



Année 2019-2020

AESH :

Analyse de l'enquête du Collectif AESH national CGT Educ'action

Le **Collectif AESH National CGT Educ'action** a mené durant l'été une enquête permettant de recenser les situations faites aux AESH tout au long de l'année si singulière 2019-2020.

*735 réponses issues des 28 académies.
Nous tenons à remercier les participant-es
en particulier les académies de Bordeaux,
de Nancy-Metz et d'Aix-Marseille.*



Comme nombre d'AESH avaient signé leur contrat de 3 ans en 2019, le stress lié à l'attente de la signature de ces contrats ne concernait que les personnes nouvellement recrutées ou des AESH qui avaient un contrat de 2 ans en 2018.

Par contre, **l'attente des affectations est toujours problématique, accentuée par la généralisation des Pials**. Nous constatons également que **des AESH n'ont toujours pas signé leur contrat conforme à la dernière circulaire**.

La rentrée ayant été fort chaotique, nous n'avons pas pu l'analyser dès sa fermeture fin septembre : le Collectif été très sollicité par les nombreuses problématiques des AESH.

Nous nous tenons à votre disposition (à l'adresse aesh@cgteduc.fr) pour répondre à vos questions.

Résultats de l'enquête

Cette enquête est un **bilan sur l'année 2019/20**. **735 AESH** ont répondu dont **94%** de femmes. **97,6** d'AESH disent dépendre de **l'Éducation nationale**, **0,5%** du **ministère de l'Agriculture** et **1,4%** ne savent pas qui est leur employeur !



Ancienneté

Les AESH qui ont répondu ont pour **35%** une ancienneté de 3 à 6 ans et pour **40%** ont plus de 6 ans d'ancienneté ;

♣ Comme l'an dernier, ce sont donc **surtout des collègues qui ont déjà de l'ancienneté** qui ont répondu ;

Nous avançons de nouveau l'hypothèse de la légitimité, de l'implication ou tout simplement de la peur pour les AESH avec peu d'ancienneté...

♣ Les **contrats aidés étant stoppés** depuis la rentrée 2019, **30%** n'ont jamais eu de CUI ou PEC ;

♣ les $\frac{3}{4}$ ont eu une ancienneté en contrat aidé, dont certain-es (3%) de plus de 5 ans.

Les années d'ancienneté pour les contrats aidés n'étant pas prises en compte, certain-es AESH doivent attendre jusqu'à 11 ans avant d'avoir un CDI ! La **CGT Educ'action** exige la prise en compte des contrats aidés dans le calcul de l'ancienneté ;

♣ sur l'année 2018/2019, 68% étaient en CDD, 15% en CDI, 14% en contrats aidés (contrats qui se terminaient) et les autres n'avaient pas encore de contrat.

Contrats

♣ $\frac{1}{3}$ des contrats sont avec un lycée employeur ;

♣ au vu des contrats 3 ans, **68,8%** avaient signé leur contrat à la rentrée 2019-20, seulement **5%** ont signé leur contrat à la rentrée 2020 et **1,4%** ont démissionné. **22,2%** sont en CDI ;

♣ dans les CDI, **60%** ont signé leur avenant pour la rentrée 2019-20 ;

♣ **5%** des CDD et CDI ont une **annualisation supérieure à 41 semaines** ;

*C'est peu alors que la [circulaire 2019-090](#) préconise une annualisation sur **45 semaines pour les AESH** poursuivant une formation, ce qui semble peu ou pas suivi.*

♣ *il est à noter que **2%** des personnels AESH sont encore sous **un contrat d'annualisation sur 39 semaines ce qui est non réglementaire** depuis la [circulaire 2019-090](#). La régularisation est en cours pour les rectorats et DSDEN. La compensation des heures faites en sus se fera-t-elle **par un rattrapage des heures ou une rémunération** ? La **CGT Educ'action** se bat pour que ces heures soient prises en compte rétroactivement.*

