

## AESH

# PLUS QUE DES MOTS : **ACCOMPAGNER ET RÉSISTER**

Les accompagnant-es d'élèves en situation de handicap sont le maillon fondamental de l'inclusion des élèves en situation de handicap. Elles et ils sont les premiers témoins, mais aussi les victimes des carences d'un système de gestion de la pénurie qui ne permet pas d'assurer un service public de qualité à la hauteur des besoins. Un système qui les empêche de mener à bien leur mission d'une très grande utilité sociale, malgré leur engagement sans faille. Le SNES-FSU agit pour que leur métier, leur professionnalité soient mieux reconnus, tout de suite.

Les politiques réitèrent des propos de dénigrement d'une rare violence à l'égard des AESH. Leurs actes sont pires : gestion par les PIAL, temps partiels subis, salaires indignes qui maintiennent les AESH dans une grande précarité financière, casse de la fonction publique, et dernièrement, réforme des retraites qui va dégrader encore un peu plus leur situation en les forçant à travailler plus et plus longtemps, et multipliera pour elles et eux le risque de licenciement pour incapacité.

### **IL EST GRAND TEMPS DE RECONNAÎTRE L'ENGAGEMENT DES PERSONNELS.**

Il est grand temps de reconnaître l'engagement des personnels. AESH pour l'Éducation. Avec des mots d'abord. Mais surtout avec des actes.

L'action collective, l'engagement du SNES-FSU, mais surtout et avant tout de ses adhérent-es et de ses militant-es permettent de passer des paroles aux actes, et de résister collectivement.

Nos revendications immédiates : un temps plein pour celles et ceux qui le désirent, une grille de salaires nettement revalorisée avec un minimum fonction publique de 1 850 €, un corps de fonctionnaires de catégorie B, une retraite qui permette de vivre dignement, la fin des PIAL.

Parce qu'il y a urgence, le SNES-FSU est aux côtés des AESH pour faire entendre leur voix.

**Emmanuel Séchet**, secrétaire général adjoint

**Aurélia Sarrasin**, secrétaire nationale

**Catherine Soares** et **Virginie Cassand**, militantes nationales AESH

# MISSIONS : ACCOMPAGNER LES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

La circulaire n° 2017-084 du 3/05/2017 définit les missions des agent-es : accès aux apprentissages, aide aux gestes de la vie quotidienne, prise de médicaments, gestes techniques spécifiques, activités périscolaires. Les services académiques, les écoles ou les établissements, ne peuvent pas imposer des tâches qui ne figurent pas dans cette liste, comme notamment la prise en charge d'un groupe d'élèves ou d'une classe, la surveillance d'examen, des tâches administratives, de ménage ou de manutention.

La MDPH détermine trois modalités d'accompagnement : individualisé (accompagnement continu et soutenu d'un élève avec une quotité horaire prescrite dans la notification de la CDAPH), mutualisé (accompagnement non continu et non soutenu de plusieurs élèves sans précision horaire) et collectif (accompagnement dans une Unité Localisée pour l'inclusion scolaire – ULIS).

## LA QUESTION NON RÉSOLUE DES « GESTES TECHNIQUES SPÉCIFIQUES »

Si la circulaire n° 2017-084 est claire quant à la prise de médicaments (encadrée par un Projet d'accueil individualisé –PAI) et au cas spécifique des aspirations endotrachéales (nécessitant une habilitation encadrée par le décret n° 99-426 du 27 mai 1999), elle reste très allusive concernant toute une série de gestes pouvant engager la sécurité des élèves et des accompagnant-es : « des gestes techniques spécifiques peuvent être demandés [...] par la famille, avec l'accord de l'employeur, lorsqu'ils sont prévus spécifiquement par un texte » et donc figurent dans un PAI.

Le SNES-FSU invite les agent-es concerné-es par ce genre de situation à se rapprocher de leur section académique SNES-FSU afin de se faire aider.

## ACCESSIBILITÉ ET PÉNIBILITÉ

L'accessibilité et l'aménagement des locaux ont un impact sur le travail des agent-es, notamment avec des élèves à mobilité réduite. Il revient à l'employeur de doter l'école ou l'établissement des équipements nécessaires à la manipulation des élèves porteurs de handicap moteur. L'absence d'ascenseur, de rampe d'accès, une cour en pente, des toilettes non adaptées, sont autant de facteurs de pénibilité inacceptables.

