pointer que la précarité, le temps partiel subi, la faible reconnaissance par la rémunération sont symptomatiques des métiers majoritairement exercés par les femmes. Les AESH n'échappent pas à la règle. Ensuite, la question de la formation est ab-

gnement des élèves et des conditions de travail des personnels. La nécessaire relation éducative entre l'élève et l'accompagnant-e est totalement ignorée. Les AESH ont besoin de temps pour adapter leur accompagnement aux besoins de l'élève qui par ailleurs évoluent sans cesse. La principale cause de ces difficultés est la généralisation de la mutualisation.

Créée en 2012, cette mutualisation visait à pallier l'augmentation massive de la scolarisation d'enfants handicapés en milieu ordinaire et des prescriptions d'accompagnement. Les moyens n'évoluant pas en fonction des besoins, la possibilité de mutualiser les moyens est désormais prévue par la loi. La mutualisation nécessite que le nombre d'heures hebdomadaires d'accompagnement attribuées aux enfants ne soit pas précisé par la MDPH. La charge de déterminer les heures nécessaires et de les répartir revient donc à l'Éducation nationale en fonction des moyens humains à disposition et non des besoins des élèves.

Mais pour la Cour des comptes ce n'est pas encore assez. Dans un rapport publié en mars 2018⁴ elle fait injonction au ministère de reprendre la main sur les prescriptions MDPH en incitant les commissions d'attribution, où siège un-e représentant-e de la DSDEN, à notifier massivement des aides mutualisées.

Or, cette mutualisation pose de nombreux problèmes sur la qualité de l'accompagnement. Le ministère et les rectorats font les choses à l'envers. Ils déterminent un nombre de postes d'AESH, ces postes sont ensuite répartis entre les élèves. Dans l'intérêt des élèves, et dans l'esprit de la loi de 2005, la logique devrait être inversée. Les besoins d'accompagnement des élèves devraient d'abord être évalués puis les postes devraient être créés en fonction des besoins. Mais cela génère le risque d'une augmentation des coûts salariaux peu compatible avec la gestion comptable qui prévaut au ministère. Ensuite, du fait de l'obstination du ministère à maintenir des contrats à temps partiel, les AESH partagent leurs peu d'heures entre 3 voire 4 élèves. Les élèves se retrouvent alors avec 4h d'accompagnement par semaine. Il s'agit là d'un réel mépris des besoins des enfants mais aussi du rôle et de l'importance de l'accompagnement fourni par les AESH au quotidien. Les emplois du temps



quotité horaire moyenne des AESH en CDI y est beaucoup plus basse (50%) que la moyenne nationale (64%) ou que celle de Créteil (69%). Cette logique contradictoire entre CDI et baisse de la quotité de travail se retrouve dans un tiers des académies. Preuve que le message ne passe pas.

Cela pointe aussi l'enjeu territorial du recrutement, de la gestion et des disparités existantes entre les académies et départements. Ces disparités se croisent et se renforcent avec la gestion départementalisée des prescriptions par les MDPH. Il ne s'agit pas ici de remettre en question la gestion des prescriptions par les MDPH, mais de plaider au contraire pour la titularisation et la création d'un nouveau corps de fonctionnaire, dont les

seulement centrale : la formation initiale tout d'abord, car même si 60h de formation dite « d'adaptation à l'emploi » sont prévues, les AESH en bénéficient rarement ou alors à contre-temps des besoins. L'offre de formation continue est quant à elle quasiment inexistante.

Mutualisation et PIAL : les économies budgétaires valent plus que les droits des élèves

Enfin, la dernière évolution concerne les missions des accompagnant-e-s. Si un effort a été fait ces quinze dernières années pour en définir les contours, la tendance est à la multiplication des prises en charge. Cela a pour conséquence une dégradation des conditions d'accompa-

sont construits à l'emporte-pièce, façon puzzle, les AESH passant d'un-e élève à l'autre sans tenir compte de la pertinence pédagogique de l'accompagnement. Ainsi un-e élève dyslexique peut se retrouver sans aucun accompagnement en cours de français.

Le développement des PIAL, qui répond parfaitement aux attentes budgétaires de la Cour des comptes, renforce lourdement cette tendance à l'augmentation du nombre d'élèves suivi par un-e AESH dans les deux tiers des académies qui les ont mis en place. Le message de la Cour des comptes a été reçu cinq sur cinq du ministère aux DSDEN puisque les prescriptions d'aides mutualisées ont atteint 49 % à la rentrée 2019 alors même que les PIAL ne sont pas encore généralisés à l'ensemble du territoire. Élèves comme accompagnant-e-s paieront la note.

À l'arrivée, un bilan scandaleux pour les enfants

Depuis plusieurs rentrées, l'association UNAPEI met en place le site marentree.org qui nous offre un aperçu de la réalité de l'inclusion. Et le résultat pour 2020, comme pour les années précédentes, est consternant. Plus de 500 témoignages relatent la situation d'enfants de tous âges, de tous handicaps et de toutes régions. Scolarisation inadaptée, à temps partiel faute d'accompagnement à la hauteur des besoins, voire absence totale de scolarisation...

