

<https://www.snetap-fsu.fr/AESH-l-instruction-technique-de-janvier-2022-doit-etre-revue.html>



# AESH : l'instruction technique de janvier 2022 doit être revue

!

- Métiers - AESH -

Date de mise en ligne : mercredi 19 juin 2024

---

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

---

[https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L400xH206/banderolle\\_2-2-6ea7c.jpg](https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L400xH206/banderolle_2-2-6ea7c.jpg)

Quotidiennement, le Collectif **AESH** de l'Elan Commun est interpellé au sujet du non respect de [la note de service \(instruction technique\) de janvier 2022](#) . Quotidiennement, nous sommes également interrogés sur les manques de cette NS, les sujets majeurs qu'elle passe sous silence. C'est la raison pour laquelle, sans relâche depuis avril 2023 nous réclamons sa mise à jour pour avancer collectivement pour les droits des **AESH** des lycées agricoles publics. Voici ici les propositions de l'Elan Commun diffusées à la [DGER](#) pour qu'ENFIN, les conditions de travail des AESH s'améliorent.

### 1. L'intégration des AESH dans la communauté éducative

Le point 1 de l'instruction actuelle insiste sur le fait que les AESH sont des membres à part entière de la communauté éducative.

"Les chefs d'établissement veillent à leur bonne intégration au sein des équipes en leur garantissant notamment l'accès aux salles des personnels ainsi qu'aux outils nécessaires à l'exercice de leurs missions, notamment à l'ensemble des interfaces numériques de suivi de l'élève."

Cependant, au regard des éléments du quotidien, les outils nécessaires à l'exercice des missions doivent être précisés et détaillés.

**Proposition n°1 : la future instruction doit mentionner que les AESH doivent pouvoir bénéficier de l'accès à des EPI (si cela est nécessaire), à des fournitures de bureau, à des outils numériques et à des salles de travail.**

" L'accès aux EPI, car les AESH sont amenés à intervenir auprès des élèves à l'exploitation et à l'instar des autres professionnels intervenant dans l'exploitation, les AESH doivent être équipés par l'établissement. Il est important que l'instruction demande expressément aux établissements de payer ces EPI car nous voyons trop souvent des établissements renvoyant la responsabilité financière aux [DRAAF](#), retardant l'achat des EPI et laissant les AESH longtemps sans protection.

" L'accès aux fournitures : à l'instar de la plupart des collègues travaillant dans les établissements scolaires, les AESH ont besoin de fournitures (cahiers-crayons...) pour effectuer leur tâches, or les fournitures sont la plupart du temps payées par les AESH.

" L'accès à des outils numériques : Pour le soutien des élèves il est important que les AESH puissent avoir accès à des outils numériques estimés nécessaire à l'accompagnement des élèves à besoin particulier (logiciel, ordinateur portable,...) .

" L'accès à des salles de travail : Il faut que les AESH puissent comme les enseignants avoir accès à des salles de travail. Les élèves à besoins particuliers ont parfois besoin de s'isoler pour retrouver le calme et/ou pour travailler avec l'AESH. Le travail des AESH est bien souvent méconnu, il semble nécessaire de rappeler le besoin des AESH à ces espaces. Concrètement il faut donc aux AESH un jeu de clé, une possibilité de réserver des salles, voire d'avoir une salle dédiée à l'accompagnement.

**Proposition n°2 : en tant que membre de la communauté éducative, les AESH ont le droit aux mêmes prestations sociales que les autres agents. Nous recommandons qu'il soit fait mention de ce droit dans le point 1 de l'instruction (comme cela est le cas dans tous les vademecum nationaux et académiques à l'Education nationale).**

## **2. Clarification des obligations des AESH lorsque les élèves ne sont plus présents sur l'établissement**

Le point 3-1-6 précise que "Le temps de service est réalisé sur les périodes scolaires et la pré-rentrée scolaire des enseignants." Malgré cela, de nombreux AESH nous ont fait part de l'obligation qui leur est faite de se présenter dans l'établissement en fin d'année et lors de la semaine de pré-rentrée (comme les assistants d'éducation). Cette présence obligatoire est une aberration économique, puisqu'elle engendre des frais de déplacement à des AESH déjà précaires ; une aberration écologique, les déplacements provoquent des gaz à effet de serre ; une aberration sociale, il est démontré que la perte de sens dans le travail augmente les risques de maladie professionnelle. Nous pensons donc qu'il est nécessaire que la future instruction technique mentionne que la présence des agents n'est pas utile lorsque les élèves bénéficiant d'un accompagnement sont absents de l'établissement et que ce dernier n'a pas de mission d'inclusion à donner aux AESH.

