



ENGAGÉES  
AU QUOTIDIEN

**AESH**

**Gagner un métier !**



ENGAGÉES  
AU QUOTIDIEN

**Ce bulletin d'information devait être transmis avant le confinement mais qui aurait pu penser se trouver ainsi isolé-e durant 2 mois et demi ?**

**Malgré des informations qui arrivent tardivement, le contenu de ce bulletin concerne directement les AESH. Il nous semblait important de vous les transmettre malgré des délais un peu éloignés.**

**Bonnes vacances à venir !**



FAIRE DU TRAVAIL  
DES AESH  
UN VRAI MÉTIER.

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?



## SOMMAIRE

- pages 2 : Temps de travail
- pages 3 et 4 : Foire aux questions / Témoignages
- page 5 : Action
- page 6 : Audience du 8 novembre / La pause méridienne
- page 7 : Nantes ou Laval ?
- page 8 : L'enseignement agricole
- page 9 : L'action sociale
- page 10 : Bulletin d'adhésion
- pages 11 et 12 : Action du 20 novembre 2019

**L'édito**

## Et après ?

Cette période a suffisamment marqué les esprits pour penser le monde d'après. Quand nous sommes menacés par l'invisible (un virus) dont peut dépendre notre vie, la peur s'installe. Le décompte quotidien du nombre de morts et la possibilité de rupture de notre système hospitalier ont créé une ambiance menaçante. Tout naturellement la population a applaudi les personnels soignants (même ceux qui ont contribué avec acharnement à la fragilisation des hôpitaux publics) qui devenaient nos seuls protecteurs. Les services publics (avec tous leurs agents), les professions indispensables (commerce, soin à la personne...) ont poursuivi leurs missions. Qui occupe ces métiers ? Des personnels dont les contrats et les rémunérations restent souvent précaires et insuffisantes. D'ailleurs, sur ce point, combien de temps a-t-il fallu pour que le Recteur s'adresse aux AESH ? Alors, maintenant, allons-nous voir le monde autrement ? Penser plus à la corde qui fait le lien qu'au premier de cordée qui bénéficie de nombreux privilèges ? Nous sommes toutes et tous responsables de ce qui se fera après. La FSU veut penser ce monde d'après avec vous. C'est pour cela qu'elle est à l'initiative d'un mouvement collectif : « Plus jamais ça » avec 19 autres organisations syndicales ou associatives\*

## Le groupe Précarité de la FSU Pays de la Loire

N'hésitez pas à contacter la section FSU de votre département pour contacter un-e de ses membres.

\* 34 mesures pour un plan de sortie de crise + pétition à signer sur le site [fsu@fsu.fr](mailto:fsu@fsu.fr)

**La construction d'un véritable métier,  
c'est avec nous !**

*Durant cette longue période de confinement, nombreuses ont été les questions que les personnels se sont posées et qu'ils ont dû résoudre seul-es du fait d'une inexpérience totale face à ce type de situation mais également du fait d'outils institutionnels inadaptés ou dysfonctionnants.*

*Tous les personnels n'étaient pas au même niveau pour appréhender la relation aux élèves et la FSU 85 a été confrontée à de nombreuses sollicitations d'AESH.*

*L'Institution n'a d'ailleurs communiqué que très tardivement à ces personnels qui se sont sentis une nouvelle fois méprisés par la hiérarchie.*

*Nous avons reçu le témoignage écrit de deux AESH qui se sont engagées dans une continuité de relations de travail avec l'élève dont elles ont la charge. Ces témoignages nous permettront de porter les besoins de reconnaissance urgents. Nous les remercions.*

**Sylvie, 60 ans, AESH depuis 8 ans, accompagne 26 heures une élève de CE2 (école et cantine).**

« En mars, difficile d'avoir des informations fiables de notre employeur ou inspection ; après maints rebondissements : « Les AESH restent à la maison » pendant que toutes les écoles ferment. »

Après deux semaines d'arrêt maladie (suspicion Covid-19, cause contact avec des élèves revenant de clusters), moyennement remise, j'ai pris contact avec ma Directrice, l'enseignante de CE2 (qui me donnèrent leur accord pour télétravailler), et les parents de l'élève pour continuer de l'accompagner mais à distance. L'enseignante m'envoie chaque semaine, le travail scolaire que j'adapte : mots de dictée, les dictées (avec lire couleurs), réaménage des fiches de français. Je fais des petits plus pour l'élève, en créant des petites phrases avec certains mots de dictée et retranscris ces mots là avec des pictogrammes ou dessins pour que ce soit plus facile à retenir. Je prépare les pages d'écriture, les opérations à calculer...

J'ai fourni à la famille du matériel nécessaire à l'élève pour les mathématiques (file numérique adaptée, gabarits pour les opérations, etc...), leur indique qu'ils peuvent utiliser Cartable Fantastique (ressources pour faciliter la scolarité des élèves porteurs de handicap),.

Pour des chapitres de livres à lire, ou je cherche sur internet les livres en audio, ou je lis et enregistre les chapitres que je transmets ensuite à l'élève via internet.

Après chaque aménagement de travail, j'envoie à la famille (avec toujours une copie à l'enseignante).

J'ai aussi demandé à la famille de pouvoir faire régulièrement un échange vidéo avec l'élève et avons ainsi convenu, d'un rendez-vous, tous les

lundis, pendant une heure. Il me semblait important de conserver un lien, de voir l'élève et qu'elle puisse me voir et partager des petites choses de son quotidien. Cet échange vidéo se déroule en trois temps.

1. On se dit bonjour, on parle de choses ou autre, on rit, l'élève me montre des dessins qu'elle a pu faire dans la semaine et qu'elle m'a préparé ; j'aborde ensuite le sujet de notre causerie.
2. Nous effectuons le rallye lecture en ligne sur mon école (docs sciences ou Documentaires animaliers mis en place par l'enseignante) ; je lis le texte, les questions, valident les réponses de l'élève, et lui donne son score.
3. Divers échanges : sur la prochaine fois, sur ses jeux, coloriages, sur ses tenues (robes de princesses ou espagnoles), sur ses coiffures, c'est une élève très coquette.
4. Cette petite fille semble très heureuse de ces échanges, les accepte et dit : « à la prochaine fois » !

