

« AESH : le métier que nous voulons »



**Analyse de l'enquête en ligne
réalisée dans l'académie de Rennes auprès des AESH et des enseignants**

I. Nos conditions d'emploi et notre statut

1. Statut

Deux tendances se dégagent concernant le statut des AESH, soit par une pleine intégration dans la Fonction Publique d'Etat, soit via une amélioration des conditions actuelles d'emploi. Toutes deux mettent en relief la nécessité d'un emploi pérenne, ainsi qu'une réévaluation du niveau de recrutement. :

- les besoins étant identifiés et pérennes, l'**intégration dans la Fonction Publique** est revendiquée afin qu'un véritable corps soit créé au sein de l'Education Nationale, au minimum comme cadre B. Pour cela, la nécessité d'un recrutement sur concours est évoquée, afin de cibler le recrutement sur les réelles compétences professionnelles plutôt que sur les seules conditions d'accès à un emploi aidé, et par conséquent le retour à un recrutement au minimum au niveau IV (baccalauréat, voire bac+2). En parallèle, la titularisation des personnels déjà en poste est demandée.
- si les conditions actuelles d'emploi devaient être privilégiées, il est souvent demandé l'**accès au CDI plus rapide** : dès la fin de la première année pour les personnels en poste ou basculant de CUI vers AESH, dès l'embauche pour ceux remplissant les conditions de diplôme (DEAES ou équivalent).

2. Salaire

La question du revenu est primordiale pour la quasi-totalité des répondants à l'enquête : c'est avant tout la nécessité d'une **augmentation du salaire** qui est mise en avant, afin d'accéder à un « **salaire décent** » et de mettre fin aux situations de trop grande précarité. Plusieurs suggestions sont avancées à cet égard :

- la **fin du temps incomplet imposé** : l'accès à 35h de temps de travail hebdomadaire est souvent cité (avec même la fin des 41h correspondant au temps complet)
- la revalorisation du salaire liée à la grille indiciaire : les collègues demandent une **augmentation indiciaire** et à ne plus débiter au plus petit indice existant (preuve en est de la récurrence des notes de la DGRH pour actualiser la rémunération des AESH qui « *ne peut être inférieure au traitement indiciaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)* »). Si comme certains collègues le préconisent un alignement avec la grille indiciaire des enseignants est difficile, la question de la prise en compte des compétences universitaires et/ou professionnelles dans la rémunération est souvent évoquée (certains AESH pouvant être autant voire plus diplômés que les enseignants).
- un **véritable déroulement de carrière**, avec une ré-évaluation indiciaire

harmonisée nationalement vers le haut (6 points minimum, comme le prévoient déjà les textes) et ce dès la première année de contrat

3. Divers

Un premier levier est souvent évoqué, qui permettrait une revalorisation salariale sans légiférer : demander comme le prévoient les textes à calculer le temps de travail sur 45 semaines au lieu des 39 actuelles (ce qui permettrait une première prise en compte du « travail invisible » très souvent évoquée).

La reconnaissance de l'AESH comme membre à part entière de la communauté éducative passe également par les primes REP/REP+ dont ils ne bénéficient pas.

La reconnaissance des collègues RQTH est aussi souvent évoquée, en revendiquant une égalité d'accès au statut d'AESH sans attendre la fin des 5 années de contrat aidé.

II. Nos conditions d'exercice

1. Une réelle formation continue

La question de la formation continue est la plus récurrente dans les retours des collègues, qui expriment souvent le peu d'intérêt, voire l'inadéquation, de la formation d'adaptation à l'emploi. La nécessité d'une réelle formation continue, à l'image des PAF, alors que des personnels exercent la fonction depuis plus de 10 ans, se fait ressentir.

Une formation continue qui devra s'articuler autour de plusieurs axes, et ce à la demande de l'AESH :

- formation plus approfondie sur le handicap, ainsi qu'adaptée au type de handicap des élèves accompagnés par l'AESH
- formation à la pédagogie, aux méthodes d'enseignement
- formation communes enseignants/AESH (à l'image des formations enseignants/ATSEM)
- accès à des modules de formation du CAPPEI et/ou des masters ASH des ESPE

La possibilité d'accès à des formations adaptées au poste est également évoquée, avec prise en charge par l'employeur : une réelle application du droit au CPF en somme.