Les troubles musculosquelettiques (TMS) font l'objet de fiches Santé sécurité au travail (SST) au même titre que les Risques psycho-sociaux (RPS) et justifient l'interpellation de la Formation spécialisée en Santé Sécurité

au Travail (ex CHSCT) dont les représentants des personnels agissent depuis janvier 2023 aux côtés des CSA-A (comité social d'administration académique). Rapprochez-vous de votre section syndicale pour obtenir les coordonnées des militant-es du SNES-FSU qui siègent dans ces instances.

## NOTRE AVIS

Les accompagnant-es sont des professionnelles de l'accompagnement. Leurs missions sont plurielles et mobilisent des compétences extrêmement variées. L'aide apportée au sein des équipes s'inscrit dans les mesures de compensation auxquelles ont droit les élèves en situation de handicap (loi

## LES MISSIONS DES ACCOMPAGNANT-ES SONT PLURIELLES ET MOBILISENT DES COMPÉTENCES EXTRÊMEMENT VARIÉES.

de 2005). Cette aide, pour être pleinement effective, exige que leur mission ne soit pas dévoyée au profit d'autres tâches, et que leurs conditions d'exercice (aménagement des locaux, achat de matériel) ne viennent pas entraver l'accomplissement de leur mission. Elle nécessite aussi une formation sur la sécurité lors de l'accompagnement à l'utilisation des machines en voie profession-

nelle, ainsi qu'une prise en charge des équipements de protection individuelle (casques, chaussures de sécurité, etc.).

Beaucoup d'accompagnant-es évoquent des situations d'épuisement. Cet épuisement peut être physique dans l'accompagnement d'élèves en fauteuil par exemple, ou moral quand les élèves ont des troubles prononcés du comportement, parfois subis par les accompagnant-es. Cette pénibilité, accrue par des rythmes très soutenus, doit être reconnue et prise en compte lors des affectations.



© Fotokissier / AdobeStock.com

# PÔLE INCLUSIF D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉ

Flexibilité *versus* qualité de l'accompagnement

Pure logique d'économie budgétaire, le PIAL a dégradé les conditions de travail et d'accompagnement.

## QU'EST-CE QU'UN PIAL ?

Le PIAL est un regroupement d'établissements scolaires dont un est pilote et répartit les accompagnant-es au sein du PIAL. Il peut avoir trois formes : PIAL du premier degré piloté par l'IEN, PIAL du second degré piloté par le chef d'un des établissements et PIAL inter-degrés piloté par l'IEN ou un chef d'établissement. Les accompagnant-es peuvent exercer dans tous les établissements et écoles du PIAL où elles et ils sont affecté-es.

## LE COORDONNATEUR DE PIAL

Le pilote du PIAL désigne un coordonnateur parmi les directeurs d'école volontaires pour les PIAL premier degré et parmi les membres de l'équipe pédagogique pour le second degré. Il est chargé de coordonner les emplois du temps (EdT) en fonction des besoins d'accompagnement, en concertation avec le chef d'établissement ou l'IEN de circonscription. Il favorise la continuité de l'accompagnement des élèves et évite les ruptures de parcours. Pour les accompagnant-es, la flexibilité est imposée comme norme de travail. Si une notification est transmise, l'agent-e se doit d'accompagner ce nouvel élève notifié et de moins prendre en charge ceux déjà suivis, alors qu'il devrait être donné à l'agent-e la possibilité d'augmenter son temps de travail avec toutes les modifications nécessaires apportées à son contrat et son EdT.

## LES EMPLOIS DU TEMPS (EDT) ET LES REMPLACEMENTS

L'EdT est une annexe au contrat de travail signé par le pilote, le coordonnateur du PIAL et l'agent-e. L'EdT doit comporter le nom du PIAL, le ou les établissements d'affectation de l'agent-e, le ou les noms des élèves suivis et leur quotité horaire d'accompagnement, ainsi que le nom de l'accompagnant-e. Si en cours d'année, il y a un quelconque changement, un autre EdT doit être signé par les trois parties. Afin de freiner les mobilités forcées au sein du PIAL et d'améliorer leurs conditions de travail, le SNES-FSU invite les accompagnant-es à demander la mise à jour systématique de leur EdT ou des ordres de mission dès que le ou les élèves accompagnés ne sont pas inscrits sur leur EdT initial.