Etant personne à risque face au virus, j'ai transmis à mon employeur le Rectorat, un Certificat d'isolement (établie par mon médecin traitant), ainsi qu'une Attestation sur l'honneur pour informer que je ne retournerai pas en présentiel à l'école en mai, juin et juillet. Mon employeur est au courant pour le télétravail.

Pour finir, je tenais aussi à dire que j'aime beaucoup mon travail, mais, que j'étais profondément déçue et en colère, du peu de considération pour les AESH que nous sommes, les invisibles, les oubliées (és), jamais citées (és), jamais entendues (us), ...que l'on remet en première ligne, sans vergogne, face au virus !

Et pourquoi ?? »

« Comme je pense une majorité de la population, je vis dans un premier temps, la sidération face à cette annonce : " *confinement à compter du lundi 16 mars suite à l'annonce de la fermeture de l'ensemble des établissements scolaires.*"

À l'école, nous nous quittons dans une atmosphère très particulière avec la conscience d'une expérience inédite.

Mon enseignante m'informe dès le vendredi soir que je dois être présente lors du conseil des maîtres le lundi 16 mars à 9h. Ce message m'est confirmé par mail officiel de la hiérarchie le soir même avec... "PRESENCE OBLIGATOIRE"...

Puis, le dimanche soir, ma directrice me communique que je dois rester confinée à mon domicile. Je suis dans l'interrogation. Elle me rassure, c'est une nouvelle mesure qui m'est confirmée par mail le lundi matin par mon employeur.

Seule face à toutes mes interrogations, gagnées par l'angoisse de la situation, j'ai l'immense et indéniable avantage de pouvoir échanger avec mon enseignante et ma directrice.

Je reçois le 25 mars un mail accompagné d'un vademecum où les AESH peuvent communiquer par téléphone ou mail avec la famille de l'enfant accompagné.

J'accompagne un enfant scolarisé en MS maternelle. Cet enfant n'a que peu accès au langage oral. Nous utilisons la gestuelle, un peu de langue des signes accompagnée du langage oral, des supports... Je lui lis assez souvent une histoire lorsque nous attendons son taxi qui le conduit à son rendez vous extérieur.

Suite au mail, j'interroge l'enseignante puis la directrice de mon établissement afin d'obtenir les coordonnées de la famille et d'échanger sur l'usage du mail où téléphone avec le risque de débordements éventuels.

Cette mesure m'interroge alors qu'il nous est rappelé lors de notre formation AESH que le lien avec les familles est à proscrire. Face à cette situation inhabituelle, subite, je suis autorisée à communiquer.

J'opte pour le contact via le mail professionnel. Il s'agit pour moi de maintenir un lien social avec l'enfant que j'accompagne en milieu scolaire autant sur la vie quotidienne, la socialisation, les apprentissages face à cette situation inédite.

Le téléphone me semble plus vivant. Toutefois, je ne retiens pas cette solution. Je ne possède pas de téléphone à usage professionnel. Il est évident pour moi

que cette démarche s'inscrit dans le cadre professionnel même si j'y vois une mission humaine et sociale indéniable. La frontière peut être tenue entre le personnel et le professionnel faute d'outils dédiés.

Je me lance enfin le 31 mars. Je rédige mon mail sur ma boîte mail professionnelle que j'accompagne de l'enregistrement d'une histoire ainsi que de la photographie de la première de couverture de l'album. Attention au nombre de MO.... J'envoie mon message en demandant à la famille de m'accuser réception ayant un doute sur l'envoi. J'ai un message d'échec qui s'affiche.

Aucun retour. La famille n'a peut être pas reçu mon mail ou pas souhaité donner suite : des questions sans réponse.

Je laisse passer du temps. Je reçois régulièrement des messages de l'enseignante qui me partage le travail de l'enfant. Il a besoin d'être encouragé et soutenu. A deux, nous devrions y arriver.

Fin avril, je prends l'initiative de créer une adresse Gmail dédiée à la communication avec la famille.

Je me permets de demander à la famille si elle a reçu mon mail fin mars n'ayant pas de retour. La famille me répond par retour en m'adressant copie du mail adressé sur ma boîte mail professionnelle. Je revérifie. Rien.

Je suis confuse et explique la situation en précisant à la famille que je crée une adresse Gmail dédiée pour communiquer avec l'enfant que j'accompagne. Je transmets un petit enregistrement vocal à destination de l'enfant et je lui joins à nouveau une histoire.

Par retour la famille me fait part de l'intérêt que l'enfant porte à la lecture de l'histoire. Il reconnaît ma voix. C'est décidé je procéderai ainsi ce sera ma contribution pour maintenir un lien social et professionnel.

Début mai, je reçois un mail de la famille très personnel. Nous sommes le 8 mai. Que faire ? Dois je répondre ? Sur le plan personnel, et par empathie je me trouve indécente. Je suis partagée toute la journée. Je décide finalement de donner suite que le lundi 11 mai.

Là, j'ai mesuré toute l'importance d'utiliser un outil strictement professionnel ou dédié afin de préserver ma vie privée.

Ma dernière interrogation concerne la fréquence des lectures d'histoire. Ne vais je pas empiéter sur la famille, la lecture du soir ?...

Finalement, j'opte pour la lecture d'une histoire hebdomadaire. »

Nous avons souhaité vous rendre compte de la totalité des échanges qui ont eu lieu au sujet des AESH lors du Comité Technique Académique du 15 novembre 2019 en présence du Recteur, de son Secrétaire Général, du Directeur des Ressources Humaines et des organisations syndicales représentatives des personnels (FSU - UNSA - FO - CFDT)

**Madame Anne LASNE (UNSA Éducation)** Concernant les AESH, un nouvel organigramme sera-t-il mis en place pour la gestion des ressources humaines avec l'arrivée des PIAL? Une augmentation de moyens humains sur la gestion des AESH est à travailler, au moins lors de la période tendue, car la gestion n'a pas été facilitée par le nombre de contrats et un logiciel non à jour en août. Enfin, comment le Congé Personnel de Formation est-il décliné pour les AESH dans l'académie ?