Voilà le vrai bilan 15 ans après. Bien loin des belles cartes du ministère, des promesses tapageuses de la campagne présidentielle ou encore du discours de clôture de la conférence nationale du handicap en février 2020 cyniquement nommé « Seul le prononcé fait foi »⁵.

Depuis 3 ans des associations mènent des enquêtes à chaque rentrée auprès des familles, faute de chiffres fournis par le ministère. Elles estiment que, chaque année, ce sont 10 à 12 % d'enfants ayant

une notification qui font leur rentrée sans AESH. 5 à 6 % d'entre eux et elles passeront toute l'année sans AESH les privant complètement pour beaucoup de leur droit à la scolarité. Ces estimations sont confirmées par le rapport de la commission d'enquête de l'Assemblée Nationale sur l'inclusion publié en 2019. Dans ce même rapport, on constate qu'en moyenne les élèves sans accompagnement à la rentrée sont plus souvent ceux ayant une notification d'aide mutualisée.



Mais les PIAL permettront à Macron de tenir sa promesse. Qu'importe qu'Hamza ou Louise ne soient accompagné-e-s que 3h par semaine du moment que sur le papier tous les élèves aient « une solution ».

Dépasser le traitement comptable de l'inclusion

Les données qui manquent cruellement sont celles qui interrogent la qualité de l'accueil de ces enfants par l'institution scolaire. Ce constat est par ailleurs partagé, autant par les député-e-s de la commission d'enquête sur l'inclusion des élèves handicapé-e-s de 2019 que

par le Défenseur des droits. L'approche du ministère concernant l'inclusion est systématiquement comptable et ne vise qu'à l'économie budgétaire. Ainsi l'esprit de la loi 2005 n'est réalisé qu'*a minima* et par le petit bout de lorgnette de l'accompagnement humain. De nombreux angles morts sont encore à traiter comme par exemple la question du temps périscolaire. Lorsque le gouvernement s'y penche c'est toujours avec une arrière-pensée comptable. La solution du

double-employeur pour les AESH n'est pas souhaitable. Les AESH sont des personnels de l'Éducation nationale : l'État doit trouver d'autres solutions pour financer l'accompagnement des enfants en situation de handicap sur le temps périscolaire par des agents des collectivités territoriales.

L'orientation post-3^e est elle aussi encore largement abandonnée, quant à l'accès à l'enseignement supérieur il ne progresse pas, voire même régresse depuis 2017 avec la mise en place de Parcoursup. La formation des enseignant-e-s est toujours réduite au minimum avec un module de 10h de cours pendant l'année

1. Maison Départementale des Personnes Handicapées.

2. Les enfants issus de milieux défavorisés sont sur-représentés (60%) dans les dispositifs SEGPA, ULIS, ITEP ou IME en comparaison avec les enfants issus de milieux sociaux privilégiés (6%). L'égalité a de ce côté encore un sacré bout de chemin à faire.

3. <https://www.education.gouv.fr/ecole-inclusive-comite-national-de-suivi-du-9-novembre-2020-307119>

4. Le recours croissant aux personnels contractuels dans l'Éducation nationale.

5. « Qu'aucun enfant sans solution de scolarisation ne puisse encore exister au mois de septembre prochain. »

de titularisation et la mise en ligne d'une plateforme pédagogique. Le rôle des équipes pédagogiques est pourtant fondamental dans l'évaluation des besoins de compensation, d'accompagnement et d'aménagements pour les enfants en situation de handicap.

Quant à la place des AESH dans les équipes pédagogiques, malgré les effets d'annonces de Blanquer, rien de concret n'est amorcé. Là encore les effets de la mutualisation et des PIAL sont à craindre. Comment les AESH accompagnant 3 ou 4 enfants sur plusieurs établissements parfois séparés par des dizaines de kilomètres trouveront le temps de se réunir et d'échanger avec les enseignant-e-s ? De même, les AESH doivent bénéficier d'heures de décharge de service en raison de ces affectations multiples.

Enfin, la question de l'inclusion scolaire est aussi à lier avec celle de la médecine scolaire et des établissements médico-sociaux. Là encore les inégalités territoriales sont légions même si tous les départements sont sous dotés. Il faut développer massivement la médecine scolaire pour permettre les diagnostics les plus précoces possibles des situations de handicap. Et l'État doit mettre en place les moyens nécessaires pour cesser les mois d'attente avant d'obtenir une place en SESSAD, en IME, en CMP, en ITEP. Les récentes annonces de transfert de la médecine scolaire aux départements va accroître les inégalités d'accès à la médecine scolaire pour les élèves.

Penser l'inclusion c'est repenser l'école

Pour le chercheur Alexandre Ployé, « Les pays qui font figure de modèle ne se sont pas contentés d'amender le système scolaire à la marge. Ils l'ont revu de fond en comble. Ils ont remis en cause les programmes, les normes scolaires habituelles... Tant que l'on restera dans notre logique actuelle d'évaluation et

« L'inclusion invite à repenser l'organisation du temps et de l'espace scolaire. »

d'orientation, de nombreux enfants en situation de handicap ne trouveront pas réellement leur place à l'école. Ils seront dedans et dehors à la fois. L'inclusion scolaire reste aujourd'hui un processus inachevé. »

L'inclusion scolaire invite à revoir à la baisse les effectifs des classes afin de permettre une réelle différenciation et la mise en place de pédagogies coopératives. L'accompagnement des élèves en situation de handicap peut et doit aussi se faire par les pair-e-s afin de favoriser à terme l'inclusion sociale et non seulement scolaire.