## ACCOMPAGNANT-E RÉFÉRENT-E

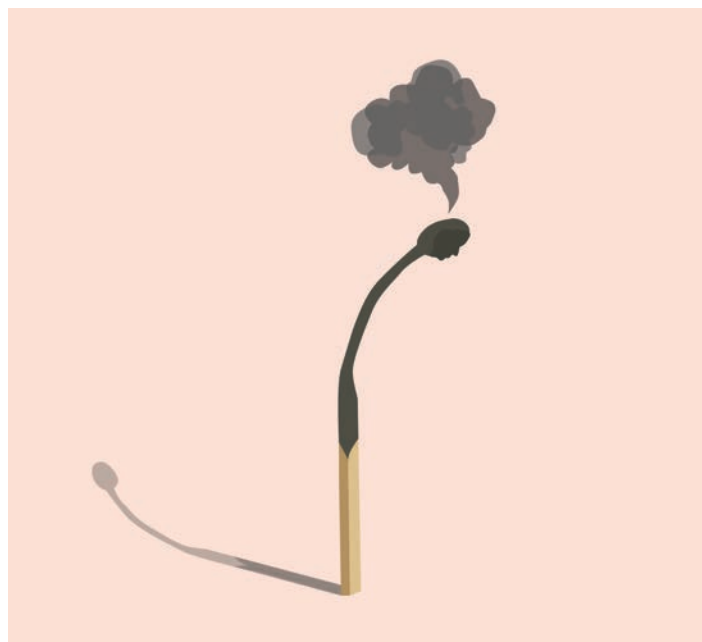
Dans chaque DSDEN, un ou plusieurs accompagnant-es référent-es sont désigné-es, sur la base du volontariat, parmi celles ou ceux qui justifient d'au moins trois ans d'expérience professionnelle dans les fonctions d'accompagnement. L'accompagnant-e référent-e dispose d'une lettre de mission qui précise ses priorités d'action parmi une liste d'objectifs fixés par l'arrêté du 29/07/2020. Le temps de travail dévolu à ces missions, hors accompagnement, doit être indiqué dans le contrat de travail. L'accompagnant-e référent-e perçoit une indemnité annuelle de 600 € bruts.

## NOTRE AVIS

Le PIAL, imposé en 2022 sur tout le territoire national sans étude d'impact, n'a pas atteint ses objectifs affichés : répondre au plus près des élèves à leurs besoins, professionnaliser les accompagnant-es et améliorer leurs conditions de travail. Les élèves ont été mis en concurrence et la qualité de leur accompagnement s'en est ressentie ; de telles conditions de scola-

## LES ACCOMPAGNANT-ES ONT VU LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL, DÉJÀ DIFFICILES, SE DÉTÉRIORER.

rité ne favorisent ni leur bien-être, ni leurs conditions d'apprentissage, ni l'accès à une réelle autonomie. Les accompagnant-es ont vu leurs conditions de travail, déjà difficiles, se détériorer : prise en charge d'élèves à besoins très différents dans une même classe, changement intempestif d'accompagnement, lieux d'exercice éloignés, non prise en charge des frais de transport, difficulté à s'inscrire dans une équipe... Tout ceci a de graves conséquences sur la vie professionnelle et personnelle : arrêt maladie, dépression, démission. Le SNES-FSU milite pour l'amélioration des conditions de travail des accompagnant-es et exige l'abandon des PIAL.



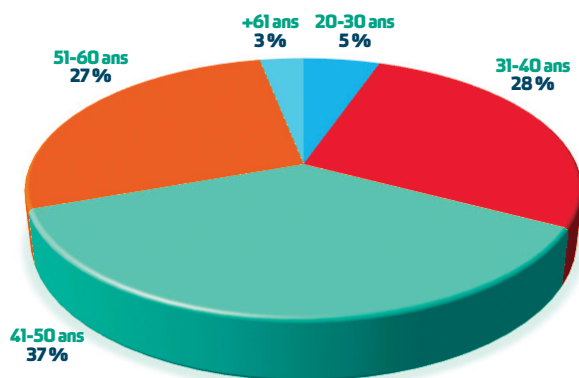
© Nithuja / AdobeStock.com

# ENQUÊTE SUR LES COL MIEUX VOUS CONNAÎTRE, PO

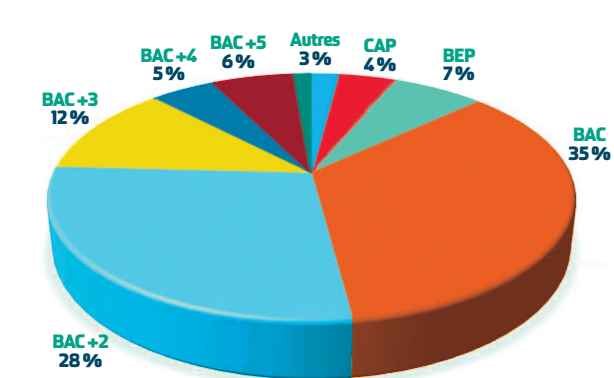
« Être reconnu, c'est exister diffé

Entre octobre 2022 et février 2023, nous avons proposé aux accompagnant-es une première enquête afin de mieux connaître leurs conditions de travail. Nous compléterons par une prochaine enquête à la rentrée 2023. Nous re