Nous avons aussi eu vent d'un deuxième abus lié à celui-ci. Le travail des AESH est prévu sur 36 semaines de cours, des établissements annualisent les heures d'accompagnement prévues pour les élèves lors des semaines où les élèves ne sont pas présents pour éviter aux AESH de venir "pour rien" en fin d'année. Il nous semble donc nécessaire de rappeler qu'en aucun cas on ne peut demander à un AESH de rattraper des heures manquées lorsque les élèves ne sont pas présents et qu'il n'est pas possible d'annualiser le temps de travail des AESH.

**Proposition 3 : ces deux points pourraient être évoqués dans un nouveau point dans la partie 2, entre les points 2-2-3 et 2-2-4, que l'on pourrait nommer "Les missions de l'AVS en cas d'absence de l'élève accompagné à la fin de l'année scolaire". Il s'agirait de préciser que la présence sur l'établissement n'est pas obligatoire lorsque les missions remplies par l'agent ne nécessitent pas une présence sur site.**

## **3- Précisions à apporter sur la quotité de travail**

### **3-a Les JPO**

Le point 3-1-6 fait le détail du calcul de la quotité de temps de travail de l'AESH. La quotité de temps de travail est calculée à partir de 1607 heures de travail annuel, ces 1607 heures prévoient déjà la journée de solidarité, or de nombreux établissements demandent aux AESH d'être présents sans les rémunérer prétextant que ce temps de travail est dû pour la journée de solidarité.

**Proposition 4 : Nous pensons donc qu'il faut faire mention en NB en 3-1-6 que les 1607 heures comprennent déjà la**

**journee de solidarite et que les AESH intervenant lors des Journées Portes Ouvertes doivent donc être décomptées, rémunérées par l'établissement.**

**3-b L'arrondi au % supérieur de la quotité de temps de travail**

La partie du point 3-1-6 évoque : "(\*) Il est préconisé d'arrondir la quotité de travail arrondie au pourcentage supérieur." Le terme préconisation suppose que c'est un choix pour l'établissement.

**Proposition 5 : il faut donc changer cette phrase par "(\*) la quotité de travail est arrondie au pourcentage supérieur (entier supérieur)."**

**3-c Les journées de fractionnement et les congés de formation**

De nombreux établissements refusent ces deux types de congés aux AESH pourtant compte tenu de leur statut et des modalités de prise de congés, ces agents en ont droit.

**Proposition 6 : il semble donc nécessaire de rappeler les droits des AESH dans un nouveau point entre 3-1-6 et 3-1-7**

**3-d Règle de répartition des heures entre les AESH**

De par leur statut, la quotité de travail des AESH est précaire d'une année scolaire à l'autre voire même en cours d'année : la quotité de travail des AESH peut radicalement changer.

**Proposition 7 : L'instruction DGER doit expliciter les règles de répartition des heures d'accompagnement entre les AESH lorsque la quotité de travail à proposer à l'équipe varie. La règle favorisant les AESH ayant le plus d'ancienneté dans l'établissement nous paraît être la plus logique.**

NB : Nous pensons que seul le statut de fonctionnaire à plein temps pour 24 heures d'accompagnement par semaine de cours peut mettre fin à la précarité des AESH mais qu'une règle de répartition des heures ne peut être que bénéfique.

**3-e Décompte des heures en cas de sortie pédagogique**

**Proposition 8 : Lorsque un.e AESH est amené.e à participer à une sortie pédagogique et que les heures réalisées dépassent son emploi du temps. Le volume supplémentaire est comptabilisé et il est mis en place, en accord avec le chef de service, une récupération des heures complémentaires réalisées.**

### **3-f Interdiction de transformer les heures connexes en heures d'accompagnement**

Les heures connexes servent à organiser le temps d'accompagnement des élèves notifiés d'un droit à une aide humaine. Dans certains établissements, le temps de travail connexe est annualisé sous forme d'accompagnement lors de la présence des élèves accompagnés. Afin de mettre fin à cette pratique nous souhaitons changer le paragraphe suivant du point 3-1-6 "Le temps de travail dédié aux missions connexes (réunions, rencontres avec les équipes, travail antérieur et postérieur à l'accompagnement en séances pédagogiques...) ne donne pas lieu à un décompte de la part de l'établissement."

