

Sup n°1 au N° 94
juin 2017
prix : 1 euro



BULLETIN de la FSU 85

FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE
enseignement, éducation, recherche, culture, formation, insertion

dispensé de timbrage
La Roche sur Yon CTC



PRESSE
DISTRIBUÉE PAR



déposé le 26 juin 2017



Spécial AESH

La FSU85 et ses syndicats proposeront une journée d'information avant les vacances d'automne réservée aux AESH. L'intervention de parents, de formateurs, d'associations et de représentants syndicaux ponctueront pour vous cette journée afin de mettre en perspective les problématiques de votre métier.

Vous occupez une nouvelle profession, nous devons ensemble la faire reconnaître !

SOMMAIRE

page 1 : Editorial	Pages 8 et 9 : L'évaluation et la rémunération
pages 2 et 3 : Le contrat	page 10 :
Pages 4 et 7 : La formation	Action - Situation départementale
Page 5-6 : Encart	

Trimestriel
N° CPPAP 0620 S 07359 - ISSN 1249-0415

Directeur de la Publication : J-J BOBIN
Imprimerie FSU 85

FSU 85 - Pôle Associatif
71 Bd Aristide Briand
BP 01 85001
La Roche/Yon Cedex

tél. : 02 51 05 56 80 courriel : fsu85@fsu.fr
site : <http://sd85.fsu.fr>

Ce bulletin vous a été envoyé grâce aux fichiers informatiques des syndicats de la FSU 85. Conformément à la loi du 8 janvier 1978, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant à la FSU 85.

Les organisations syndicales constituant la FSU ont souhaité vous transmettre ce bulletin d'information portant uniquement sur des questions qui vous concernent.

Les problématiques liées à l'accueil des élèves relevant du handicap sont nombreuses : conditions d'accueil de ces élèves, existence de structures spécialisées, formation des personnels enseignants et, bien sûr, accompagnement de ces élèves. Si la légitimité de la scolarisation des élèves en situation de handicap ne se pose pas, les gouvernements successifs n'ont pas voulu traiter la situation professionnelle des personnels accompagnants et les conditions globales de leur accueil dans les écoles.

L'évolution positive de la CDIisation des AESH est un progrès notable, mais la précarité salariale et professionnelle reste.

**Le secrétaire départemental
Jean-Jacques BOBIN**

Le ministère a envisagé de transformer 11 200 CUI en AESH à chaque rentrée pendant 5 ans. Cette transformation a commencé à la rentrée 2016, occasionnant de nombreux dysfonctionnements. Cependant, les CUI à mission AVS étant 56 000 et leurs contrats étant généralement de 2 ans, cela ne permettra pas à tous de poursuivre leur mission en tant qu'AESH. Près de 30 000 seraient ainsi écartés de cette transformation.

La reconduction des contrats est la première préoccupation des CUI, il est urgent de se mobiliser.

2 cas de figure

C
D
I
S
a
t
I
o
n

Personnes ayant été engagées successivement par contrat d'AED-AVS puis par CUI-CAE

Les personnes recrutées en dernier lieu en CUI-CAE, après avoir exercé durant six années en qualité d'AED-AVS, remplissent la condition d'ancienneté. Si elles souhaitent continuer à exercer ces fonctions et compte tenu des besoins du service, elles peuvent bénéficier d'un CDI.

En revanche, si le temps passé en contrat d'AED-AVS, préalablement au CUI-CAE, est d'une durée inférieure à six années, l'engagement en CUI-CAE étant en toute hypothèse d'une durée supérieure à quatre mois, ni la condition d'ancienneté, ni celle de continuité des services ne sont remplies. Ces personnes ne peuvent donc être engagées qu'en CDD d'AESH et le calcul des six années part alors de ce nouvel engagement.

Cas des personnes parvenant au terme de deux années d'engagement en CUI-CAE

Ces personnes, qui ont acquis une expérience professionnelle dans le domaine de l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap, peuvent bénéficier d'un recrutement en qualité d'AESH. Elles sont alors engagées en CDD d'AESH en bénéficiant, le cas échéant, de la dispense de diplôme, et peuvent accéder au CDI au terme de six années en CDD.

