



NORD Lutte de Classes éducation
Académie de Lille / Hauts-de-France

81 rue Francisco Ferrer 62680 Méricourt
tel : 07 82 08 01 11
mél : syndicat@ldc-hdf.org
site : <https://ldc-hdf.org>



AESH DANS LE PREMIER OU LE SECOND DEGRÉ

Lille, le 2 décembre 2024

Être Accompagnant·e des Élèves en Situation de Handicap (AESH) est aujourd'hui une fonction que remplissent de très nombreuses personnes, quoique pas encore assez nombreuses au regard des besoins de l'école inclusive.

Être AESH, c'est avoir une compétence particulière, nécessaire au bien-être et à la scolarité de nombreux·ses élèves. Pourtant, ce travail est mal reconnu, mal rémunéré, et celles et ceux qui le font sont souvent peu considéré·e·s par la hiérarchie – notamment lors de l'attribution des postes et des créneaux horaires via le Pôle inclusif d'Accompagnement localisé (PIAL) : de plus en plus d'élèves à accompagner, de moins en moins d'heures, des changements brutaux et injustifiés d'élèves à accompagner, des renouvellements de contrat aléatoires, des pressions diverses.

NORD Lutte de Classes éducation, syndicat de l'Académie de Lille membre de l'Union des syndicats Lutte de Classes (U-LDC), lutte pour les conditions de travail de tou·te·s les travailleur·ses, et revendique la titularisation sans condition de tou·te·s les travailleur·ses précaires. Notre syndicat agit à la base sur les lieux de travail. Il informe et défend les personnels quelle que soit leur catégorie.

Le présent vademecum est un outil au service de la défense des conditions de travail. Il n'a pas la prétention d'être exhaustif et ne remplace pas la solidarité à la base sur le lieu de travail ; mais nous espérons qu'il peut vous aider à répondre à certaines de vos questions. Pour davantage d'information ou nous faire part d'une situation, n'hésitez pas à nous contacter !

Que faut-il pour être recruté·e comme AESH ?

- un diplôme de niveau baccalauréat ou équivalent
- ou
- 9 mois d'expérience dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap
- ou
- un diplôme professionnel dans l'aide à la personne (DEAES ou autre)

Je veux devenir AESH, où m'adresser ?

- Il faut s'adresser au rectorat ou à la Direction des Services Départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN).
- Souvent il est nécessaire de s'inscrire sur le site du Système d'information des Agents

Temporaires de l'Éducation nationale (SIATEN).

Le recrutement se fait après un entretien d'embauche.

Que faut-il savoir sur mon contrat de travail ?

➤ Les textes de référence (juridiques et réglementaires)

Le contrat de travail est encadré par une série de textes :

- *Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat*
- *Décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap*
- *Circulaire n°2019-090 du 5 juin 2019 cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH)*
- *Circulaire n°2019-088 du 5 juin 2019 pour une école inclusive*
- *Code du travail L1242-12 à L1242-13 : forme, contenu et transmission du contrat*

Un premier contrat est conclu à durée déterminée (trois ans maximum – plusieurs CDD peuvent être enchaînés). Au bout de trois ans de service et s'il n'y a pas eu d'interruption de plus de 4 mois entre deux contrats, le contrat est renouvelé en CDI.

Le renouvellement d'un contrat n'est pas de droit. Un CDI n'est pas une titularisation. Qu'il y ait renouvellement ou non, l'administration doit vous en informer par courrier avec accusé de réception ou en main propre, 2 mois avant le terme du contrat pour un CDD et 3 mois pour un CDI. Si vous avez au moins trois ans d'ancienneté vous devez en outre être convoqué·e à un entretien. Vous avez huit jours pour donner votre réponse (un refus de renouvellement a des répercussions sur l'assurance chômage, sauf cas particuliers).

Si vous refusez le renouvellement, l'administration doit vous remettre une attestation d'employeur (dates du contrat, quotité de travail, motif de la rupture, salaires mensuels).

Si vous estimez que le non-renouvellement est une injustice, vous pouvez contacter votre syndicat, établir un rapport de force (si possible collectif), et/ou entamer une démarche juridique.

Qu'est-ce qui doit être mentionné dans mon contrat ?

- Les dates de début et fin de contrat.
- La résidence administrative.
- Le lieu d'affectation.
- Le nombre d'heures travaillées.
- La période (entre 41 et 45 semaines).
- L'indice de rémunération.
- Affectation en PIAL : le contrat donne en annexe la liste des établissements et écoles.
- Premier contrat : la durée de la période d'essai doit être précisée.