Contrats HT2

Les contrats avec un lycée employeur sont **en nette augmentation** depuis la rentrée 2019 alors que le ministre promettait une fin des lycées employeurs et des contrats **Hors Titre 2** (HT2 contrats gérés par les lycées employeurs). Pour celle de 2020, les administrations ont cassé des contrats **Titre 2** (T2 : contrats gérés par les rectorats) pour proposer des Hors Titre 2. **La proportion actuelle est de 40% de HT2.**

*Les HT2 sont pris sur les **crédits de dépense de fonctionnement des établissements**.*

*Lorsque les AESH ayant des contrats HT2 arriveront au terme de leurs 6 années de CDD, l'Éducation nationale devra **trouver des crédits** car les CDI sont forcément des Titre 2.*

La CGT Educ'action se demande comment l'Éducation nationale financera ces CDI et craint une perte d'emploi pour des milliers d'AESH.

Notons également que les HT2 n'ont pas accès aux aides sociales, ce qui est inadmissible !

Temps de travail

CDD 41 % des AESH ont un contrat de **24H**, **29%** de **19h35**, **3,7%** de moins de **19h35** ;

CDI 24 % de **24H**, **20%** de **19h35**, **29,4%** de **30H** et plus, **3,7%** moins de **19h35**.



♣ La norme des **24H** semble s'imposer pour les **CDD**, au vu des plages horaires du 1er degré, malgré une propagande ministérielle annonçant une **augmentation conséquente** du temps de travail par des temps plein dès la rentrée 2019 ;

♣ Augmentation pour **21%** et baisse pour **8%** pour les CDD. Augmentation pour **17,8%** et baisse pour **9,8%** pour les CDI ;

*Malgré encore une fois une promesse de déprécarisation, des AESH ont vu **leurs heures diminuer**. Certaines heures diminuées sont dues à l'annualisation sur 41 semaines sans changement de quotité, d'autres le sont par une **nette volonté de l'administration**.*

♣ 1/3 disent que leur temps connexe est noté sur leur contrat (CDD et CDI).

Le fait que le temps connexe soit précisé sur le contrat pourrait empêcher qu'il soit abusivement utilisé en temps accompagnement élèves.

Indice

- ♣ **CDD** : 56% à 329, 4,4% à 330, 13% en dessous de 329 (illégal) ;
- ♣ **CDI** : encore 2,5% ont leur indice à 329 (indice plancher) et 1,8% en dessous de 329 (illégal), seul-es 45% sont à 330.

Les AESH en **CDI** doivent avoir un indice au moins à un échelon supérieur d'un **CDD**...
Au vu de l'ancienneté des AESH qui ont répondu, il est tout à fait anormal que les indices restent aussi bas. L'explication vient du fait que l'indice plancher (correspondant au SMIC) est rehaussé à l'échelon supérieur chaque année en fonction du SMIC. Ainsi, si l'AESH a eu une hausse d'indice au cours de l'année, celle-ci peut correspondre au mois de janvier suivant au nouvel indice plancher. **L'ancienneté n'est pas reconnue !**

- ♣ **62% n'ont pas eu d'entretien d'évaluation** débouchant sur une réévaluation de l'indice et

La **CGT Educ'action** déplore que les AESH n'aient pas de réévaluation de l'indice suite à des entretiens professionnels. Il serait temps que la [circulaire 2019-90](#) soit appliquée et que les AESH **bénéficient de leur augmentation d'indice en fonction de leur ancienneté** même si cette augmentation très faible reste inadmissible !

donc **n'ont pas vu d'augmentation de salaire** en dehors de la réévaluation annuelle équivalente à celle du SMIC.

Pial



75,6% font partie d'un Pial
 7,4% ne le savent pas !

Si 2/3 des collègues devaient être rattachés à un Pial à la rentrée 2020, cela devrait être généralisé à tout le territoire à la rentrée 2021.