**Monsieur le Recteur** annonce que les contrats des AESH sont désormais de 3 ans, et que les prochaines rentrées devraient être moins tendues. Il en profite pour saluer la mobilisation de Mme Boutet-Suignard, de son équipe et des départements qui ont énormément travaillé sur le sujet. A présent, le choc de la rentrée est absorbé. Si vraiment il y avait un autre choc de rentrée, des mesures seraient prises mais là, même si tous les contrats n'iront pas au bout des 3 ans, on rentre dans un rythme de gestion plus normal.

**Monsieur Pierre JAUNIN (SG)** annonce la mise en place d'un nouvel établissement mutualisateur au lycée "Le Mans Sud" au 1<sup>er</sup> décembre, ce qui va alléger la charge très importante du lycée Douanier Rousseau, en doublant les capacités. Pour les moyens, tous les services sont accompagnés en fonction de l'augmentation de l'activité, souvent sous la forme de vacations. Jusqu'à cette année, les moyens destinés aux contrats aidés étaient transférés à l'établissement mutualisateur. Ce jeu de bascule a permis de suivre autant que possible les demandes et la montée en charge de ces services. Des signalements ont été remontés concernant les dysfonctionnements de l'outil (EPP sur le T2). Le ministère travaille sur l'élaboration d'une application qui permettrait la gestion globale de l'accompagnement, à la fois le suivi des élèves avec les accompagnants, qui sera connectée à l'application RH qui sert à payer les salaires. Il y a une vraie prise en compte de cette problématique et de cette montée continue de ces emplois.

**Monsieur le Recteur** précise que sur le dossier des AESH, M. Jaunin et M. Patrice Lemoine (sous-directeur au ministère) ont fait un travail remarquable.

**Monsieur Pierre JAUNIN (SG)** confirme qu'il a eu la chance de participer au groupe de travail national, avec l'expérience de la centralisation de la gestion des AESH dans l'académie. C'est notre académie qui a essayé d'être vigilante sur un certain nombre de choses, mais on n'a pas forcément été suivi en temps utile. Tout est en train de se construire, il y a une vraie volonté politique d'avancer très vite pour stabiliser l'organisation de la gestion de ces per-

sonnels. Il y a eu un gros travail d'accueil en établissement et dans les départements pour l'intégration dans les équipes, relayé par les DASEN sur le terrain. C'est très important pour que ces personnels soient intégrés dans les établissements.

**Monsieur Jean-Jacques BOBIN (FSU)** ajoute que, pour les AESH, la rentrée n'a pas été des plus sereines, avec certains qui n'ont pas reçu leur paie de septembre, ce qui a de grandes conséquences sur la vie quotidienne de ces personnels déjà précaires, et fragilisés par leur revenu. La mission des personnels administratifs qui suivent ces personnels est donc importante, et leur nombre se doit d'être suffisant. Il ne s'agit pas uniquement d'un problème d'équipement informatique pour pouvoir les gérer. Il indique qu'il a été très souvent sollicité par des AESH depuis cette rentrée et, par exemple, cite le cas d'une AESH qui a eu un accident au mois de juillet, et qui vient seulement de recevoir les documents à envoyer à la MGEN. On lui réclame maintenant 1600 €, sur un salaire de 588 € par mois. C'est irréalisable. Il a fallu 4 mois pour avoir les documents suffisants à transmettre à la MGEN. La MGEN voulait fermer son dossier sans retour et elle n'avait pas de document. Cette personne, avec 588€ par mois, doit faire des dossiers, téléphoner à un service puis à un autre... On met les précaires encore plus dans une situation de précarité. On arrive à des catastrophes de gestion, sans volonté de mal faire. Il n'en veut pas aux administratifs, car il comprend que les services gestionnaires ne peuvent pas aller plus vite, mais ces personnels sont dans la précarité et on ne les aide pas. Il faut donc regarder cette question avec sérieux. On leur demande de remplir des fiches pour regarder avec précision les familles précaires et leurs enfants et avoir une attention particulière, mais l'Education Nationale met elle-même des personnes en précarité. Il y a donc vraiment un gros travail à faire à la fois pour les personnels, les outils et évidemment on ne peut embaucher au nom de l'Etat des personnes à 588€ par mois, pour 20h de travail. Sur les tableaux communiqués, les enveloppes sont-elles figées à l'année scolaire ou peuvent-elles évoluer? 1140 AESH hors-titre 2, c'est 1140 d'enveloppe globale ou utilisée à l'heure actuelle ?

**Monsieur Pierre JAUNIN (SG)** répond que cette enveloppe bouge 3 à 4 fois par an; il y a un dialogue permanent avec le ministère pour accompagner au plus près pour des notifications dans un calendrier national. Il y a des enquêtes régulières entre les académies et la centrale sur le nombre d'élèves à accompagner, en fonction du type d'accompagnement (et des notifications MDPH), pour mettre les moyens où il y a des besoins d'accompagnement. Le ministère fait l'analyse des besoins et délègue les moyens.



**Monsieur Jean-Jacques BOBIN (FSU)** estime qu'il est difficile d'évaluer les besoins, car ils bougent en permanence. C'est justement toute la difficulté de l'évaluation des besoins, et c'est ce qu'il souhaiterait avoir car le tableau ne le donne pas. D'autre part, comment le besoin est-il défini ?

**Monsieur le Recteur** répond que les besoins sont les notifications MDPH.

**Monsieur Jean-Jacques BOBIN (FSU)** rappelle que certaines notifications ne donnent pas de détails d'heures ou de mutualisation, mais seulement que l'élève doit être accompagné. Par exemple, certaines notifications parlent d'un suivi de 24h, ou de 18h, ou non quantifié. Un suivi mutualisé ou pas ? Tout ça a une grande importance, car l'élève est dans la classe plus de temps que la notification, c'est donc à l'enseignant de prendre le relais quand l'AESH n'est pas là.

**Monsieur Denis WALECKX (IA-DASEN de Mayenne)** estime que l'élève est suivi par l'AESH sur le temps de la notification, et sur le plan éducatif par l'enseignant et par le droit commun le reste du temps. Une aide humaine est définie par la MDA ou la MDPH.

**Monsieur Jean-Jacques BOBIN (FSU)** estime qu'il y a un décalage entre certaines notifications établies par la MDPH et la prise en charge réelle. Le temps de pause méridienne reste à la charge de l'Education Nationale, donc on n'y arrive pas et c'est un vrai problème : comment organiser la journée de travail d'un AESH qui doit suivre l'élève toute la journée et sur la pause méridienne ? De 9h à 16h30 sans manger, on a ici des vrais problèmes concrets, qu'il faut gérer. Des AESH peuvent-ils passer du titre 2 au hors-titre 2 ? Faire des allers-retours ?