La période d'essai dure au maximum trois mois pour un contrat de trois ans (1/12 de la durée du contrat). Vous pouvez rompre le contrat pendant cette période en informant l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre. L'employeur

peut rompre le contrat pendant cette période ou à la fin, mais il doit vous convoquer pour un entretien (courrier recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre) avec un délai de 5 jours ouvrables. Le licenciement doit être motivé, mais il ne donne droit à aucune indemnité. L'employeur vous remettra une attestation d'employeur.

En dehors de la période d'essai, vous pouvez démissionner en informant l'employeur avec un préavis qui dépend de votre ancienneté.

- Moins de 6 mois d'ancienneté : 8 jours
- De 6 mois à 2 ans : 1 mois
- Plus de 2 ans : 2 mois

Attention en cas de démission vous n'aurez pas droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE), sauf cas particuliers.

Quand est-ce que je signe mon contrat ?

Le contrat doit être adressé par l'administration au plus tard dans les 2 jours ouvrables après l'embauche (article 1245-1 du code du travail), et signé par l'agent·e dans les 48 heures qui suivent le début de la fonction, mais pas obligatoirement avant : cela laisse un temps de réflexion. Si le contrat n'est pas donné par l'employeur, il faut le réclamer auprès des services du rectorat ou de la DSDEN en mentionnant qu'une indemnité de retard (jusqu'à un mois de salaire) doit être versée et le contrat transmis.

Mon contrat peut-il être modifié ?

C'est possible, mais l'administration doit suivre des règles. La modification doit être écrite et co-signée, sous la forme d'un *avenant* au contrat de travail.

Il peut y avoir une modification du lieu d'activité jusqu'à 60 km, un changement de quotité horaire, un changement de mission. Ces modifications doivent être signifiées aux agent·es par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remises en main propre.

Un délai d'un mois est donné à l'agent·e pour répondre. L'absence de réponse est considérée comme un refus (et peut être suivie d'un licenciement).

Si vous refusez la modification (autre activité, obligation familiale, etc.) l'administration doit vous proposer un reclassement dans un poste de même niveau de qualification. Mais ce sont les juges au contentieux qui apprécient, et cela peut varier selon les juridictions.

Qu'est-ce qu'un PIAL ?

C'est un Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé, qui regroupe des écoles (1^{er} degré) et des établissements (2nd degré) sur une zone géographique définie. L'IEN (Inspection de l'Éducation Nationale) pilote le PIAL pour le 1^{er} degré, et les chef·fes d'établissement pour le 2nd degré.

Est-ce que je peux émettre des vœux d'affectation ?

En principe oui (circulaire du 5 juin 2019). La coordination du PIAL doit consulter les collègues AESH pour la répartition des moyens d'accompagnement. En pratique c'est moins évident.

La solidarité collective des collègues d'une école, d'un établissement ou d'un PIAL peut aider, et si nécessaire, la lutte collective et syndicale également.

Qu'est-ce que le procès verbal d'installation ?

C'est un document signé par le ou la chef-fe d'établissement (2nd degré) ou le ou la directeur·trice d'école, qui indique que vous avez bien pris votre poste. Attention à ce que la date mentionnée soit bien exacte.

Ce procès verbal d'installation n'est pas instauré partout pour les AESH. Les collègues en place peuvent vous renseigner.

Il est souvent édité après la prise de poste.

Est-ce que je dois passer une visite médicale ?

La réponse est oui. Lors de la mise en place du contrat, l'administration vous donne une liste des médecins agréés et une attestation à faire remplir par le médecin. Cette visite et les analyses complémentaires au besoin sont à la charge de l'administration.

Est-ce que je rencontre le ou les élèves que je dois suivre ?

La réponse est oui. Une rencontre est organisée avec le/la/les élèves. Y assistent un·e membre de la famille et un·e membre de l'équipe éducative. Le GEVA-sco (Guide d'Evaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation) et/ou le PPS (Plan Personnalisé de Scolarisation) de l'élève vous est communiqué.

Quelles seront mes activités et missions ?

Texte de référence : circulaire n°2017-084 du 3 mai 2017

- Accompagner des élèves dans la vie quotidienne, favoriser leur mobilité et leur assurer les conditions essentielles de sécurité et de confort.
- Accompagner les élèves dans les activités d'apprentissage.
- Accompagner les élèves dans les activités sociales et relationnelles.
- Sous certaines conditions assurer la prise de médicaments et des gestes techniques spécifiques.