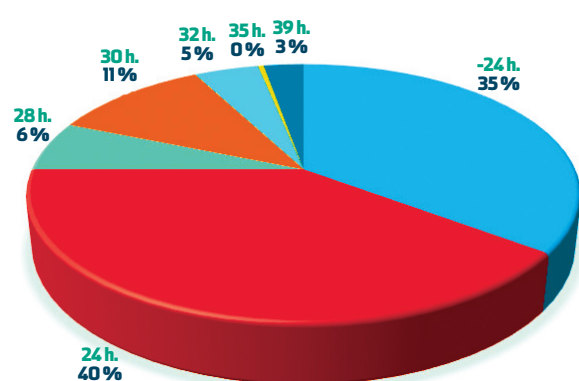
**Mon âge**



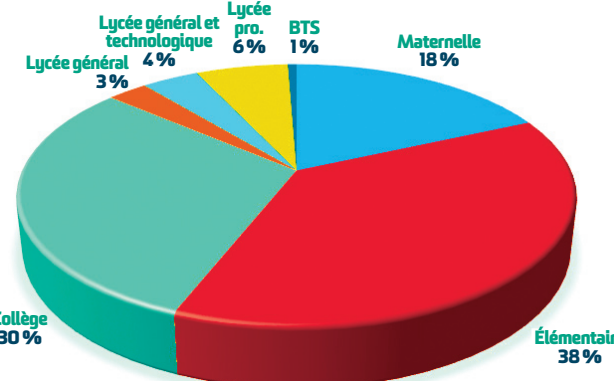
**Mon niveau scolaire**



**Mon temps de travail hebdomadaire**



**Je suis affecté-e en...**



Les collègues AESH sont à 94 % des femmes, mais 6 % d'hommes ont répondu à notre enquête. Elles ont majoritairement entre 41 et 50 ans. Elles sont 86 % à être titulaires au minimum du Baccalauréat. Les temps de travail se répartissent entre des contrats de moins de 24 heures à 35 %, de 24 heures à 40 %, et 25 % sont entre 28 et 39 heures. Les accompagnements se répartissent majoritairement (68 %) en collège et primaire.

## LES CONTRATS

80 % des AESH sont en CDD à temps partiel imposé qui perdurent à la reconduction du contrat. Quand 36 % des collègues ont fait la demande d'une augmentation de leur quotité horaire, 70 % ont essuyé un refus. Pour le SNES-FSU, le positionnement des PIAL et des DSDEN est incompréhensible : pourquoi maintenir une multitude de contrats de moins de 24 heures alors que la majorité des contrats devraient être de 24 à 35 heures, puisque que les besoins sont là ? La volonté est-elle de maintenir le personnel dans la précarité ?

## L'ACCOMPAGNEMENT

Les abus de la mutualisation imposés par la mise en place des PIAL sont mis en évidence par le nombre d'élèves accompagnés par chaque AESH. 26 % ac-

compagnent 2 élèves, 23 % 3 élèves, 12 % 4 élèves mais cela peut aller jusqu'à 7 élèves (pour 13 %). L'accompagnement individuel n'est plus qu'à 17 %. Les collègues estiment à 70 % qu'elles n'accompagnent pas les élèves à la hauteur de leurs besoins, principalement par le manque de temps, l'émiettement de l'accompagnement et trop d'élèves à accompagner dans la même classe.

## LA FORMATION

Malgré les demandes du SNES-FSU, très peu de collègues bénéficient d'une formation spécifique à la scolarisation du handicap avant leur prise de poste, d'où le besoin d'une mise en place d'une formation initiale à la hauteur des missions des AESH et d'une école inclusive de qualité répondant aux exigences d'un service public de l'éducation digne de ce nom.