**Monsieur Pierre JAUNIN (SG)** précise qu'un AESH hors-titre 2 CDI-sé bascule sur le titre 2.

**Monsieur Jean-Jacques BOBIN (FSU)** remarque que le nombre de titre 2 a très peu évolué entre les deux années scolaires (un différentiel de 76), ce qui ne semblait pas quelque chose de cohérent.

**Monsieur Pierre JAUNIN (SG)** répond qu'en fonction du moment d'embauche des AESH, il va y avoir au bout des 6 ans petit à petit un nombre important d'agents à CDI-ser. Pour l'instant c'est marginal et progressif.

**Monsieur Jean-Jacques BOBIN (FSU)** indique que l'action sociale ne concerne pas tous les AESH selon qu'ils sont sur le titre 2 ou le hors-titre 2. Pour un salaire de 588€, si en plus on ne bénéficie pas de l'action sociale, quelle déception. L'action sociale dans sa globalité ne peut pas être faite de la même façon.

**Monsieur Marc VAULÉON (SGA, DRH)** précise qu'à partir du moment où un AESH a un contrat de durée égale ou supérieure à 6 mois, il bénéficie de l'action sociale au niveau académique. Il vérifiera au niveau national par

exemple pour le CESU garde d'enfants de moins de 6 ans.

**Monsieur Jean-Jacques BOBIN (FSU)** aimerait une estimation des besoins des départements (une photographie à un moment donné du nombre d'enfants concernés), ainsi que le profil des élèves concernés, et également des informations sur les démissions de ce type de postes.

**Madame Nelly HERVOUET (FSU)** évoque les propos de certains AESH qui parlent de maltraitance, en pesant leurs mots. Il faut tenir compte de ce mal-être, dont les effets peuvent être désastreux. Ils rapportent aussi des propos tenus par leur hiérarchie qui sont aussi plutôt inquiétants. Des collègues, en pleurs, les alertent à ce sujet et c'est très problématique; donc elle alerte sur ce mépris ressenti qui remonte du terrain. D'autre part, certains AESH qui travaillent dans le privé doivent régler leur repas du midi 5€ (contre 2,85€ dans le public), même coût que pour les enseignants, alors que les AESH n'ont pas le même salaire. Et les réponses inappropriées obtenues par les collègues les mettent dans une certaine colère.

**Monsieur Pierre JAUNIN (SG)** propose d'en parler avec l'enseignement catholique. Il entend la question du mal-être, mais confirme qu'il y a une volonté politique de réussir l'intégration de ces plus de 4000 personnels dans les équipes, avec l'injonction de réussir un accueil de qualité, qui prendra peut-être un peu de temps.

**Madame Nelly HERVOUET (FSU)** ne doute pas de cela mais estime qu'il y a un décalage entre cette volonté et ce que vivent les équipes sur le terrain. Ils ne se sentent pas intégrés aux équipes et il y a certainement des choses à faire là-dessus pour éviter que ça ne déraile davantage.

**Monsieur le Recteur** ne nie pas ce qui est dit mais rappelle qu'on parle ici de certains personnels, car d'autres rencontrés lors de visites ne sont pas dans cette situation.

**Monsieur Jean-Jacques BOBIN (FSU)** pense qu'à 600€ par mois, ils n'osent pas dire ce qu'ils pensent au DASEN ou au Recteur.

**Monsieur le Recteur** explique rencontrer des agents qui lui racontent ce qu'ils vivent, que ce soit positif ou négatif, et qu'ils ne font pas forcément cas de sa position de Recteur.

**Monsieur Jean-Jacques BOBIN (FSU)** précise que ces agents ne se plaignent pas et sont très professionnels. Leur absence leur coûte cher moralement. Leurs emplois du temps ne leur permettent souvent pas d'avoir un complément de salaire, avec des « trous » dans la journée. Dans un établissement en particulier, le temps de travail est comptabilisé à 55 minutes pour le temps de cours. Il faut aussi être vigilant sur les déplacements : prendre leur voiture, pour ces personnes-là c'est un risque de tout perdre, tant le salaire ne permet pas de disposer d'une voiture fiable.

**Monsieur Gwénaél LE GUEVEL (Sgen-CFDT)** annonce

avoir lancé il y a deux jours une enquête flash à destination des AESH et avoir déjà reçu beaucoup de réponses (47 sur 80), quant au salaire insuffisant, au manque de considération (un ressenti mais pas de relation conflictuelle avec l'administration, les élèves ou le personnel d'éducation), au besoin de formation (en particulier les formations communes PE-AESH).

**Monsieur Alain GAUDEUL (Délégué académique à la Formation continue des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation - DAFPEN)** indique que ce type de formation est prévu au Plan Académique de Formation cette année.

**Monsieur le Recteur** indique que dans certains départe-

ments un accueil a été réalisé par les IEN ou les inspecteurs d'académie. Les AESH ont également été invités aux réunions des nouveaux arrivants.

**Monsieur Alain GAUDEUL (DAFPEN)** indique que le volume de formation pour les AESH augmente tous les ans. Deux nouveautés cette année : comment travailler ensemble (AESH-enseignants) et formation à l'échange de pratiques (méthode du co-développement, entre pairs). 2 à 3 AESH sont formés par département pour pouvoir animer des groupes d'échanges de pratiques; par des échanges de pratiques et des réflexions collectives à une pratique professionnelle, les AESH vont apprendre, progresser et se professionnaliser.

## Foire aux questions/ Témoignages

*Existe-t-il une rupture conventionnelle pour un AESH en CDD ? Si oui, quelles en sont les modalités ?*

**Réponse :** La rupture conventionnelle est ouverte aux seul-es fonctionnaires et agent-es contractuel-les en CDI. Les agent-es en CDD en sont donc exclu-es. Ils et elles n'ont donc comme perspectives que la démission ou la fin de contrat.