Toute autre mission ne peut être imposée. Il y a cependant quelques cas autres :

- Accompagner les élèves lors des examens ; l'administration doit vous remettre un ordre de mission précis.
- Accompagner les élèves lors d'une sortie scolaire ; les heures sont récupérées si la sortie est hors de votre temps de travail. Si la sortie comporte une ou plusieurs nuits, vous devez être volontaire et exiger un avenant au contrat de travail.
- Accompagner les élèves durant un stage ; un ordre de mission précis doit vous être fourni.

Quel sera mon temps de travail ?

Le temps de travail est annualisé et est de 1607 heures pour un temps complet. La plupart du temps, les contrats d'AESH sont à temps partiel, souvent 24 heures hebdomadaires. Selon les académies le calcul de la quotité de travail peut varier.

La journée de solidarité est comptée dans les 1607 heures (c'est le 7 à la fin !), et donc ne doit pas être rattrapée.

Le temps de travail hebdomadaire est calculé en divisant le nombre d'heures annuelles par le nombre de semaines mentionnées sur le contrat de travail (le plus souvent 41 semaines). Les heures d'accompagnement correspondent aux heures des 36 premières semaines ; les heures des semaines restantes ne peuvent être des heures d'accompagnement ; on les appelle « heures connexes » ; vous les organisez comme vous voulez pour la concertation, la préparation, la formation. Pour donner un exemple : pour une durée hebdomadaire de temps de travail de 24 heures, le temps d'accompagnement sera de 864 heures, et le temps hors accompagnement de 120 heures.

Le Code du travail encadre l'extension horaire.

- La durée maximale du temps de travail par jour est de 10 heures.
- L'amplitude maximale de travail quotidien est de 12 heures (incluant les temps de pause).
- Toutes les 6 heures il doit y avoir un minimum de 20 minutes de pause ; en général ce sont les temps de récréation, mais si vous accompagnez des élèves durant les récréations ou en restauration, il faut que ce soit noté dans le PPS ou le GEVA-sco, et vous devez bénéficier de pauses décalées.
- La pause méridienne ne fait pas partie du temps de travail ; elle est de 30 à 45 minutes.
- Un déplacement entre deux écoles ou établissements fait partie du temps de travail.

Les congés obligatoirement pris pendant les vacances scolaires (hors la période du 1^{er} mai au 31 octobre) donnent droit à des jours de congé supplémentaires qu'on appelle jours de fractionnement. (texte de référence : décret n°84-972 du 26 octobre 1984). Ces heures de congé supplémentaires peuvent être regroupées sur demande d'autorisation d'absence sans récupération, ou permettre de recalculer le temps de travail annuel et hebdomadaire.

Mon emploi du temps peut-il varier ?

L'emploi du temps est fixé à l'année ; il ne peut être modifié sans que vous soyez prévenu·e à l'avance, et tout changement doit tenir compte de vos contraintes personnelles. Cela se fait cependant régulièrement, au fur et à mesure que les élèves sont notifié·e·s, mais les collègues AESH doivent être consulté·e·s.

Est-ce que je peux cumuler une autre activité en parallèle ?

La réponse est oui à condition d'avoir demandé et obtenu une autorisation de cumul d'emploi, et de ne pas dépasser la durée légale maximale du travail.

Parfois les collectivités territoriales proposent des contrats aux AESH pour accompagner des élèves en situation de handicap sur le temps périscolaire.

Quelle est ma rémunération ?

- La rémunération brute mensuelle dépend de votre indice majoré, de la valeur du point d'indice et de votre quotité de travail.

- L'indice majoré correspond à un échelon sur la grille de rémunération des AESH, qui comporte 11 échelons.

- Le passage d'un échelon à l'autre se fait tous les trois ans d'ancienneté automatiquement.

- La valeur du point d'indice permet de calculer le salaire des fonctionnaires et assimilés. Depuis des années elle évolue très peu.

- Calcul du salaire brut mensuel : indice majoré X valeur du point d'indice X quotité de travail en pourcentage.

Le salaire net (salaire brut - cotisations salariales + indemnités éventuelles) est versé mensuellement, y compris pendant les vacances scolaires.

Les AESH ne peuvent toucher d'heures supplémentaires.

En plus de votre salaire :

- Vous devez toucher l'indemnité de fonction au prorata de votre quotité de travail.

- En cas de formation, concours ou examen, ou déplacement pour les besoins du service en transport collectif, co-voiturage ou vélo, vous pouvez toucher l'indemnité pour frais de transport.

- Selon votre zone territoriale, vous pouvez toucher une indemnité de résidence.