**Proposition 9 : "Le temps de travail dédié aux missions connexes visant à organiser et améliorer le temps d'accompagnement (réunions, conseils de classe, rencontres avec les équipes, travail antérieur et postérieur à l'accompagnement en séances pédagogiques...) ne donne pas lieu à un décompte de la part de l'établissement et ne peut en aucun cas être transformé en des heures d'accompagnement au titre des missions évoquées dans la partie 2-2. "**

### **3-g Licenciement pour suppression du besoin**

Il semble important (point 3.1.5.1) de considérer que la période courant jusqu'au mois d'octobre de la nouvelle année est une période d'arrivée de nouveaux élèves et de prise de connaissance de nouvelles notifications. Ainsi, comme cela est de bonne pratique dans certaines régions, il convient d'attendre la 5e ou 6e semaine après la rentrée pour entamer une procédure de licenciement.

**Proposition 10 : il serait pertinent de modifier le paragraphe suivant « Particulièrement, il convient de regarder les nouvelles prescriptions qui parviennent aux établissements jusqu'au 15 octobre en tenant compte des notifications en attente, pour seulement ensuite étudier les possibilités d'un éventuel reclassement ou d'entamer un licenciement. »**

## **4. La mission de lecteur-scripteur, secrétaire et d'assistant lors des examens**

### **4-a Organisation des examens au dépend des élèves accompagnés en cours**

Nous vous avons, régulièrement, fait part du problème de convocation des AESH pour faire office de secrétaire et d'assistant lors des [CCF](#) des élèves à besoin particulier n'ayant le droit à une aide humaine que lors des examens et non tout au long de l'année. Certains établissements convoquent des AESH pour les CCF alors que ces AESH devraient accompagner des élèves en classe. En privant un élève d'accompagnement lors des cours, l'établissement bafoue les droits de cet élève.

**Proposition 11 : Il semble donc nécessaire de créer une partie dans l'instruction DGER (entre les points 2-2-1 et 2-2-2) à propos des missions particulières des examens en précisant que la mission « examen » ne peut s'opposer à une mission d'accompagnement. Ainsi un.e AESH ne peut**

## **remplir la mission de lecteur scripteur-assistant (sur son temps de travail) que si le ou les élèves accompagnés sont en stage ou absents.**

### **4-b Le paiement des heures de travail comme secrétaire et assistant**

Le calcul de la quotité de temps de travail des AESH prévoit uniquement l'accompagnement des élèves ayant le droit à une aide humaine tout au long de l'année. Toute heure effectuée pour accompagner un élève en CCF et un examen qui n'est pas dédiée à un élève accompagné le reste de l'année, doit donc être payée en plus du salaire de l'AESH.

Le nouveau point (entre les points 2-2-1 et 2-2-2) évoqué dans le paragraphe précédent devrait aussi inclure la phrase soulignée. Seule l'absence prolongée (+ d'une semaine) d'un élève accompagné peut amener à ce qu'un AESH intervienne en tant que secrétaire et assistant sans être payé, et uniquement si le CCF se déroule lorsque l'élève accompagné est absent (pas de rattrapage d'heure).

## **5-annexes**

### **5-a Fiche type entretien pro**

Le point 3-1-7 prévoit un entretien individuel des AESH. Il convient de clarifier pour les AESH et pour les directions ce point.

## **Proposition 12 : nous souhaitons qu'une fiche (grille) type d'entretien soit ajoutée en annexe de l'instruction.**

### **5-b Grille indiciaire à jour et lien vers la grille actuellement en vigueur**

Les grilles salariales des AESH sont amenées à changer souvent car elles sont rapidement rattrapées par le [SMIC](#). Nous avons déjà préconisé que la grille prévoit les indices de chaque échelon en fonction du SMIC permettant ainsi de ne jamais avoir à la changer, mais si cette préconisation n'est pas faisable, nous pensons qu'il est nécessaire, et pour les AESH, et pour les gestionnaires, que l'instruction rappelle la grille indiciaire en application lors de sa parution, ainsi que l'endroit où trouver la grille en vigueur à tout instant (exemple lien sur chlorofil ?).

### **6-Création de la mission d'AESH référent**

Nous pensons qu'il est nécessaire de créer la mission d'AESH référent à l'échelle régionale.

## **Proposition 13 : Il est créé la mission d'AESH référent régional. Un AESH par région se verrait ajouter les missions de référent.e (aide à la prise de fonction des nouveaux AESH, animation du réseau régional des AESH, ...). Ces missions seraient rémunérées sous forme d'une quotité de travail supplémentaire et l'AESH référent.e serait choisi.e par la DRAAF parmi les AESH volontaires.**

### **7- Création d'une procédure de mobilité pour les agents en [CDD](#) et [CDI](#)**

Comme pour tous les autres agents pouvant être employés en CDI dans nos établissements, nous pensons qu'il est nécessaire d'organiser une mobilité des AESH. Les règles de la mobilité doivent être expliquées dans l'instruction.

**Proposition 14 : mise en place d'une campagne de mobilité pour les AESH (CDD et CDI) de l'enseignement agricole public.**