*J'aurai 66 ans en mai prochain. J'ai reçu un courrier dans lequel le DASEN « a l'honneur de [me] demander de bien vouloir [me] rendre disponible pour un entretien en présence du secrétaire général DSDEN, de l'IEN ASH et de la conseillère RH ... pour faire un point sur [ma] situation de carrière et en particulier l'âge limite pour exercer une activité professionnelle. »*

*Après renseignement, il faudrait que je travaille jusqu'au 1er janvier 2022 pour obtenir une retraite acceptable (733€ brut). J'aurai alors 67 ans. Normalement, l'administration ne peut pas la forcer à partir avant, c'est bien ça ? Est-ce que quelqu'un de la FSU pourrait m'accompagner pour cet entretien ?*

### Réponse :

A partir d'un certain âge, les agents contractuels comme les fonctionnaires ne sont plus autorisés à exercer dans la Fonction Publique. Cette limite est fixée à 67 ans pour les générations nées en 1955 et après. Cependant certaines situations permettent de continuer à travailler au-delà de l'âge limite d'activité avec des conditions variables selon les cas. C'est le cas par exemple pour les agents qui ne justifient pas du nombre de trimestres suffisant pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein. La limite d'activité est fixée à 10 trimestres maximum si l'agent est apte physiquement et si l'intérêt du service le justifie. Si l'agent-e souhaite prolonger son activité au-delà de la limite d'âge, il ou elle doit adresser une demande écrite de report de la limite d'âge à son administration, au moins 6 mois avant.

Après, la décision d'autoriser à prolonger l'activité dépend de l'administration qui n'est pas tenue de répondre favorablement à une demande de maintien s'il n'y a pas d'intérêt pour le service...

Bonjour,

*Est-ce que quelqu'un peut me dire si l'administration a un délai à respecter pour demander à une personne de faire sa demande de départ en retraite ? si oui combien de temps à l'avance ?*

### Réponse :

Normalement l'information sur la limite d'âge d'activité (67 ans pour les générations nées après 1955) doit être donnée à l'agent contractuel au moment de la signature du contrat. Cela signifie qu'il ou elle ne pourra plus être employé-e au-delà de cet âge, à moins d'avoir fait une demande de prolongation d'activité. Certains contrats le mentionnent d'ailleurs.

Autrement dit, l'administration ne demande pas à l'agent "de partir à la retraite", elle lui signifie le terme de son contrat car elle n'a pas le droit de le maintenir dans l'emploi au-delà de ses 67 ans. Ce n'est pas tout à fait la même chose.

Bonjour,  
Je suis AESH sur deux écoles.  
Un des enfants que j'accompagne est absent dans l'une des écoles. J'aurais aimé faire mon temps de travail où il y a l'enfant actuellement. J'avais eu l'accord de la responsable de rien par téléphone sauf que le directeur de l'école où il n'y a pas l'élève a téléphoné à cette même responsable qui a totalement changé son discours. Je dois faire mon temps et accompagner des élèves sans notification. Je leur ai parlé du protocole des missions AESH mais apparemment ils ne veulent pas en tenir compte.

Je ne suis pas contre sur l'idée d'aider, mais ce qui me révolte c'est ce mépris qu'ils ont à notre égard.

Ma question est : quelle valeur a ce protocole et suis-je obligée d'accompagner sans notification ? Et quelles conséquences si je refuse ?

En vous remerciant par avance sur l'aide que vous allez m'apporter.

Isabelle

## Réponse :

C'est en restant ferme sur ses missions que les AESH arriveront à gagner leur place au sein des écoles. Les AESH, sans être obtus à un contexte ponctuel qui oblige l'ensemble des personnels à répondre à des urgences, doivent rester sur les missions qui sont les leurs : accompagnement d'enfants en situation de handicap. C'est le contrat. Ainsi, si aucun enfant en situation se trouve sur l'école, vous devez rester à la disposition de celui qui est de retour à l'école. C'est ce que dit explicitement le protocole sanitaire transmis très tardivement par le ministère.

## Réponse :

Une circulaire existe mais risque de ne pas suffire à résoudre les problématiques localement. D'ailleurs quand l'indemnité a été créée pour compenser la hausse de la CSG décidée au 1er janvier 2018, il n'y a aucune difficulté à ce que les AESH la perçoivent au premier semestre 2018, qu'ils et elles soient employés en CDD ou en CDI.

Mais depuis septembre 2018, c'est le bazar pour les AESH qui étaient en CDD en décembre 2017. Dans un premier temps, le ministère de la FP a estimé que le contrat détenu en 2017 étant terminé, il n'y avait pas lieu de continuer à verser l'indemnité aux contrats signés après le 1er janvier 2018, sans prendre en compte la continuité de services. Après notre intervention, ils ont une première fois reculé en reconnaissant



**Loire-Atlantique** 5

**EN IMAGE**

### Handicap: ils revendiquent un statut

Manifestation. C'est un vrai ras-le-bol qu'ils expriment. Dans le cadre de la journée d'action nationale, les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) se sont rassemblés hier devant la préfecture. « Nous revendiquons un statut. Les AESH vivent une dégradation de leurs conditions de travail: temps incomplets subis, non-renouvellements massifs, salaires non versés avec des acomptes souvent inadéquats, affectations aberrantes, attente insupportable des documents administratifs, services de gestion saturés, explique un délégué. Malgré nos alertes répétées, la flexibilité imposée par la mise en place des pôles inclusifs d'accompagnement localisés est une aberration. »

Photo: Presse Océan-F.S.U.

### Élèves handicapés, accompagnants moroses

À l'appel des principaux syndicats, des accompagnants d'élèves en situation de handicap ont manifesté hier.

« Je suis accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH) dans un établissement de Ligné, dans une classe Ulis (Unité localisée pour l'inclusion scolaire). Je fais vingt-quatre heures par semaine et je suis payé 750 € net. J'ai signé un contrat de travail de trois ans. Je m'occupe d'une douzaine d'enfants. Je les aide notamment dans la compréhension des consignes du professeur. »

Alexandre ce mercredi midi 20 novembre, manifeste à côté de ses collègues à l'appel de plusieurs syndicats (CGT, FSU, Sud, Sgen CFDT) pour réclamer un statut au sein de la fonction publique et une meilleure rémunération.