- Vous touchez le supplément familial de traitement en fonction du nombre d'enfants à charge et de votre indice.

- Si vous travaillez en REP/REP+ vous touchez une indemnité spécifique au prorata de votre quotité de travail.

Mon salaire peut-il être versé en retard ?

C'est malheureusement assez fréquent. Si cela arrive il faut contacter rapidement le service de paye et le service RH. Vous pouvez faire un recours gracieux, et demander une aide exceptionnelle au service social en faveur des personnels du rectorat.

Vous devriez avoir un acompte correspondant à peu près à 80 % du salaire, et un rattrapage le mois suivant.

Que se passe-t-il si je suis malade ?

L'arrêt de travail doit être transmis à l'administration dans un délai de 48h jours ouvrables après le jour de prescription. La rémunération des jours de maladie dépend de l'ancienneté et de la durée de l'arrêt de travail, et elle est valable sur 12 mois consécutifs.

Les jours de vacances sont comptés s'ils sont inclus dans l'arrêt. Pour tout arrêt la rémunération n'intervient qu'au 2^e jour : le premier, non rémunéré, est le jour de carence.

- En dessous de 4 mois d'ancienneté : pas de rémunération.

- À partir de 4 mois d'ancienneté : 3 mois à plein traitement, puis 9 mois à demi-traitement.

Et en cas de grave maladie ?

A partir de 4 mois d'ancienneté, le congé de grave maladie (CGM) peut être octroyé pour une période maximale de 3 ans, par période de 3 à 6 mois. La rémunération à plein traitement est maintenue 12 mois, puis à 60 % du traitement pendant 24 mois. Un second congé de grave maladie peut être octroyé, mais seulement après une reprise de l'activité pendant 1 an.

La demande de ce congé doit être faite auprès de la DSDEN du département, et c'est le comité médical qui décide de l'octroi.

À quels autres congés ou absences ai-je droit ?

Après 6 mois d'ancienneté vous avez droit à un congé de maternité, de paternité, d'accueil ou d'adoption. La rémunération est maintenue à plein traitement durant ce congé.

Certaines absences sont de droit :

- Travaux d'une assemblée publique électorale.
- Participation à un jury de la cour d'assises.
- Autorisations d'absence à titre syndical.
 - une heure mensuelle d'information syndicale (HIS) dans le 2nd degré ou 3 heures par trimestre de Réunion d'Information Syndicale (RIS) dans le 1^{er} degré ;
 - 12 jours par an pour formation syndicale ;
 - participation à une réunion décisionnelle de votre syndicat .
 - participation à des réunions de représentation du personnel dans les organismes paritaires.
- Examens médicaux obligatoires.

Vous pouvez en-dehors de ces cas demander à votre employeur une autorisation d'absence. L'employeur peut les refuser mais doit justifier sa décision par écrit. Il peut demander le rattrapage des heures.

- PACS ou mariage : 5 jours ouvrables plus un délai de route de 2x24 heures.
- Décès ou maladie grave du ou de la conjoint·e ou des parents ou enfants : 3 jours ouvrables plus un délai de route de 2x24 heures.
- Garde d'un enfant malade de moins de 16 ans (sur certificat médical) : nombre de jours travaillés + 1 jour.
- Fêtes religieuses.
- Candidature à un concours ou examen universitaire ou professionnel.

Ai-je le droit de participer à des réunions dans mon école ou établissement ?

La réponse est oui. Toutes les réunions concernant les élèves que vous accompagnez vous sont ouvertes, ainsi que toutes les réunions d'organisation de l'école/l'établissement.

Vous êtes membre de droit des réunions de l'Équipe de Suivi de Scolarisation (ESS). Ces réunions font partie de votre temps de travail (sur heures d'accompagnement, ou sur heures « libres »)

Vous êtes électeur·trice aux élections du Conseil d'Administration dans le 2nd degré, et vous pouvez vous présenter et être élu·e.

Vous pouvez bien évidemment participer aux heures d'information syndicales sur temps de travail. Comme vous accompagnez un·e élève, il sera nécessaire de le prévenir ou de voir avec l'équipe selon le handicap, mais on ne peut s'opposer à votre participation à l'HIS.

Que puis-je faire si j'ai un problème concernant mes conditions de travail ?

Première chose : ne pas se laisser faire !

Contactez NORD LDC éducation : nous pouvons vous aider, vous conseiller, vous accompagner en cas de convocation par votre supérieur·e hiérarchique. Se défendre seul·e n'est pas facile. Un rapport de force élaboré collectivement avec les collègues est souvent d'une grande aide.

