



## Déclaration liminaire de SUD éducation CCP AED-AESH du jeudi 6 février 2025

**Dans 5 jours la loi de 2005 pour « l'égalité des chances » aura 20 ans.**  
Depuis la loi Veil de 1975, l'inclusion scolaire est faite au rabais dans notre pays car elle a été pensée, au départ, avec les contrats aidés, comme une variable d'ajustement des chiffres du chômage. C'est pour cela que la France est à la traîne dans ce domaine.

**Sans moyens financiers à la hauteur des besoins de terrain, l'inclusion scolaire reste un mirage.**

Par deux fois le gouvernement a refusé de créer un statut de fonctionnaire pour les AESH, alors qu'en septembre 2024 il vient de créer un nouveau cadre statutaire pour mieux rémunérer les personnels de direction.

**Pour SUD éducation, la précarité institutionnelle et la pauvreté** dans lesquelles les AESH sont maintenues depuis vingt ans sont des choix délibérés du gouvernement, choix qui traduisent le peu de considération que le gouvernement et la société accordent au handicap. Cela **permet d'une part**, d'exercer une pression sur ces personnels et les poussent à accepter de plus en plus de flexibilité par peur de perdre leur emploi, et **d'autre part**, de faire des économies sur le coût éducatif par enfant. Mais les élèves d'aujourd'hui sont les adultes de demain.

**Pour SUD éducation, il est grand temps de changer de paradigme.**

**L'acte I de « l'école inclusive », en généralisant la mutualisation** de l'aide humaine, a vu la qualité des accompagnements se détériorer, les conditions d'exercice avec plusieurs élèves (qui n'ont pas toujours des besoins compatibles) en même temps, dans la même classe, des classes, des niveaux, parfois des lieux différents dans la même journée, **use et épouse les AESH et surtout ne répond pas aux réels besoins des élèves handicapé·es.**

**L'acte II de « l'école inclusive »** va s'ouvrir dans l'Hérault à la rentrée 2025 sans même avoir pris la peine de faire un vrai bilan des PIAL. Les PAS ou Réseaux Pédagogiques vont imposer toujours plus de flexibilité aux AESH sans contrepartie si ce n'est le licenciement siels ne peuvent répondre aux exigences de flexibilité de l'administration. En effet, les PAS vont définir,

coordonner et assurer la mise en œuvre des adaptations et du matériel, ainsi que l'intervention des personnels AESH. En d'autres termes, ils détermineront les heures attribuées pour l'accompagnement sans aval de la MDPH. Les PAS vont prendre en charge les élèves « à besoin particulier », et vont par répercussion invisibiliser les élèves en situation de handicap. Les AESH sont des professionnels des élèves en situations de handicap et doivent le rester. AESH est un vrai métier avec de vraies compétences qu'ils doivent à leur expérience sur le terrain. Et ce n'est pas en diversifiant leurs missions avec les élèves qui ne relèvent pas du champ du handicap que nous apporterons une école inclusive de qualité.

**L'heure est grave : la précarité structurelle** pousse ces personnels vers d'autres horizons et n'aide pas au recrutement. La pénurie d'AESH est telle que l'administration dépêche parfois des TR ou des PE ZIL par peur que des parents l'attaquent en justice car les droits de leurs enfants ne sont pas respectés.

**L'inclusion c'est de l'humain, pas de la communication démagogique.** Sans AESH, il n'y a pas d'inclusion possible, l'administration le sait bien, elle nous qualifie elle-même de « personnel indispensable » quand elle le veut bien.

**Parce que, sans droits, il n'y a pas d'école inclusive et vice versa, SUD éducation revendique pour les AESH :**

- la création d'un corps de fonctionnaire de catégorie B avec une grille d'avancement significative à l'ancienneté,
- la titularisation de tou·tes les agent·es· sans condition d'ancienneté, de diplôme, ou de nationalité,
- l'abandon de la politique de mutualisation systématique des moyens humains, l'abandon des PIAL, PAS ou Réseaux Pédagogiques,
- une formation initiale et continue à la hauteur des besoins de terrain,
- un recrutement en nombre suffisant pour faire face à l'augmentation des besoins,
- la création de brigades de remplacement,
- le droit à la mutation inter et intra académique,
- la même prime REP/REP+ que les autres personnels

**La situation des AED est elle aussi dramatique.**

**Pour SUD éducation, la vie scolaire est centrale dans le fonctionnement des établissements.**

Les AED sont eux aussi maintenu·es dans une **précarité institutionnelle**, comme si AED était un sous-métier, il n'y a d'ailleurs à ce jour aucune

formation pour cet emploi alors que ces personnels doivent savoir agir contre le harcèlement et faire de la médiation avec les élèves ou les parents.

**Les AED étudiant·es**, ne sont pas remplacé·es quand iels doivent faire des stages, ce qui met la vie scolaire sous tension. Le crédit de 200h de formation par an n'est pas suffisant et leur impose le temps partiel pour mener à bien étude et emploi, donc la pauvreté.

**La non-reconnaissance des heures effectives de nuit** dans le forfait internat dissuade les AED à travailler de nuit.

Les **CDD d'un an ne permettent pas de se projeter** sereinement, notamment dans les multitudes de projets qui sont de plus en plus demandés à la vie scolaire (Phares, CVC ...) alors que ces projets nécessitent stabilité et expérience.

**Les AED souffrent de l'opacité qui entoure la possibilité de CDIsation au terme des 6 ans de service** et ont besoin d'être clairement informé·es sur ce sujet.

**La disparition des AED TICE est une réelle perte d'autonomie de fonctionnement pour les établissements.** Cette mutualisation des moyens informatiques crée des problèmes en terme de réactivité et de performance. Par exemple, il y a 52 collèges dans le département du Gard pour moins d'une dizaine d'informaticiens. Dans le cadre d'une panne informatique dans plusieurs établissements, il n'y aura aucune réactivité sur ses pannes.

**Parce que, sans AED, il n'y a pas de vie scolaire possible et vice versa**  
**SUD éducation revendique pour les AED :**

- la création d'un corps de fonctionnaire de catégorie B avec une grille d'avancement significative à l'ancienneté,
- la titularisation de tous les agents sans condition d'ancienneté, de diplôme, ou de nationalité,
- une formation initiale et continue à la hauteur des besoins de terrain,
- un recrutement en nombre suffisant pour faire face à l'augmentation des besoins,
- la création de brigades de remplacement,
- le droit à la mutation inter et intra académique,
- la même prime REP/REP+ que les autres personnels