À ses côtés Yann, il œuvre dans une école de la région et accompagne deux enfants, l'un est autiste, l'autre a une dysphasie : « On doit expliquer, réexpliquer. Cela réclame un vrai investissement. » Lui est employé vingt heures et reçoit 680 € net. Pour joindre les deux bouts, il a un deuxième boulot, le soir, dans un théâtre.

Yann et Alexandre s'estiment presque vengés par rapport à certains de leurs collègues, à qui il est demandé en outre de participer à la vie scolaire, en gérant la cour par exemple.

L'inclusion scolaire des enfants handicapés dans des établissements classiques, demeure un enjeu de société. Mais les pivots du système « sont précaires, mal payés, ont des temps incomplets et leurs conditions de travail se dégradent », fulminent les syndicats. Alors qu'il y a une vraie attente de la part des parents pour des accompagnants mieux reconnus.

Un militant pointe du doigt un autre problème : le manque de moyens pour les personnels administratifs chargés de gérer les AESH.

Philippe GAMBERT.

Bonjour à tous,  
J'espère que vous allez tous bien !  
Auriez vous la possibilité de me faire passer par mail, la circulaire ? le décret ? je ne sais pas qui dit, précisez les conditions d'obtention du remboursement de la CSG pour les AESH en CDD à partir de 2017. C'est mon cas et je pensais que c'était automatique mais non non...  
Merci à vous

qu'en effet, la continuité de contrat pouvait s'entendre. Mais depuis septembre 2019, on est à nouveau sur la même problématique. Les versements ont été interrompus et ils renvoient à un arbitrage.

Au niveau national, nous reposons la question chaque fois qu'une fenêtre s'ouvre. C'est une préoccupation largement partagée, mais sur laquelle le ministère botte pour le moment en touchant en renvoyant le problème vers la Fonction publique. La FSU est aussi intervenue, et nous continuerons le faire. Mais pour le moment, nous sommes en attente... La période de confinement n'a malheureusement rien arrangé car les ministères ont tendance à prioriser certains dossiers.

En tout cas, nous vous tiendrons informés dès que nous avons plus d'éléments.



Lettre ouverte à Monsieur Blanquer rédigée à plusieurs mains d'AESH syndiquées au SNUipp-FSU 94 et sympathisantes, en réaction à son intervention du 11 février sur la radio Vivre FM (avant la mascarade de Conférence Nationale sur le handicap) abordant de nombreux sujets que nous connaissons également dans notre Académie.

Monsieur le Ministre de l'Education Nationale,

Suite à votre interview (mardi 11 février sur Vivre FM, jour de la Conférence Nationale sur le Handicap), que vous vouliez "rassurante", vous n'avez fait malheureusement que renforcer notre grande inquiétude sur notre situation.

En effet, vos propos et notre situation sont si éloignés que manifestement vous n'avez aucune connaissance de ce qui se passe dans vos académies et plus précisément dans le Val de Marne, Académie de Créteil, où vous avez été Recteur entre 2007 et 2009 !

Nous nous permettons donc de vous faire part de notre réelle situation et expérience.

Certes nous avons signé un CDD de 3 ans, mais celui-ci est toujours à temps partiel exagéré puisque nous effectuons seulement 21 heures auprès des élèves en situation de handicap par semaine, alors qu'ils passent 24 heures en classe. Même les AESH qui exercent en ULIS n'ont pas toutes un contrat de 24 heures leur permettant d'être dans ce dispositif et accompagner les élèves en temps partagés sur la totalité de leur temps à l'école. Vous contribuez donc à réduire encore un temps partiel déjà subi et non désiré, qui nous oblige souvent à faire un ou deux petits emplois en plus, afin de gagner des revenus décents.

### **Notre formation et l'accompagnement mutualisé : une "démarche qualitative et pragmatique" ?**

Concernant l'accompagnement mutualisé, sachez que dans notre département, il y a 46 Pôles inclusifs mais que la mutualisation (localement appelée "redéploiement") nous est imposée, ainsi qu'aux élèves en situation de handicap, quel que soit leur profil et besoin, faute de personnel disponible. C'est une forme bien réelle de gestion de la pénurie, que vous déguisez dans vos propos de "réorganisation et gestion depuis le terrain". Nous nous retrouvons donc à accompagner plusieurs

élèves dont les types de handicaps ne sont pas compatibles pour les regrouper sereinement, et à nous de faire au mieux, afin que chacun trouve sa place et progresse... mais ne parlons pas du résultat !

### **Pire maintenant : vous annoncez une généralisation des Pôles inclusifs à la rentrée 2020 !**

L'exemple que vous donnez d'ailleurs pour illustrer cela est tiré par les cheveux: "il vaut mieux une personne avec un groupe de trois enfants, que trois personnes avec trois enfants". La mutualisation sert bel et bien à faire des économies et pas à "mieux organiser l'accompagnement" comme vous le prétendez.

Nous vous invitons à venir sur le terrain, Monsieur le ministre, car des détails vous ont échappé. Venez observer les situations extrêmement difficiles et la souffrance des élèves en situation de handicap, des AESH (quand il y en a), enseignant.es et élèves des classes ordinaires face à la pénurie de personnel; venez rencontrer des familles dont les enfants ne sont pas scolarisés malgré la notification MDPH, "faute de recrutement". Le journaliste vous indique que les familles sont mécontentes de cette forme de mutualisation, votre réponse est teintée de mépris et manque d'humanité.

Certainement qu'une formation, sans même parler de sa qualité, nous permettrait de gagner en efficacité ! Mais là encore... vous vous méprenez : vous parlez d'"avancées très importantes" et dites que vous avez "garanti en 2019, que tous les AESH avaient une formation de 60 heures", que nenni !

Après plusieurs années d'exercice, nous n'en avons pas tous et toutes vu la couleur ! C'est donc bien une méconnaissance totale de la réalité du terrain qui est révélée ici : soyez rassuré, nous souhaitons effectivement une formation de qualité, diplômante, professionnalisante, mais pas à n'importe quel prix! Le métier d'AESH et le travail en commun avec les enseignant.es méritent bien plus



# Action



qu'une plateforme numérique (Cap école inclusive), des recherches internationales et des outils d'auto-évaluation (Qualinclus) imposés sans consultation préalable ni moyens conséquents. Nous avons besoin de temps dédié à la formation, aux échanges sur les pratiques et concertation; du temps de formation adaptée aux types de handicap des élèves que nous accompagnons.