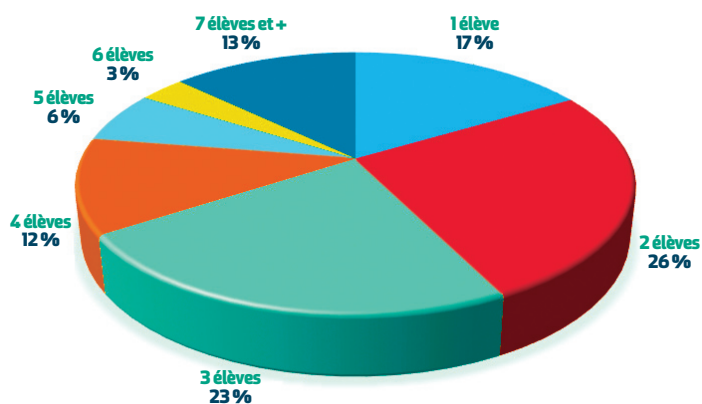
Les AESH ont fait majoritairement la formation initiale de 60 heures en présentiel, 15 % en distanciel, 16 % d'une façon mixte, mais 16 % n'en ont pas bénéficié. Les collègues sont 89 % à se former tout au long de l'année de manière autonome, 42 % se servent des sites officiels (Eduscol, CapEcoleInclusive, Magist@ire). Les revendications du SNES-FSU pour la mise en place de modules de formation continue concernant l'école inclusive et les handicaps sont largement justifiées par les collègues qui restent impliqués, malgré l'abandon de l'institution : 34 % se sentent isolés devant la complexité des situations de handicap rencontrées.

# CONDITIONS DE TRAVAIL POUR MIEUX VOUS DÉFENDRE

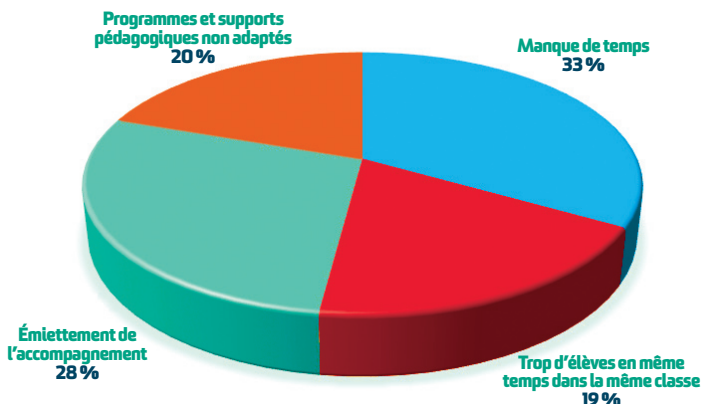
Préparé par Pierre Rosanvallon

Conditions de travail. Sur une vingtaine d'académies de métropole, 750 collègues nous ont répondu. Cela nous donne une image que nous remercions les collègues pour leur participation et leurs commentaires.

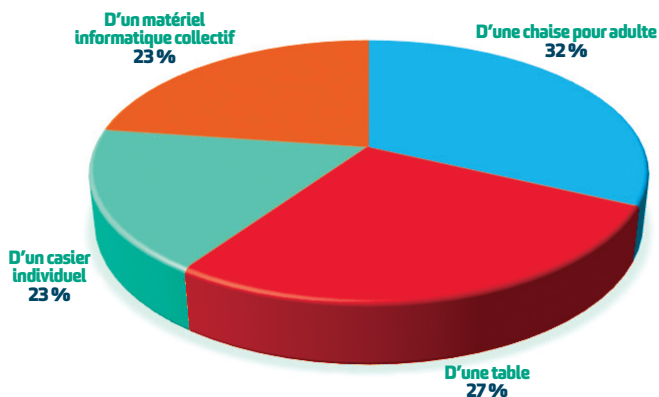
## J'accompagne...



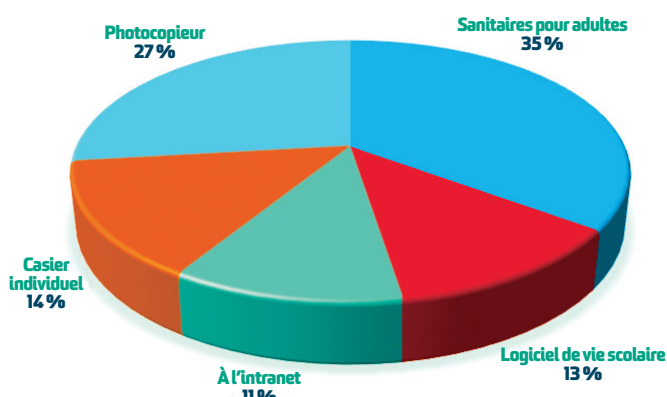
## Les principaux freins à l'accompagnement