- ♣ **71%** seulement ont eu la liste des établissements faisant partie du Pial ;
- ♣ **49%** ont le même nombre d'élèves à la rentrée ;
- ♣ **29%** ont vu leur nombre augmenter ce qui affecte la qualité de travail. C'est un chiffre qui risque de continuer à croître au vu des remontées depuis la rentrée de la multiplication exponentielle des élèves par AESH ;
- ♣ un tiers des personnes est affecté par l'augmentation de son nombre d'élèves au cours de l'année 2019-20 ;

Nous constatons une **augmentation du nombre d'élèves** par AESH (parfois au-delà de 15 élèves) et donc une **diminution du temps d'accompagnement**. Exemple : dans les Bouches-du-Rhône où la DSDEN impose pour les AESH un maximum de 5 h par élève ! La **CGT Educ'action** craint que ce système, dans ce département pilote, **soit généralisé à toutes les académies**.

- ♣ **10%** se sentent pénalisés d'intervenir sur plusieurs établissements ;

- ♣ **4,2%** ont une distance trop grande entre leurs établissements ;
- ♣ **13%** constatent que les distances ne sont pas prises en compte dans l'emploi du temps ;

Les distances non prises en compte dans l'emploi du temps ne sont pas réglementaires. Encore une fois, le **cadre de gestion n'est pas appliqué** et les employeurs exploitent ce personnel. Le ministère avait promis une distance "raisonnable" entre les établissements d'un PIAL. Il faut croire que le mot raisonnable a une interprétation toujours en fonction du besoin et non de conditions de travail plus facilitantes pour les AESH.

▲ Rappel de la réglementation (extrait du [Guide National AESH ministériel](#)) : "Enfin, le temps de transport entre deux lieux d'affectation, en cas de service partagé, doit être comptabilisé dans votre temps de travail. Votre emploi du temps doit donc prendre en compte les temps de transport entre deux établissements ou écoles au cours d'une même journée."

- ♣ **22%** disent avoir moins le temps de s'occuper des élèves et **16%** sont fatigué-es le soir ;
- ♣ **10%** ont plus de réunions et moins de temps perso ;

La multiplication des élèves engendre une multiplication des réunions qui sont comptées dans les heures connexes, hors du temps d'accompagnement.

Il est à noter que **13%** des AESH sont satisfaites des PIALs et de leur système de concentration des élèves sur un même secteur.

- ♣ **13%** trouvent que les PIALs leur permettent de mieux s'occuper des élèves ;

Affectation

- ♣ **40%** ont eu un **changement d'affectation** pour la rentrée 2020 dont **37%** imposé.

Les AESH continuent de **subir leur affectation**, le plus souvent **arbitraire** et donnée à la dernière minute sans communication au préalable. L'AESH se trouve parachuté-e sur un nouveau lieu, parfois loin de son domicile ou de son second emploi. De plus, l'intérêt des élèves n'est pas pris en compte avec la perte du travail mis en place.

Ces changements d'affectation arbitraires imposés **angoissent** souvent les AESH et leurs élèves. La **CGT Educ'action** demande que les vœux des AESH soient respectés !

Frais d'essence

Seulement **1,4%** ont une prise en compte de leurs **frais d'essence** contre **42%** non "L'indemnisation est réalisée dans les conditions prévues pour les agents en mission (article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2013 relatif à l'application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006)."

Cet arrêté et ce décret sont **très restrictifs** au regard des remboursements de frais avec des conditions telles que le trajet des personnels n'est que très peu remboursé.

La **CGT Educ'action** rappelle que ces personnels vivent déjà sous le **seuil de pauvreté** et **n'arrivent pas toujours à payer leur essence** ! Les frais de déplacement professionnel devraient être **entièrement pris en charge** par l'institution, sans conditions.

Tâches

- ♣ **8%** du ménage ;
- ♣ **50%** accompagnement élèves non notifié-es ;
- ♣ **51%** groupes d'élèves non notifié-es ;
- ♣ **32%** surveiller les toilettes ;
- ♣ **45 %** travail administratif ;
- ♣ **40%** surveillance des récréés ;
- ♣ **6%** aide aux devoirs ;
- ♣ **36%** acte de présence.

▲ Rappel de la réglementation (extrait du [guide National AESH ministériel](#)) :
 “Les missions que vous exercez dans le cadre de votre contrat de travail d’AESH sont strictement énumérées par la [circulaire n° 2017-084](#) du 3 mai 2017. Les services académiques, les écoles ou les établissements, ne peuvent pas vous confier des tâches n’y figurant pas.”