Délai de prévenance pour informer les intéressés du renouvellement ou non

Pour les AESH employés par les chefs d'établissement et rémunérés par le service mutualisateur de la Paie (SMP) à Laval, l'employeur a l'obligation d'informer l'intéressé, par écrit, de son intention de renouveler ou non son contrat pour l'année scolaire suivante au plus tard :

- ◆ 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- ◆ 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- ◆ 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à 2 ans ;
- ◆ 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Avenant au contrat

Si un changement de lieu de travail ou de quantité d'exercice n'est pas illégal en soi, il doit se faire par un avenant. Le refus d'une telle modification, pour un CDD, s'il ne repose pas sur un motif légitime peut aboutir à une perte volontaire d'emploi et privera, dans ce cas, du droit à indemnisation chômage, au moins pour les quatre premiers mois. Le refus, pour un CDI, peut donner lieu à licenciement. Dans ce cas, l'emploi sera peut-être définitivement perdu mais les droits à indemnité de licenciement et à allocation chômage restent entiers. Nous consulter immédiatement à l'occasion de ces changements "proposés". Les rognages de quelques % de quotités sur des besoins demeurés identiques sont notamment illégaux, et nous pouvons vous aider à le faire valoir.

Et mon temps de travail ?

Les personnels assurant des missions d'accompagnement des élèves en situation de handicap et d'aide à la direction principalement en contrats C.U.I., mais également en contrat AESH, peuvent rencontrer des problèmes au niveau de leur temps de travail hebdomadaire ou de leur nombre de semaines travaillées.

Concernant les C.U.I., selon les départements où ils exercent, ces personnels ont un temps de travail hebdomadaire allant de 20 heures à 24 heures, voire plus pour un contrat de 20 heures rémunérées.

La possibilité de modulation de la durée hebdomadaire de travail pour ce type de contrat ne permet pas à l'employeur toute latitude pour adapter la quotité de travail aux spécificités de l'année scolaire. Il permet tout au plus de moduler la durée hebdomadaire de travail d'une semaine sur l'autre, en programmant des semaines «hautes» et des semaines «basses», pour rattraper par exemple un temps de sortie scolaire. C'est d'ailleurs sur cette base que plusieurs tribunaux de prud'hommes ont rendu des jugements favorables aux salariés. Cela nous a aussi été confirmé par la direction des affaires financières du ministère de l'Education Nationale, en audience le 28 novembre dernier. **Ces pratiques sont illégales et inacceptables.** Elles créent une iniquité

de traitement sur tout le territoire et engendrent un sentiment de frustration et d'abandon, chez des personnels pour lesquels l'emploi et l'insertion dans le monde du travail devaient être des priorités.

Concernant les AESH, ils rencontrent également, selon nos informations, quelques difficultés à obtenir des contrats de travail réglementaires. Alors que la circulaire n° 2014-083



du 8-7-2014 précise que leur service est calculé sur la base d'un nombre de semaines compris entre 39 et 45 par an, certains départements proposent encore des contrats sur la base de 36 semaines, correspondant au nombre de semaines d'ouverture des établissements. Ainsi, la durée de travail hebdomadaire de ces personnels est augmentée de près de deux heures pour une rémunération correspondant à un demi-traitement.

En cas de difficultés de cet ordre, contactez la FSU85.

39 semaines en école ou établissement du 2nd degré pour les AESH ?

Les AESH ne peuvent exercer que la seule mission d'AVS. Ils ne peuvent donc effectuer des tâches administratives ou autres lors des 3 semaines en plus des 36 semaines de classe. Ces 3 semaines devraient correspondre à la prise en compte du travail invisible effectué tout au long de l'année.

Congé de maladie

En cas de congé de maladie ou d'accident du travail, les AESH, au même titre que les autres agents non titulaires régis par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986, peuvent bénéficier du maintien de leur traitement en fonction de leur ancienneté.

- après 4 mois, 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi-traitement.
- après 2 ans, 2 mois à plein traitement puis 2 mois à demi-traitement.
- Après 3 ans, 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

Des droits... Modalités de remboursement des frais de transport

Les agents non titulaires (AED, AESH et CUI) peuvent bénéficier des frais de déplacements comme les agents titulaires entre leurs différents lieux de travail, s'ils en ont au moins deux, et à certaines conditions(nous consulter).

Supplément familial de traitement

Les AESH ont le droit au paiement du supplément familial de traitement s'ils sont parents.

Action sociale

Les AESH ont droit à l'action sociale (chèque vacances, CESU pour la garde d'enfants...).