Enfin vous souhaitez "stabiliser les AESH" et surtout en recruter davantage en faisant en sorte que nous ayons une "véritable carrière" au sein de l'Education Nationale. Mais quelle carrière ? Avec quelles évolutions ? Qui choisira un métier rémunéré à 715€ net par mois (eh oui c'est bien ce que l'on gagne dans le Val de Marne !). Sans augmentation du salaire de base, et de la quotité de temps de travail, notre métier ne sera pas attractif. Et nous ne parlons même pas de la pension que nous toucherons à la retraite car la plupart d'entre nous sommes des femmes et nous serons doublement pénalisées dans la logique de

l'actuel projet de réforme des retraites !!!

Monsieur Blanquer, nous vous invitons solennellement aujourd'hui à venir nous rencontrer dans le Val-de-Marne, pour échanger sur ce que seraient réellement des avancées très importantes et de vrais progrès dans notre métier, pour les élèves en situation de handicap, au service de l'école inclusive et d'un service public d'Education de qualité.

Dans l'immédiat votre interview nous plonge - encore une fois- dans une grande colère car le décalage entre vos propos "l'école inclusive est vraiment une réalité... bon pour tout le monde" et la réalité du terrain est énorme et connu du grand public. Nous exigeons un traitement digne, respectueux et de qualité vis à vis des personnels et des élèves dans l'école inclusive à laquelle nous sommes attachées.

Les AESH du Val de Marne

# Les grands oubliés



## **AESH, les grands oubliés de la conférence nationale du handicap (Paris, le 12 février 2020)**

Quinze ans, jour pour jour, après la promulgation de la loi de 2005, la cinquième conférence nationale du handicap visait à faire le point sur les orientations politiques et à décliner les engagements à venir pour les personnes en situation de handicap.

Si la réussite de l'école inclusive figure parmi les douze engagements, en revanche, les personnels accompagnants, qui occupent pourtant une place centrale dans la poursuite et la réussite de la scolarité des élèves concernés, sont les grands oubliés des mesures annoncées.

Les évolutions tant attendues, en termes de statut, de hausse de salaire, de temps complet, d'améliorations des conditions de travail et de reconnaissance professionnelle sont renvoyées à de nouveaux groupes de travail programmés au

premier trimestre 2020. L'année commence donc comme se sont achevées les précédentes : avec des promesses d'amélioration des conditions d'emploi qui ne se concrétisent pas !

Le SNUipp-FSU tire la sonnette d'alarme sur le quotidien de travail des AESH, particulièrement dégradé par la généralisation des PIAL en septembre dernier. Un grand nombre font le choix d'un autre métier en raison de la précarité subie et il devient de plus en plus difficile de recruter ces personnels qui exercent pourtant une mission essentielle du service public d'éducation.

La cinquième Conférence du handicap aurait dû s'engager dans la création d'un véritable métier. Il est plus que temps que ces personnels soient reconnus, valorisés et pleinement intégrés dans la Fonction publique.

La FSU les appellera à se mobiliser pour gagner cette reconnaissance professionnelle.

## Mise en place d'un comité consultatif national des AESH

Le ministère a décidé de créer une instance informelle adossée au CTMEN, composée de représentant-es des organisations syndicales, des AESH et du ministère. Ce comité doit permettre d'avancer sur le dossier, sur la base d'un partage des éléments de diagnostic. Une première réunion s'est tenue le 27 février au ministère, d'autres groupes de travail ont d'ores et déjà été annoncés.

Au cours de cette rencontre, le ministère a reconnu l'existence de dysfonctionnements liés à la mise en œuvre du cadre de gestion des AESH, ainsi que des disparités d'un territoire à l'autre. L'objectif affiché est d'améliorer les conditions de travail des AESH.

### Bilan social

Des éléments de bilan social au 31 décembre 2019 ont été donnés, concernant à la fois les AESH recrutés sur titre 2 et les AESH recrutés hors titre 2.

- 95 538 AESH exercent dans les écoles et établissements (ils seraient 103 000 aujourd'hui), ce qui correspond à 58 957 ETP
- 92,8% sont des femmes
- 83% sont recruté-es en CDD, 17% en CDI
- Les académies qui emploient le plus d'AESH sont celles de Versailles (7 858), Lille (7 070), Aix-Marseille (5 560).
- Les AESH ont en moyenne 45,4 ans pour les femmes et 44,3 ans pour les hommes.

Le ministère reconnaît que la transparence est compliquée du fait de la variété de contrats, d'employeurs et de types d'accompagnements, ce que pointait déjà la Cour des

Comptes dans un rapport de 2018 sur le recours aux personnels contractuels dans l'Éducation nationale.

La FSU a demandé que soient ajoutées des données complémentaires, notamment celles apparaissant dans le bilan social ministériel et étendues aux AESH recrutés HT2 (répartition 1<sup>er</sup>/2<sup>nd</sup> degré, pourcentage de temps incomplet/temps complet, quotité de travail moyenne). Nous avons également demandé un état des lieux sur les démissions et non renouvellements de contrat.

### Mise en œuvre du cadre de gestion des AESH

Le ministère présente les acquis actés (reconnaissance comme agents publics, appartenance à la communauté éducative, création d'un pilotage et d'un suivi RH dédié avec un suivi adapté et une gestion coordonnée par les services académiques, clarification des modalités de décompte du temps de travail et reconnaissance des temps de travail connexes, sécurisation de l'emploi), ce qui traduit un complet décalage avec ce que font remonter les organisations syndicales.

Sur la base d'un constat quasi-unanime, voici les points sur lesquels il est urgent d'avancer : la durée de contrat, les modalités de calcul du temps de travail, la répartition annuelle du temps de travail, les heures connexes, le contrat, l'entretien professionnel, la prise en charge des déplacements, les jours de fractionnement, l'indemnité compensatrice de la CSG, la répercussion sur les salaires de la hausse du SMIC, les problèmes liés aux PIAL (emploi du temps, déplacements, accompagnements, coordination, AESH référent), la formation...

Des éléments que partage aussi le ministère. Il identifie quand même des marges de progrès à réaliser sur l'harmonisation des pra-

tiques sur l'ensemble du territoire, le décompte du temps de travail, la rémunération et la formation.