La circulaire **n’est donc toujours pas appliquée**. Les employeurs continuent de demander des tâches hors missions sans aucune mesure et sans aucun respect ni pour la réglementation ni pour le personnel AESH.

La **CGT Educ’action** demande que ces comportements soient recadrés !

Confinement

- ♣ **65%** n’ont pas eu de nouvelles de l’administration pendant le confinement ;
- ♣ **31%** angoissé-es par le virus ;
- ♣ **37%** énervé-es ;
- ♣ **40%** l’ont bien vécu.

Il est inadmissible que l’Éducation nationale continue d’ignorer et de mépriser les AESH qui, rappelons-le ([circulaire 2019-090](#)) font partie intégrante de l’équipe éducative !

Distanciel

- ♣ **63%** n’ont pas travaillé ;
- ♣ **13%** pour certains élèves ;
- ♣ **23%** pour leurs élèves.

Certains employeurs continuent d’exiger que les AESH n’aient **aucun contact avec les élèves et les familles**, ceci sans fondement. Comment, dans ces conditions, pouvoir mettre en place un **distanciel nécessaire à l’accompagnement** en cas de confinement ?

La **CGT Educ’action** rappelle que, au vu de la précarité des AESH, beaucoup n’ont pas de box, de forfait suffisant ou le matériel informatique pour travailler en distanciel. De plus, des personnels n’ont pas eu accès ni aux codes ni à la formation nécessaire pour assurer la continuité pédagogique encore une fois malgré la réglementation de la [circulaire 2019-090](#).

Déconfinement

- ♣ **60%** des AESH sont revenu-es dans les établissements à partir du 11 mai.

Au travail

- ♣ **71%** seulement ont été sensibilisé-es aux gestes barrières ;
- ♣ **91%** avaient des masques fournis par l’Éducation nationale et 88% avaient du gel ;
- ♣ **5,5%** n’ont pas eu de masques et 3% se sont vu-es demander d’apporter leurs propres masques.

Le **scandale des masques** a été dénoncé par la **CGT Educ’action** avec la particularité pour les AESH de s’entendre dire que **les enseignant-es étaient prioritaires** alors que la consigne du ministère **prévoyait des masques pour tous les personnels**.

Gestes barrières

♣ **63%** ont pu les respecter contre 19% qui n'ont pas pu ;
 ♣ **9,6%** se sont équipé-es de leur propre matériel et **8,3%** ont eu du matériel complémentaire ;
 On peut donc dire que le **1/3** des AESH n'ont pas pu faire respecter les gestes barrières et se sont mis-es en danger.

Administration

♣ **54%** ont du mal à joindre l'administration, la **moitié** ne se sent pas aidée par les réponses de celle-ci ;
 ♣ **36%** des AESH déclarent que la personne qui répond fait preuve de bienveillance, 54% disent que cela varie en fonction de la personne et 9,5 % répondent que non.

La **CGT Educ'action** demande que les AESH soient **mieux considérés** et que l'Éducation nationale recrute **plus de personnel administratif** pour faire face à la surcharge de travail. Cela permettrait que les AESH reçoivent les informations nécessaires et un accueil plus respectueux.

Relation avec les enseignant-es

♣ **34%** des AESH déclarent que la relation avec les enseignant-es se passe bien avec certain-es mais pas avec d'autres ;
 ♣ **1,6%** déclarent que la relation se passe mal ;
 ♣ la relation avec les enseignant-es s'avère compliquée à **48%** dans la communication, à **33%** dans l'application du travail et à **77%** dans la façon dont l'AESH est considéré-e ;
 ♣ **70%** n'en parlent pas, sans doute de crainte des représailles vu la précarité de l'emploi et l'absence de statut. Lors d'un différend entre AESH et enseignant-e, cela s'arrange à **30%**, l'institution fait en général le choix de modifier l'affectation de l'AESH à **12%** quelle que soit la situation. **29%** des AESH déclarent que la situation ne s'est pas améliorée, pour **2,4%** la situation a empiré. **7,5%** des AESH se mettent en arrêt maladie après un différent.