Le DEAES, Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social, remplace et fusionne le DEAVS (Diplôme d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale) et le DEAMP (Diplôme d'État d'Aide Médico-Psychologique), en plus d'englober la profession d'Auxiliaire de Vie Scolaire, qui n'avait jusqu'à présent aucun diplôme propre. Il y a donc fusion de deux diplômes d'État, et création d'un diplôme pour une profession jusqu'à présent en situation précaire.

Cette fusion de diplômes est censée apporter plus de simplicité et de lisibilité à un secteur souvent très fouillis en termes de certifications et de diplômes. Dans la pratique, beaucoup de personnes ayant des titres ou des diplômes différents exécutaient les mêmes tâches. Il y a également une volonté de rendre le professionnel du secteur plus polyvalent : cela afin de lutter contre l'usure professionnelle qui guette, en permettant de diversifier ses pratiques et les lieux possibles d'interventions. Il s'agit aussi de faciliter les passerelles entre les spécialités.

Plus globalement, cette fusion illustre la volonté gouvernementale de reforger l'architecture des diplômes du secteur sanitaire et social. Un futur rapprochement avec l'actuel diplôme d'Aide-soignant n'est d'ailleurs pas à exclure. Les formations de niveau IV sont d'ailleurs aussi en passe de refonte dans les prochaines années. C'est également le cas des diplômes de niveau III (dont les diplômes d'État d'Éducateur Spécialisé et d'Assistant de Service Social).



Les compétences attendues par le DEAES

Le DEAES atteste des compétences requises pour exercer des activités visant à accompagner les personnes au quotidien, que ce soit à domicile, en structure ou dans le milieu scolaire (en fonction de la spécialité choisie). Il atteste par ailleurs de la ca-

pacité de la personne à coopérer avec l'ensemble des professionnels concernés et impliqués, tout en lui permettant d'être « acteur de son projet de vie », comme indique le texte législatif de création du diplôme.

Il s'agit donc de réaliser un accompagnement social au quotidien, visant à compenser les conséquences d'un handicap, quelles qu'en soient l'origine ou la nature, qu'il s'agisse de difficultés liées à l'âge, à la maladie, ou au mode de vie, ou les conséquences d'une situation sociale de vulnérabilité, et à permettre à la personne de définir et de mettre en œuvre son projet de vie.

Formation DEAES Accompagnant Éducatif et Social

Concrètement, la formation DEAES dure en tout 1365 heures. Il y a un tronc commun de 1043 heures + une spécialité à choisir (sur 3 possibles) de 322 heures :

⇒ 525 heures théoriques et 840 heures pratiques (2 ou 3 stages pratiques sur 24 semaines), sur une durée de 9 à 24 mois

3 certificats de spécialité sont possibles :

- « *Accompagnement de la vie à domicile* » ;
⇒ Se spécialiser pour les interventions au domicile des personnes aidées : emploi direct, entreprises prestataires ou mandataires, etc.
- « *Accompagnement de la vie en structure collective* » ;
⇒ Se spécialiser pour les interventions en structure : EHPAD, MAS, IME, IEM, FAM, etc. : plus généralement, toute structure accueillant du public quelque soit son âge et son degré de dépendance et/ou handicap
- « *Accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire* » ;
⇒ Se spécialiser pour intervenir auprès d'enfants et d'adolescents en situation de handicap, afin de les aider au cours de leur scolarité et dans leurs gestes au quotidien : écoles spécialisées, CLIS, ULIS, IME, etc.

U La Fédération syndicale unitaire est en France la première organisation syndicale de l'enseignement.

U C'est également la deuxième organisation syndicale de la fonction publique d'État.

U La FSU compte 160 000 adhérents.

U La FSU fut créée en 1993 après l'éclatement de la Fédération de l'Education nationale (FEN).

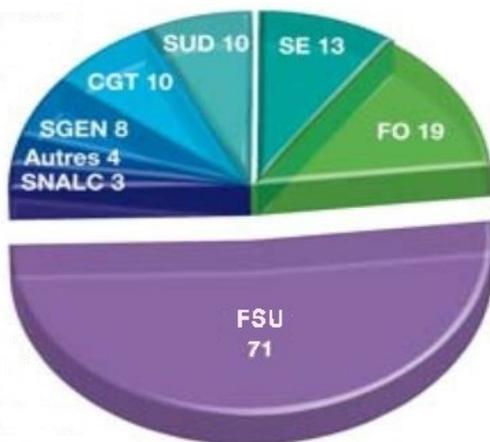
U Son fonctionnement associe les syndicats nationaux, les sections départementales et les tendances.