L'inclusion invite à repenser l'organisation du temps et de l'espace scolaire, les programmes et le découpage des activités. Elle invite à repenser l'organisation des équipes, les temps de concertation, de formation des personnels. Enfin, elle

invite à repenser l'école au-delà de la seule visée de l'insertion professionnelle et de la recentrer sur les enjeux d'épanouissement, de coopération et d'émancipation de tou-te-s, enfants comme adultes.



Chronologie de l'inclusion

30 juin 1975 : Loi d'orientation en faveur des personnes handicapées. Introduit la notion d'obligation éducative, la scolarisation en classe ordinaire de préférence et la prise en charge par l'État des dépenses d'enseignements et de formation. Création des commissions départementales de l'éducation spéciale qui déterminent les besoins de prise en charge qui s'impose à l'État.

Circulaires du 29 janvier 1982 et du 29 janvier 1983 : émergence de la question des moyens de la mise en œuvre de l'intégration scolaire et notamment de l'accompagnement humain.

1989 : Loi d'orientation sur l'éducation. Consacre le terme d'intégration scolaire (art. 1).

1991 : création de Clis (classe d'intégration scolaire) dans les écoles et en 1995 des UPI (unité pédagogique d'intégration) dans les collèges et lycées.

2003 : création du statut d'Assistant-e d'éducation et d'Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS) qui vont accompagner les élèves en situation de handicap dans leur scolarité.

2005 : création du statut d'Emploi de Vie Scolaire (EVS) en contrat aidé puis en CUI-CAE en 2010.

2005 : **Loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**. Priorisation de la scolarisation en milieu ordinaire dans l'école ou établissement le plus proche du domicile. Création des MDPH qui remplacent les commissions départementales de l'éducation spéciale.

2010 : les unités pédagogiques d'intégration (UPI) deviennent les unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis).

2012 : mutualisation des accompagnant-e-s.

2013 : **la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République**. Création du statut d'AESH.

2014 : accès à la CDIation au bout de 6 ans pour les AESH.

2017 : circulaire de mission des AESH.

2019 : concertation nationale sur l'école inclusive en février. Promulgation de la loi Blanquer «Pour une école de la confiance» qui crée les PIAL. Circulaire du 5 juin sur le recrutement et la gestion des AESH. Fin des CUI.

Les revendications de SUD éducation pour les AESH

→ Statut

- La titularisation de tou-tes les AESH, sans condition de concours, de diplôme ou ni de nationalité, par la création d'un corps de fonctionnaires ;
- La création d'un métier d'éducatrice-éducateur scolaire spécialisé-e

→ Salaire

- Un salaire à l'entrée dans le métier : 1700€ nets
- L'accès aux mêmes primes (éducation prioritaire), indemnités et pondérations (éducation prioritaire et affectation multiple) que les titulaires quelle que soit la durée du contrat

→ Conditions d'accès au métier

- Une formation initiale d'un an rémunérée, à l'Espé, statut de stagiaire

→ Temps de travail

- La reconnaissance d'un temps plein à 24 heures d'accompagnement plus les heures connexes pour le travail de préparation, de suivi et de concertation

→ Formation

- L'accès au plan de formation académique
- Une offre spécifique de formation pour les AESH, sur temps de service
- L'inscription aux formations sur la base du volontariat

→ Conditions de travail

- Une affectation sur deux établissements au maximum
- Pas plus de deux élèves en accompagnement individualisé
- Le respect des notifications MDPH
- Pas plus d'un-e éducateur-trice scolaire spécialisé-e par élève dans le 1er degré, deux par élève dans le 2d degré

→ Organisation du travail

- De meilleures conditions d'affectation et une réelle prise en compte des vœux des AESH avec un suivi en commissions paritaires (dont les non-renouvellements de contrats)
- La constitution d'une brigade de remplacement AESH
- Une organisation non dictée par la hiérarchie mais gérée localement par les intéressé-e-s eux/elles-même

POUR MES DROITS POUR MON SALAIRE POUR MES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour adhérer à SUD éducation, je vais sur le site www.sudeducation.org.

Depuis le site de SUD éducation, je peux selon mon département : soit adhérer en ligne, soit trouver les coordonnées du syndicat SUD éducation de mon département afin de me syndiquer. La cotisation au syndicat dépend de mon salaire. Pour un salaire de 750 euros par mois, la cotisation annuelle est inférieure à 27 euros et je bénéficie d'une réduction fiscale ou d'un crédit d'impôt.

J'ADHÈRE



Fédération SUD éducation
31 rue de la Grange aux Belles
75010 Paris



www.sudeducation.org

éducation
Sud
Solidaires