2. Soutien et accompagnement

En parallèle à ce besoin de formation continue, de nombreux collègues revendiquent un accompagnement dans la fonction, à l'image de celui des CPC pour les enseignants : accompagnement sous la forme de moments de concertation, d'analyse de pratique professionnelle, de prises de conseils instantanées lors de situations difficiles...

L'accompagnement évoqué peut être mise en oeuvre par des CPC (ASH), les enseignants-référents, les CPE ou des pairs AESH déchargés reconnus pour leur expérience et/ou leur parcours professionnel et/ou universitaire.

3. Mise en place d'un véritable mouvement

Les collègues dénoncent souvent l'idée d'être des « pions » que l'on place et déplace du jour au lendemain. Ils revendiquent souvent la mise en place d'un vrai mouvement intra et extra départemental, à l'image de celui des enseignants, avec prise en compte des vœux individuels et éventuellement des CAPD mouvement pour les AESH, pour deux raisons principales :

- la cohérence et la stabilité de l'équipe éducative au sein des écoles/établissements :

pouvoir rester plusieurs années au sein du même établissement , lorsque cela est souhaité (notamment lors d'affectation en ULIS). Cela contribuerait également à la reconnaissance de l'AESH comme membre à part entière de la communauté éducative.

- pouvoir quitter une affectation plus facilement, choisir entre le 1^{er} ou le 2nd degré, demander à changer de département sans obligation de démission

Nombreux sont ceux qui pointent les incohérences croissantes dans les affectations, avec l'accroissement des accompagnements mutualisés parfois peu cohérents, ainsi que de plus en plus d'élèves accompagnés par plusieurs AESH. Les services partagés entre plusieurs établissements, parfois éloignés, est aussi dénoncé comme cause de fatigue et de difficulté d'intégration dans les équipes.

III. Le métier que nous voulons

L'idée qui ressort principalement est celle d'une réelle reconnaissance de l'AESH :

- comme professionnel à part entière
- comme membre de l'équipe pédagogique

Les AESH revendiquent la reconnaissance de leur professionnalité qui s'est construite au fil des années et des évolutions statutaires : c'est un vrai système de références, de valeurs, de normes et de mise en oeuvre qui s'est développé et qui nécessite aujourd'hui une légitimation et un accès à un métier, reconnu à la fois par un diplôme, une formation et un salaire. Certains revendiquent un savoir-faire indéniable après parfois plus de 12 ans d'exercice.

Comme évoqué précédemment, le premier levier sera de prendre en compte que la fonction de l'AESH ne peut se limiter au temps de présence physique auprès de l'élève : la reconnaissance du « temps de travail invisible » est largement évoquée. La place de l'AESH doit être reconnue dans l'ensemble des démarches relatives à la scolarité des élèves accompagnés, un réel métier de contact où l'AESH devient un interlocuteur informé. Dans cette optique, des temps de concertation inclus dans l'emploi du temps doivent pouvoir se mettre en place avec les professionnels gravitant autour de l'enfant.

En parallèle à cette reconnaissance d'une réelle profession, l'idée est largement partagée qu'AESH soit reconnu comme un métier de l'éducation, rouage important de l'École au même titre que les enseignants.

Les temps de concertation nécessaires entre AESH et enseignant(s) doivent être institutionnalisés, inclus dans les emplois du temps respectifs, permettant à l'un et l'autre de bénéficier des connaissances et du recul professionnel de l'autre.

Sont également évoquées les perspectives d'évolution au sein de l'Éducation Nationale (formateur, enseignement...), tout comme les possibilités d'élargir les missions de l'AESH, tant au niveau pédagogique (se former en interne pour seconder les enseignants, encadrer des groupes d'élèves selon les compétences, élargir la formation vers la difficulté scolaire...) qu'éducatif (accompagnement périscolaire, aide aux devoirs...). L'idée est bien la création d'un nouveau métier au sein de l'Éducation Nationale, où l'AESH devient membre reconnu à part entière de l'équipe éducative.

Une réelle formation initiale et continue, la reconnaissance des savoirs et savoir-faire acquis ou en construction, un salaire valorisé, contribueront à revaloriser la profession, à la fois pour les AESH, mais également dans l'optique d'optimiser la scolarité des élèves accompagnés.