U Ses statuts actuels favorisent l'égalité en rendant impossible la domination d'un syndicat ou d'une tendance (majorité qualifiée de 70%).

Quand un souci surgit au travail on a vite fait de se sentir isolé... Les syndicats de la FSU (SNES - SNEP - SNUEP - SNUipp) sont les syndicats majoritaires dans l'enseignement du 1er et 2nd degré. Ils sont présents sur tous les terrains : dans les écoles, dans les établissements et tiennent des permanences dans chaque département ; ses élus répondent chaque jour à vos appels.

Des rencontres syndicales vous tiennent informés tout au long de l'année de vos droits ainsi que des actions en cours concernant votre catégorie. Ce sont aussi des lieux d'échanges où l'on construit ensemble les revendications des secteurs.

Enfin, c'est à la FSU que la majorité des AESH et AEd accordent leur confiance aux élections professionnelles (71 sièges sur l'ensemble des Consultatives Consultatives Paritaires Académiques contre 67 sièges répartis entre les autres organisations syndicales).



Résultats aux élections professionnelles de 2014

Dans l'Académie de Nantes, 2 sièges sur 5 (1siège pour la CGT, 1 siège pour FO, 1 siège pour SUD) sont occupés au titre de la FSU :

Titulaires :
Isabelle ACHART
Katia BRUNET

Suppléantes :
Françoise VERGNEAU
Alexandra LEROY

A l'origine, la FSU est une fédération syndicale constituée de syndicats nationaux généraux, de secteurs ou de métiers relevant du champ de l'Education, de la Jeunesse et des Sports, de la Recherche, de la Culture et de la Justice. Aujourd'hui, elle est présente dans les trois fonctions publiques : Etat, territoriale et hospitalière. Elle compte 160 000 adhérents.

La Fédération promeut un syndicalisme unitaire, démocratique, indépendant, et pluraliste, au service des aspirations et des revendications des personnels qu'elle regroupe.

Elle œuvre en faveur de choix éducatifs, économiques et sociaux de justice, d'égalité, de solidarité, de laïcité et de démocratie. Elle contribue à la défense et à la promotion des Droits de l'Homme. Elle favorise le développement du rôle et de la place des femmes dans la société. Elle agit pour ces objectifs en France, en Europe et dans le monde. Elle favorise la coopération et la solidarité syndicales internationales, notamment avec les pays les plus pauvres.

La Fédération donne la primauté au dialogue et à l'écoute mutuelle. Elle a en permanence le souci de débattre avec l'ensemble des personnels, de défendre avec force leurs revendications, et, d'élaborer des propositions afin de construire des alternatives aux politiques actuelles. Elle associe l'ensemble des syndiqués au débat et à la vie de la Fédération. Ainsi, elle favorise l'émergence d'un véritable point de vue fédéral dans lequel chacun peut se reconnaître.

« Les AESH suivent une formation d'adaptation à l'emploi. Dans l'objectif de professionnalisation des accompagnants, ils doivent également être mis en situation d'obtenir le diplôme professionnel, éventuellement par une démarche de VAE. À cette fin, ils bénéficient d'autorisations d'absence sans récupération pour suivre la formation et se présenter aux épreuves. »

Voilà ce que disent les textes actuels mais qu'en est-il du diplôme professionnel ?

La situation est très disparate d'un département à l'autre.

A Paris le Recteur écrit : « Le Rectorat de Paris a décidé de proposer aux AVS en contrat d'AESH en CDI ou ayant 5 années d'expérience une préparation à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour l'obtention du DEAES (nouveau diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social). Cette **formation gratuite**, sur la base du volontariat, proposera une quinzaine d'heures d'accompagnement du parcours personnel de VAE dans lequel vous souhaiteriez vous engager pour valider ce diplôme d'Etat correspondant aux fonctions que vous exercez. Elle pourrait commencer en mars 2017 et se

prolonger en septembre/octobre 2017. »

Dans le Var : le DEAES est assuré par le GRETA.

En Gironde : l'Institut Régional du Travail Social proposerait une formation pour 6 000 €.