## Sur mon lieu de travail, je dispose...



## J'ai accès aux...



## LE VÉCU DANS LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE

La place de l'AESH évolue peu à peu. Des progrès dans le dialogue avec les acteurs de la communauté éducative commencent à se mettre en place. 89 % des collègues estiment que leurs remarques sont entendues, 79 % participent à l'élaboration de leur emploi du temps, 61 % ont un temps de concertation avec l'équipe pédagogique et 94 % sont invités à l'Équipe de suivi de scolarisation. Mais 31 % sont encore sollicités pour effectuer des tâches hors missions (surveillance et secrétariat d'examen, tâches administratives, surveillance de classe, suivi d'élèves non notifiés par

### LA PLACE DE L'AESH ÉVOLUE PEU À PEU.

exemple). Trop d'agent-es n'ont ni casier individuel dans les établissements, ni accès à l'intranet, code du photocopieur, une place confortable en classe. L'administration et les directions ont encore du mal à donner leur juste place aux AESH. L'organisation géographique en PIAL et la

mutualisation dispersent les collègues qui ne se font plus reconnaître sur le lieu d'exercice de leurs missions. Le SNES-FSU l'a encore récemment dénoncé lors de l'installation des conseils d'administration et des élections professionnelles.

## HORS TEMPS SCOLAIRE

Pour améliorer leurs conditions de vie, 19 % des collègues exercent un deuxième emploi dont 8 % en péri-scolaire (restauration scolaire, accueil de loisirs). Dans l'ensemble, les accompagnant-es arrivent à concilier leur emploi du temps avec leur vie privée et envisagent à 56 % de poursuivre cette activité professionnelle jusqu'à la retraite.

Dans leurs commentaires, les accompagnant-es montrent bien leur aspiration à la professionnalisation de leur mission, à un meilleur salaire et à être pleinement reconnu-es comme maillon de l'équipe éducative dans l'école inclusive.

# CONTRATS : CRÉATION URGENTE D'UN CORPS DE FONCTIONNAIRES

Pour sortir de la précarité, l'accès à un véritable statut est indispensable.

## CONTRAT

Depuis le 16/12/2022, un contrat en CDI peut être proposé aux AESH ayant exercé de 3 à 6 ans en CDD en qualité d'accompagnant-e. La période d'essai de 2 à 3 mois ne s'effectue qu'au cours du premier CDD. Le changement d'académie, de département ou d'établissement n'interrompt pas le calcul de l'ancienneté, mais 4 mois sans exercer la fonction rompent ce calcul. Le congé parental n'interrompt pas le contrat, mais sa durée n'est pas prise en compte pour calculer l'ancienneté. Théoriquement, le recrutement en CDI est possible dès le premier contrat mais est peu proposé par l'administration qui préfère maintenir les agent-es dans la précarité avec des CDD ; une situation que le SNES-FSU combat.

## RENOUVELLEMENT

L'employeur a 2 mois avant la fin du contrat (3 mois lors du passage en CDI) pour informer l'agent-e de la reconduction ou non de son contrat. Seul un motif lié à l'intérêt du service peut justifier un non-renouvellement en CDI. Les services accomplis à temps partiel sont comptés comme des services à temps complet.

## MODIFICATIONS DU CONTRAT

L'administration doit obligatoirement proposer, par lettre R-AR, un avenant à l'agent-e lorsqu'elle envisage de modifier sa quotité de temps de travail ou son lieu d'affectation. Le défaut de réponse ou le refus de ce dernier de signer cet avenant entraînent son licenciement.

## LICENCIEMENT

Il a lieu pour insuffisance professionnelle, faute, suppression du besoin qui a justifié le recrutement. Dans ce dernier cas, un autre contrat doit obligatoirement être proposé au préalable. Il survient également en cas de refus d'une modification du contrat, d'impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération ou d'inaptitude physique aux fonctions d'accompagnement. Dans ces deux derniers cas, une proposition de reclassement, sur la période restant à courir avant le terme du contrat, doit être soumise à l'agent-e avant d'engager une procédure de licenciement. Le licenciement intervient à l'issue d'un entretien préalable, suite à une convocation par lettre R-AR ou remise en main propre contre signature, avec mention de l'objet de la convocation. L'entretien a lieu au plus tôt cinq jours ouvrables après réception de la convocation. Lors de l'entretien, l'agent-e peut être accompagné-e par la ou les personnes de son choix. Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent-e le motif du licenciement et le délai pendant lequel l'agent-e doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées. Avant tout licenciement, une Commission consultative paritaire (CCP) doit être réunie. Dans tous les cas, contactez la section académique du SNES-FSU et ne restez pas seule.

## ABSENCES ET CONGÉS

En cas d'absences liées à une maladie ou un accident professionnel, le traitement des agent-es est maintenu avec une durée qui varie selon l'ancienneté. Le congé maternité est de 16 semaines à plein traitement. Le congé de

naissance est de 7 jours consécutifs après la naissance puis de 21 jours dans les 6 mois suivant la naissance, qui peuvent être fractionnés en deux périodes de 5 jours minimum.