Utiliser le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) : il est disponible en ligne sur le portail de l'académie. Il ne comporte qu'une mention factuelle et circonstanciée. Ne pas hésiter à faire relire par un·e collègue ou un·e militant·e syndical·e ce que l'on souhaite écrire.

Utiliser le Registre de Danger Grave et Imminent (RDGI) : si vous estimez qu'une situation présente un danger grave et imminent pour votre santé ou votre sécurité, vous envoyez un écrit d'alerte à votre supérieur·e hiérarchique.

Ai-je le droit de grève ?

Oui bien sûr !

La grève, surtout collective, est le meilleur moyen de lutter pour les conditions de travail et un changement d'école et de société.

Un préavis doit avoir été déposé par au moins une organisation syndicale représentative. Le syndicat Lutte de Classes éducation dépose régulièrement des [préavis](#) pour que l'ensemble des personnels souhaitant se mettre en grève puissent être couverts.

Vous n'êtes pas tenu·e de vous déclarer gréviste à l'avance, et n'êtes pas concerné·e par le service minimum. Certains vademecums de l'Académie de Lille comportent encore une page de déclaration préalable, qui n'est pas du tout réglementaire. Après des interventions syndicales, le rectorat a reconnu « une erreur », mais il est possible que celle-ci persiste dans certains documents. Si un·e chef·fe vous demande cette déclaration préalable, commencez par lui demander de citer les références du texte en rappelant ce qui précède, et contactez nous s'il ou elle insiste.

Que se passe-t-il si je veux changer d'académie ?

Vous devrez postuler de nouveau dans la nouvelle académie, mais sans garantie de ré-emploi. Si vous êtes ré-embauché·e votre ancienneté est conservée (sauf interruption de contrat supérieure à 4 mois).

Est-ce que je peux demander une rupture conventionnelle ?

La réponse est oui. L'administration peut aussi vous la proposer, mais vous n'êtes pas obligé·e de l'accepter.

- Demande par écrit par courrier recommandé avec accusé de réception.
- Entretien avec la hiérarchie dans un délai de un mois après réception de la demande.
- Si la demande est acceptée une date de signature est fixée, avec un délai de rétractation de 15 jours.

Remarque : très peu de conventions sont acceptées dans l'Éducation nationale.

Qu'est-ce qui peut justifier mon licenciement ?

- Suppression du besoin ou de l'emploi.
- Impossibilité de réemploi après un congé sans rémunération.
- Refus d'un avenant au contrat.
- Inaptitude physique reconnue après une maladie grave, un accident, ou après un congé de maternité, paternité, adoption.

Le licenciement est impossible lors d'une grossesse, d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption et pendant 4 semaines après. L'administration doit vous proposer un reclassement. Vous pouvez le demander par courrier en respectant un délai qui dépend de votre ancienneté (moins de 6 mois, 4 jours ; entre 6 mois et 2 ans, 15 jours ; plus de 2 ans, 1 mois).

- Insuffisance professionnelle. L'administration doit la prouver par des faits.
- Abandon de poste. Il est constaté après l'envoi d'un recommandé.
- Motif disciplinaire. L'administration doit faire une enquête qui justifie la sanction. Elle peut suspendre l'agent·e pendant 4 mois au maximum avec maintien du traitement ; cette suspension peut être renouvelée dans certains cas. (voir question ultérieure)

Inter-catégoriel, inter-professionnel, anti-capitaliste, anti-hiérarchie, écologiste, féministe et en lutte contre toute forme de discrimination, le syndicat NORD Lutte de Classes éducation agit sur les lieux de travail au quotidien, à la base, en mettant l'outil syndical au service des personnels.

Notre syndicat revendique de meilleures conditions de travail pour les personnels et les élèves, et défend le service public d'éducation. Il défend les personnels de toutes catégories et entend par conséquent lutter pour la titularisation de tou·te·s les travailleur·ses précaires ; il soutient les luttes collectives qui visent à améliorer les conditions de travail et à l'émancipation des travailleurs et travailleuses.

NORD LDC éducation agit unitairement dans le cadre interprofessionnel, afin de construire un mouvement de lutte collective d'ampleur qui résiste aux politiques délétères pour l'intérêt collectif et l'émancipation individuelle.

Nous luttons pour une autre société et une autre école !

Contacts – Mél : syndicat@ldc-hdf.org Tel : 0782 080 111 Site : <https://ldc-hdf.org>
(nous sommes un petit syndicat ; merci de privilégier le courriel, la réponse sera plus rapide.)