En Vendée : la MFR de la Ferrière propose l'option « Accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire » pour 4 850 € (avec une aide possible de la Région). Seules 3 personnes ont fait le choix de cette option ce qui pourrait remettre en question l'offre de formation. Pour quelles raisons ?

- Méconnaissance de l'offre de formation
- Conditions de travail et de rémunération de l'emploi

Le Centre d'Etude et d'Action Sociale ainsi que le Centre de Formation et de Recherche à la relation d'Aide et de Soins de la Roche sur Yon forment en ce moment 10 personnels sur cette même option. La majorité des personnes s'engage sur l'accompagnement de la vie à domicile ou l'accompagnement de la vie en structure collective.

Et la formation continue proposée par l'employeur ?...

2016
2017



Une circulaire parue le 9 février dans Alexandria rappelle que « la durée annuelle de travail des accompagnants des élèves et des personnels en situation de handicap est répartie sur 39 semaines dont 36 en présence des élèves, permettant ainsi de suivre notamment les formations sur les 3 semaines restantes. »

Pour la première fois 2 formations étaient proposées :

1- Connaissance de l'autisme – niveau 1 (15 personnes par département)

La première journée de formation s'est déroulée le **10 avril 2017** à Angers.

Conférence : état des lieux de l'autisme par le professeur Frédérique BONNET-BRILHAULT du CRA Centre Val de Loire ;

- Stratégies d'enseignement comportementales et développementales ;
- Principes de base des programmes d'interventions à référence comportementale et développementale.

La deuxième journée s'est déroulée le **11 avril** dans chaque département. Une présentation des troubles du spectre autistique ainsi que les particularités des élèves

avec autisme devaient être présentés en lien avec la mise en oeuvre du troisième plan autisme 2013-2017.

Comment penser et exercer la co-intervention en classe dans le cadre d'un accompagnement pluriel des élèves présentant des troubles autistiques ? Des enseignants spécialisés devaient témoigner à partir de situations concrètes ;

- Analyse de pratiques - étude de cas.

2- Prévention et secours civiques - niveau 1

La formation s'est déroulée les **10 et 11 avril 2017** et s'est organisée dans **chaque département**. L'objectif était d'apprendre aux accompagnants des élèves et des personnels en situation de handicap à réagir face à des situations de la vie quotidienne: malaise, traumatismes, perte de connaissance, arrêt cardiaque, ...

Tout au long de la session, les personnels devaient alterner entre échanges théoriques, apprentissages pratiques et mises en situation. Il s'agissait d'une formation diplômante.

100 places prévues.

Que disent les textes ?

L'arrêté relatif à la rémunération des AESH détermine l'espace indiciaire à l'intérieur duquel est fixée la rémunération de l'AESH.

Lors de son premier recrutement en CDD, l'AESH est rémunéré à l'indice plancher, indice brut 335, soit l'indice majoré 317.

Le passage en CDI doit se traduire par le classement à l'indice supérieur à celui qui était détenu au titre du CDD précédent, indice brut 341, soit l'indice majoré 325.

La rémunération de l'AESH fait l'objet d'un réexamen triennal au regard des résultats des entretiens permettant d'apprécier sa valeur professionnelle et sa manière de

servir. Dans la procédure actuelle d'évaluation, les AESH en CDD font l'objet d'un entretien professionnel à l'issue de la 1ère année et au cours de la 5ème année. **Cependant, un rapport annuel est sollicité chaque année.**

Dans l'Académie, les personnels en CDI seront tous rémunérés à l'indice majoré 325, compte tenu que personne ne totalise 3 ans d'ancienneté en qualité de CDI.

L'évolution de la rémunération ne peut excéder 6 points d'indices majorés tous les 3 ans (article 12 du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014).

Le Recteur vient de décider, lors du Comité Technique Académique les modalités de réexamen de la rémunération des AESH (voir la grille ci-dessous).

Au moment de la mise en place du présent dispositif, les CDI ayant plus de 3 ans d'ancienneté passeront, à titre dérogatoire, **de l'indice 320 à l'indice 330 (soit plus de 6 points d'indice).**



L'Indice Brut (IB) est utile à l'employeur, l'IB permet de déterminer à quel échelon doit être classé un corps ou cadre d'emploi, en cas d'avancement de grade, de détachement, etc.

L'Indice Majoré (IM) est utile à l'employé, l'IM est un élément important pour le calcul de la rémunération brute (Mode de calcul), mais aussi pour les indemnités, telles que le Supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence et la GIPA.