## LA CRÉATION D'UN CORPS DE FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE B EST INCONTOURNABLE POUR RECONNAÎTRE PLEINEMENT LE RÔLE DES AESH

## NOTRE AVIS

Le CDI au bout de 3 ou 6 ans est un progrès mais ne fait pas sortir de la précarité. Pour le SNES-FSU, la création d'un corps de fonction-

naires de catégorie B est incontournable pour reconnaître pleinement le rôle des AESH au sein des équipes pluriprofessionnelles et mettre fin à leur précarité. Le SNES-FSU réclame également que, pour le passage en CDI, soient prises en compte les années réalisées tant à l'Éducation nationale que dans l'enseignement agricole ou maritime.



© Datawa / AdobeStock.com

# RÉMUNÉRATION : UNE REVALORISATION TOUJOURS INDÉCENTE !

Loin des promesses d'une augmentation de 10 %, la hausse de 3,5 % du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2022 est insuffisante par rapport au rythme de l'inflation.

L'indice de rémunération des accompagnant-es est fixé dans une grille qui contient onze échelons. Depuis mai 2022, les deux premiers échelons de la grille indiciaire ont fusionné à l'indice 352. Le 1<sup>er</sup> janvier 2023, suite à l'augmentation du SMIC, ces deux échelons sont passés à l'indice 353, à deux points seulement du troisième niveau. Le changement d'échelon est automatique tous les trois ans. Les accompagnant-es ont droit au supplément familial de traitement, à l'indemnité de résidence, et à la participation à la Protection sociale complémentaire.

Comme tout agent de l'Éducation nationale, les AESH peuvent faire valoir leur droit à l'Action sociale : téléchargez le guide *Action sociale – Prestations interministérielles* sur le site de la FSU :

<https://fsu.fr/guide-des-prestations-interministerielles-d-action-sociale/>

Vous pouvez également vous rendre sur votre site académique : consultez l'onglet : *le service social en faveur des personnels*.

La rémunération mensuelle brute tient compte de l'indice de rémunération et de la quotité travaillée.

Exemple pour un contrat de 24 heures, soit 62 %, à l'indice majoré des échelons 1 et 2 : salaire brut =  $353 \times 4,85003 \times 62/100 = 1\,061,47 \text{ €}$

La quotité de service annuel est de 1 607 heures. Le temps d'accompagnement est sur 36 semaines et la période de référence pour le calcul du temps de travail est de 41 semaines. La différence permet de prendre en compte le travail connexe effectué par les AESH.

## À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023

Contrat	Ancienneté cumulée	Niveau	Indice majoré
CDI	de plus de 24 ans	11	435
CDI	de 21 à 24 ans	10	425
CDI	de 18 à 21 ans	9	415
CDI	de 15 à 18 ans	8	405
CDI	de 12 à 15 ans	7	395
CDI	de 9 à 12 ans	6	385
CDI	de 6 à 9 ans	5	375
CDI	de 3 à 6 ans	4	365
CDI	de moins de 3 ans	3	355
CDD	CDD suivant	2	353
CDD	Premier CDD	1	353



© Adrian\_ille825 / AdobeStock.com

## NOTRE AVIS

Les mobilisations successives depuis 2021 ont permis d'obtenir une grille avec avancement automatique et la prise en compte de l'intégralité de l'ancienneté d'accompagnant-es dans le reclassement. C'est une avancée importante, mais les niveaux indiciaires de la grille sont trop bas et la progression trop lente. Le tassement des premiers indices montre bien l'abandon par le ministère de la reconnaissance salariale des missions des AESH.

## LES NIVEAUX INDICIAIRES DE LA GRILLE SONT TROP BAS ET LA PROGRESSION TROP LENTE.

Sur le terrain, l'imposition du temps partiel reste la norme. Comme le revendique le SNES-FSU, seule la mise en place d'un volume horaire dans le cadre d'une obligation de service hebdomadaire, équivalent temps plein, prenant en compte la globalité des activités des AESH et la formation continue ainsi que l'application de la grille B permettra la reconnaissance, la professionnalisation et un salaire décent.

Le SNES-FSU revendique un temps plein pour celles et ceux qui le désirent, une grille de salaires nettement revalorisée avec un minimum fonction publique de 1 850 €.