## Agenda social

Dans l'objectif de poursuivre l'amélioration des conditions d'emploi des AESH, le ministère identifie deux chantiers principaux :

- Un chantier à court terme :
  - ⇒ Finalisation du guide RH à l'attention des AESH, poursuite et complément du cadre de gestion
- Un chantier comportant des évolutions réglementaires :
  - ⇒ Reconnaissance de la professionnalité (référént AESH et indemnitaire)
  - ⇒ Temps de travail et rémunération (grille de référence)

Des réunions sont programmées de mars à juin.

La FSU a demandé que soient ajoutés aux travaux un chantier sur les conditions de travail (PIAL) et un autre sur la formation.

**Si la mise en place de ce comité consultatif national est plutôt une bonne initiative, ses travaux doivent s'accompagner d'engagements et d'arbitrages ministériels visant à améliorer rapidement les conditions d'emploi des AESH. Cela passe aussi par le budget nécessaire pour faire sortir les AESH de la précarité. La FSU y portera sa revendication d'un vrai métier sous statut de la Fonction publique. C'est à cette condition que pourront se mettre en place une véritable formation statutaire, une carrière avec une revalorisation des salaires et la mise en place d'une véritable grille, une augmentation du temps de travail.**

## MGEN or not MGEN ?

Il nous semblait utile de vous apporter un complément d'informations pour ce qui concerne le rattachement des AESH à la MGEN pour la prise en charge des prestations de base versées par le régime obligatoire de l'assurance maladie, suite à l'éclairage d'un directeur départemental de la MGEN.

Dans la Fonction publique d'Etat, ce sont des mutuelles qui gèrent la sécurité sociale des agent-es. Elles sont différentes selon le ministère auquel on appartient. Pour l'Education nationale, c'est la MGEN. En revanche, seul-es les fonctionnaires sont rattaché-es à une mutuelle pour le régime obligatoire. Les agents non titulaires dépendent du régime général (CPAM du département). Leurs démarches sont les mêmes que celles des assuré-es relevant du régime général.

S'il est fait le choix localement d'étendre ce rattachement à la MGEN aux agent-es contractuel-les, pour des raisons d'interlocuteur unique pour l'Education nationale, il ne doit pas en revanche revêtir

de caractère obligatoire. Autrement dit, un-e accompagnant-e désirant rester rattaché-e à la CPAM ne devrait pas en être empêché-e.

Tout comme un-e accompagnant-e actuellement géré-e par la CPAM peut demander à être rattaché-e au centre de sécurité sociale MGEN : [https://www.mgen.fr/fileadmin/documents/6\\_Assures\\_sociaux\\_Adherents/RO/2019/Demande\\_Rattachement\\_2019.pdf](https://www.mgen.fr/fileadmin/documents/6_Assures_sociaux_Adherents/RO/2019/Demande_Rattachement_2019.pdf)

En tout état de cause, CPAM ou MGEN, les prestations de base restent les mêmes, seul l'interlocuteur change.

La MGEN peut néanmoins rester intéressante si l'agent-e contractuel-le a souscrit à une offre complémentaire (qui reste une démarche volontaire et non obligatoire).

D'autres infos ici : <https://www.mgen.fr/login-adherent/la-securite-sociale-avec-la-mgen/droits-et-demarches/mon-assurance-maladie/>



# Plus jamais ça !



Mardi 26 mai, 20 organisations associatives et syndicales publient un plan de sortie de crise. Dans un document détaillé de 24 pages, les organisations signataires défendent 34 mesures pour répondre de concert aux enjeux sanitaires, sociaux, économiques et écologiques auxquels font face nos sociétés.

Depuis janvier, les différentes organisations ont multiplié les rencontres et collaborations, convaincues qu'il n'est pas de réponse à l'urgence écologique sans une réelle justice sociale. Ce collectif qui a lancé le 27 mars une pétition appelée « Plus jamais ça », n'a eu de cesse de souligner l'impérieuse nécessité d'une rupture avec les politiques menées jusqu'à présent, nécessité dramatique-

et sociale. La troisième partie de ce plan indique les mesures pour une refondation de la fiscalité et du système financier au service d'une juste répartition des richesses et d'une véritable transition écologique. La dernière partie du document présente à la fois les moyens à mettre en œuvre pour une reconversion sociale et écologique de la production agricole, industrielle et des services ; tout en dressant un plan ambitieux de relocalisation des activités accompagné de mesures fortes de solidarité internationale.

Ce plan est donc global – à l'image des crises actuelles – mais les mesures proposées se veulent concrètes et spécifiques. Car, pour le collectif, l'action est urgente et des décisions s'imposent dès

## PLUS JAMAIS ÇA !

### 34 MESURES POUR UN PLAN DE SORTIE DE CRISE

ment rappelée par la crise actuelle. Poursuivant cette démarche, il publie le 26 mai, une série de mesures concrètes pour répondre à la crise sanitaire et la crise économique qui suit, tout en posant les jalons d'un nouveau projet de société.

Décliné en 34 mesures, le plan précise « **faire la démonstration qu'il y a des alternatives au capitalisme néolibéral, productiviste et autoritaire, et que ces alternatives sont crédibles, désirables et réalisables, à condition que les moyens politiques soient mis au service des objectifs de transformation sociale et de préservation de l'environnement.** »

Les deux premières parties de ce plan s'attachent à formuler des propositions pour répondre de façon urgente et efficace à la double crise sanitaire

aujourd'hui, en s'appuyant sur les luttes collectives et le développement de pratiques alternatives. Seules ces décisions définiront le visage du Jour d'Après et permettront d'affirmer réellement : « Plus jamais ça ! ».

Dans sa démarche de proposer un changement concret de paradigme pour construire l'après, l'alliance a présenté son plan de sortie de crise lors d'une rencontre avec plusieurs partis politiques de gauche le 20 mai.

**Liste des organisations signataires du "plan de sortie de crise" :** Action Aid - Alternatiba - ANV-COP 21 - Attac - CGT - Confédération paysanne - Convergence nationale des services publics - Droit Au Logement - Fondation Copernic - FSU - Greenpeace France - Notre Affaire à Tous - Les Amis de la Terre - Oxfam - Reclaim Finance - Solidaires - UNEF - UNL - Youth for Climate France - 350.org