Pourquoi certains passages d'indices sont inférieures à 6 points ?

L'évolution de rémunération ne peut excéder 6 points d'indices majorés tous les 3 ans.

Le maximum de rémunération ne peut excéder le traitement correspondant à **l'indice brut 400**.

Pour tenir compte de ces 2 éléments réglementaires, le Recteur a pris la décision de répartir, comme présenté dans le tableau, la progression de la rémunération.

Et si le SMIC progresse ?

Les agents publics ne peuvent percevoir une rémunération mensuelle inférieure au montant du SMIC. Si la rémunération correspondant au SMIC est supérieure à l'indice majoré 317, les agents publics perçoivent une indemnité différentielle, conformément aux dispositions de l'article 1 du décret n° 91-769 du 2 août 1991. Ce montant est proratisé en fonction de la durée hebdomadaire de travail. Dans les faits, l'administration évite cette procédure lourde en réajustant l'indice minimum de la catégorie.

Indices de référence pour la détermination de la rémunération des AESH

(valeur du point d'indice au 1er janvier 2017 : 4,68€ brut)

Contrat et ancienneté	IB	IM
CDI > 21 ans	400	363
18 ans < CDI < 21 ans	393	358
15 ans < CDI < 18 ans	384	352
12 ans < CDI < 15 ans	376	346
9 ans < CDI < 12 ans	367	340
6 ans < CDI < 9 ans	359	334
3 ans < CDI < 6 ans	354	330
CDI < 3 ans	347	325
3 ans < CDD < 6 ans	339	320
1 an < CDD < 3 ans	335	317

Source : rectorat (CTA du 11 mai 2017)



En période de crise économique profonde, le coût de la vie pour les petits salaires se fait de plus en plus lourd. C'est pourquoi, lors de la rencontre du 13 Octobre 2016, le SNES-FSU a demandé des explications concernant la non-attribution de la prime REP aux AED et aux AESH. La raison est simple, puisque toujours la même : « l'impossibilité budgétaire ! »

Nous pouvons nous poser la légitime question de l'égalité de traitement entre les agents, car l'ensemble des personnels travaillant dans des établis-

sement en réseau d'éducation prioritaire perçoivent cette prime, hormis les AED et les AESH. La réglementation actuelle ne prévoit pas ces personnels pour une raison simple : ses contraintes budgétaires !

Il ne fait cependant aucun doute que ces personnels soient en première ligne face aux élèves pour assurer leur sécurité et répondre à leurs demandes et besoins spécifiques.

Qu'en pense la FSU ?

Tout d'abord, nous ne pouvons que déplorer le fait que, pour accéder enfin à un CDI, les futurs AESH doivent forcément en passer par six ans de CDD instable et précaire, en recrutement rectoral ou local, perpétuant l'inégalité latente dans le traitement et les tâches demandées. De plus, la non-prise en compte des années passées sous contrat CAE-CUI creuse l'écart avec des collègues qui, bien souvent, se sont vus dans l'obligation d'accepter ces contrats

privés, par manque de postes d'AVS.

La possibilité est donnée aux AESH de travailler soit à temps complet, soit à temps incomplet. Dans les faits nous savons très bien que les temps pleins d'AVS actuellement sont rares et que cela obligera les collègues, dans la mesure où leur emploi du temps le permettra, de travailler sur plusieurs établissements pour obtenir un salaire complet.

Evaluation : que dit la circulaire du Rectorat du 22/03/2017 ?

Le réemploi des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), gérés par le service de l'accompagnement éducatif (SAE) au sein du rectorat, repose sur les appréciations formulées par le chef d'établissement ou le directeur et par les corps d'inspection. L'appréciation portée sur la manière de servir de ces agents contractuels est donc d'une grande importance. Le rapport d'activité sera effectué par le chef d'établissement ou le directeur (affectation dans un établissement privé), lorsque l'AESH exerce dans le 2nd degré, et par le directeur d'école, lorsque l'AESH exerce dans le 1er degré, visé par l'IEN de circonscription. Il aborde 4 points (description des activités ; missions effectuées ; compétences sociales ; objectifs) et se termine par une appréciation générale et un avis. Les avis doivent clairement exprimer et aboutir à l'une ou l'autre des propositions suivantes : **favorable ou défavorable.**

Un entretien professionnel, à l'issue de la première année, et un autre, au cours de la cinquième année, doivent être organisés dans la mesure du possible.