La **CGT Educ'action** rappelle que les enseignant-es, au même titre que les coordinateur-trices d'Ulis et les CPE, sont des **collègues** et non des **supérieur-es hiérarchiques** !
 Elle demande que des formations AESH/ enseignant-es soient mises en place pour que chaque corps de métier soit en **mesure de travailler avec l'autre** dans le respect des compétences de chacun. **Tant que les AESH n'auront pas de statut, ces personnels seront méprisés par l'institution et donc par certain-es collègues !**



Démission

♣ **1%** ont démissionné au courant de l'année 2019/20. Les raisons sont à **5%** les conditions de salaire et à 5% les conditions de travail ;

♣ **12%** songent à démissionner dans les mois qui viennent dont 21% à cause des conditions de travail.

Droits

♣ **47%** ont fait appel à un syndicat dont **27%** la CGT Educ'action ;

♣ **41,5%** des AESH disent avoir trouver de l'aide auprès des syndicats ;

♣ **23%** se sont syndiqué-es dont **12%** à la CGT Educ'action ;

♣ **21%** comptent se syndiquer dont **17%** à la CGT Educ'action.

Les mobilisations

♣ **61%** des AESH se disent prêt-es à se mobiliser pour faire évoluer leur situation dont 34% en faisant grève, **54%** par des mobilisations, **14%** en prenant des responsabilités syndicales ;

♣ La **moitié** se disent intéressé-es par des formations syndicales.

La **CGT Educ'action** craint une **augmentation exponentielle** des démissions dans les mois qui viennent suite à **l'aggravation des conditions de travail** des AESH notamment en raison de la situation sanitaire.

La **CGT Educ'action** espère une **implication plus massive** des AESH qui permettrait un **impact plus important** pour le **respect et la défense des droits des AESH !**

La **CGT Educ'action** espère que ces réponses **extrêmement encourageantes** pour la **mobilisation** des AESH seront suivies dans les faits !

Conclusion

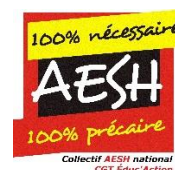
Le **confinement** a rendu l'année plus **difficile** que d'habitude. Ce dernier a mis en lumière **les failles d'un système** que la **CGT Educ'action** dénonce à chaque rentrée : pas assez de moyens pour ces personnels et pour une administration débordée et injoignable, des AESH méprisé-es, oublié-es. Les affectations, toujours arbitraires, continuent de ne pas tenir compte des souhaits des personnels ce qui a des **conséquences néfastes** : affectations loin du domicile (enfants à faire garder ou frais de déplacements élevés), loin du second emploi qui est donc perdu ; conséquences aussi pour les élèves et le travail engagé. Nous rappelons qu'un refus d'affectation déclenche un licenciement.

La **généralisation des PIALS** renforce ces problématiques tout en **multipliant le nombre d'élèves** par AESH et en **diminuant leurs heures d'accompagnement**. Les PIALS, selon le ministère, permettraient une optimisation des moyens humains. La **CGT Educ'action** constate plutôt une **optimisation de l'exploitation des personnels** avec une dégradation de la qualité de l'accompagnement.

La [circulaire 2019-090](#) n'est toujours pas appliquée plus d'un an après et les employeurs continuent de **mépriser** les AESH.

Ces personnels ne voient aucune perspective d'augmentation de salaire et de plan de carrière avec des contrats majoritairement partiels imposés.

Le **Collectif AESH National CGT Educ'action** appelle les AESH à renforcer les mobilisations et à continuer à l'informer sur les divers dysfonctionnements constatés.



Collectif AESH National CGT Educ'action — aesh@cgteduc.fr — Twitter : [@AeshCgtNat](https://twitter.com/AeshCgtNat)

<https://www.facebook.com/CollectifAESHNationalCGTEducation>

CGT Educ'action — case 549, 263 rue de Paris - 93515 Montreuil cedex — unsen@cgt.fr — 01 55 82 76 55