## Références réglementaires

Article L.917-1 du code de l'Éducation

Décret 86-83 du 17/01/1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Décret 2014-724 du 27/06/2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnant-es

Circulaire n° 2014-083 du 8-7-2014 : Conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap

Circulaire 2017-084 du 3 mai 2017 relative aux missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

Circulaire 2019-090 du 5 juin 2019 : cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap.

Circulaire de rentrée 2019-088 du 5 juin 2019 : École inclusive

Instructions techniques 2019-616 du 23/08/2019 et 2019-803 du 4/12/2019 relatives à l'emploi et aux activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap dans les établissements de l'enseignement technique agricole.

# LA FSU DANS LE SECOND DEGRÉ : PARTICIPEZ À LA VIE DE L'ÉTABLISSEMENT ET ADHÉREZ AU SNES, SNUEP OU SNETAP-FSU !

SNES-FSU (collèges et lycées généraux et technologiques), SNUEP (lycées professionnels),  
SNETAP (enseignement agricole et maritime public)

## PAROLE D'ACCOMPAGNANTE

« Pour moi, AESH, adhérer au SNES-FSU nous permet au quotidien de faire pleinement partie de la communauté éducative, d'être entendues dans nos revendications, respectées et valorisées dans mes missions et de défendre nos droits. Seule l'action syndicale permettra à nos missions de devenir un véritable métier où toutes les collègues pourront s'épanouir, avoir un rôle social et éducatif auprès des élèves accompagnés. »

Catherine S., Brive-la-Gaillarde

La Fédération syndicale unitaire (FSU) est la première organisation syndicale dans l'Éducation nationale. Ses syndicats du second degré sont présents dans la très grande majorité des établissements et regroupent les différentes catégories de personnels (AED, AESH, CPE, Psy-ÉN, professeurs). Les syndicats de la FSU portent pour l'Éducation un projet global :

- de réduction des inégalités sociales et culturelles ;
- d'une culture commune exigeante qui prenne en compte la diversité des élèves et permette à chacun et chacune de se construire ;
- d'une offre de formation initiale ambitieuse et de développement d'une formation tout au long de la vie débouchant sur des qualifications et des diplômes ;
- d'une scolarité inclusive reposant sur une palette de prise en charge (classe ordinaire, ULIS, IME...) et sur un financement à la hauteur des besoins.



Le conseil d'administration est l'instance de représentation des personnels dans les collèges et les lycées. Les accompagnant-es y sont électrices et électeurs et peuvent y être élu-es sur les listes présentées par le SNES-FSU. Les AESH élu-es aux élections professionnelles sur les listes FSU sont vos représentant-es du SNES-FSU en Commissions Consultatives Paritaires qui permettent la défense directe des collègues AED et AESH face à l'administration.

## ADHÉRER À UN SYNDICAT DE LA FSU POUR LE 2ND DEGRÉ

Se syndiquer, c'est rejoindre un collectif pour défendre ses droits individuels et collectifs. C'est bénéficier d'informations personnalisées, être

conseillé-e et appuyé-e dans ses démarches auprès de l'administration et être aidé-e pour intervenir dans son établissement. C'est aussi être informé-e au travers de publications, courriels, accès réservé au site internet.

Les syndicats de la FSU proposent aussi à leurs adhérents et adhérentes des lieux de réflexion sur les pratiques professionnelles, les conditions de travail, les droits, notamment dans des stages syndicaux.

Enfin, se syndiquer au SNES-FSU, au SNUEP-FSU ou au SNETAP-FSU,

c'est défendre les valeurs de la Fonction publique et du service public d'Éducation. 66 % du montant de l'adhésion (entre 24 € et 36 €) sont remboursés sous forme de crédit d'impôt, même si on n'est pas imposable. Le coût réel pour l'année scolaire est donc de 8,50 € à 12 €.

## Glossaire

**AESH** : Accompagnant d'élève en situation de handicap.  
**CA** : Conseil d'Administration  
**CCP** : Commission consultative paritaire.  
**CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.  
**CSA** : Comité Social d'administration  
**CSE** : Comité Social et Économique  
**EdT** : Emploi du temps

**ESS** : Équipe de suivi de scolarisation  
**IA-DASEN** : Inspecteur d'académie à la tête des DSDEN (départements).  
**IEN** : Inspecteur de l'Éducation nationale.  
**MDPH** : Maison départementale des personnes handicapées.  
**PAI** : Projet d'accueil individualisé.  
**PIAL** : Pôle inclusif d'accompagnement localisé.  
**PPS** : Projet personnel de scolarisation.  
**SEI** : Service école inclusive.  
**ULIS** : Unité Localisée d'inclusion scolaire