Description des activités	Missions effectuées	Compétences sociales	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Type d'activité Handicaps rencontrés Nombre d'élèves accompagnés 	<ul style="list-style-type: none"> Contribution à l'adaptation de la situation d'apprentissage en lien avec l'enseignant Favorisation de la communication entre le jeune et son environnement Réalisation des gestes d'hygiène courante Aide à l'installation matérielle 	<ul style="list-style-type: none"> Ponctualité Adaptabilité Rigueur Efficacité Rapidité Comportement collectif/h hiérarchie 	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation des objectifs Difficultés rencontrées dans l'exercice de l'emploi Solutions apportées ou envisagées

Le 7 avril dernier, le SNUipp/FSU85 avec la FCPE faisait un communiqué de presse dénonçant l'absence de moyens pour l'accompagnement des enfants en situation de handicap.



À ce jour, sur les 308 écoles publiques vendéennes, 70 enfants en situation de handicap bénéficiant d'une notification de la MDPH sont en attente d'un(e) AESH. C'est un triste record !

Si une réponse ne peut être donnée de suite pour les notifications récentes (délai dû à la procédure de recrutement), il est incompréhensible que 42 des 70 situations soient antérieures au 1^{er} décembre 2016.

Il est inacceptable que, par manque de places dans les structures spécialisées (IME, ULIS collège...), les élèves restent en classe ordinaire, qui plus est sans AESH ? Qu'en est-il du climat scolaire, de la souffrance de ces élèves à besoin éducatifs particuliers laissés pour compte ?

Douze ans après la loi du 11/02/2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », ces situations ne peuvent plus durer ! Malgré le professionnalisme et le dévouement de leurs enseignants, des enfants en situation de handicap sont laissés au bord du chemin, par manque de moyens financiers. Cette situation inacceptable entrave le bon fonctionnement des classes et constitue un frein à la réussite de tous les élèves.

La raison invoquée étant que l'Académie de

Nantes est actuellement en surconsommation budgétaire, par manque de moyens financiers pour assurer de nouveaux recrutements. Ces postes d'AESH doivent en priorité être pourvus.

Il n'est plus acceptable que ces enfants en situation de handicap ne soient toujours pas accompagnés d'un-e AESH, alors que la MDPH en a notifié la nécessité. Les familles ont besoin d'une réponse de l'Institution. Est-il normal que certains parents doivent faire appel au Défenseur des Droits, afin de pouvoir faire entendre leur cause ?

Le SNUipp-FSU 85 et la FCPE 85 interpellent solennellement la Directrice Académique et le Recteur de l'Académie de Nantes, afin qu'ils agissent immédiatement, dans l'intérêt suprême des élèves accueillis dans les écoles publiques vendéennes. Ils doivent être les garants d'un service public de qualité et porteur d'espoir, pour la réussite des enfants que nous accueillons.

Sans réponse rapide, le SNUipp-FSU et la FCPE aideront les familles concernées à saisir la justice pour que leur enfant bénéficie de la scolarisation et de l'accompagnement auquel il-elle a droit.

Et le nouveau Président de la République, que dit-il ?

Si les promesses du Président Macron (lire ci-contre) répondent aux préoccupations légitimes des élèves relevant du handicap, aucune proposition concrète n'a été faite en faveur des personnels accompagnants. Nous notons cependant ses propos oraux : « **il est absolument nécessaire de garantir une rémunération plus digne aux auxiliaires de vie scolaire. C'est une condition indispensable à l'éducation des enfants en situation de handicap.** »

Nos revendications devront donc être portées ensemble pour la reconnaissance de ce métier par des formations et un salaire digne.

Faciliter la scolarisation des enfants handicapés

- Encourager la scolarisation en milieu ordinaire des nombreux enfants aujourd'hui sans solution scolaire.
- Donner accès à un(e) auxiliaire de vie scolaire à tous les enfants en situation de handicap qui en ont besoin pour avoir une scolarité comme les autres.
- Améliorer le parcours des jeunes permettant l'accès aux diplômes, notamment au travers des adaptations numériques.
- Améliorer la vie des personnes handicapées autour de l'école, par exemple en assurant une meilleure accessibilité des activités de loisirs périscolaires, en organisant des séjours de vacances dédiés ou mixtes.