

Syndicat National des Écoles

sne! Le syndicat du 1^{er} degré
sne-csen.net

Votre journal de bord AESH

2026 / 2027

VIE PROFESSIONNELLE – PROBLÈMES – CONSEILS

**Le Syndicat National des Écoles
Exclusivement 1^{er} degré**



Journal spécial élections
professionnelles 2026



Du 3 au 10 décembre, je vote
et je fais voter SNE



Le syndicat du 1^{er} degré



Syndicat National des Écoles



Syndicat National des Écoles
siège administratif : 9 rue Voltaire 67 550 VENDENHEIM
Imp. Spéciale du SNE – Dépôt légal : 3^e trim. 2026
Directeur des Publications : M. Ferbach

ÉDITO



Chères collègues, chers collègues,

Vous êtes le cœur de l'école inclusive française, sans vous, il ne pourrait pas battre. Et pourtant, le constat est amer pour la profession d'AESH. Malgré des CDI obtenus plus rapidement, le fait d'être considéré comme exerçant à temps partiel fait qu'en 2026 il est impossible de vivre décemment avec une seule rémunération d'AESH. Le manque de formation qui vous est proposé vous place dans une position compliquée pour répondre aux multiples difficultés des élèves que vous accompagnez. Est-ce une manière de vous traiter correctement ? Pour le SNE, la réponse est non. Vous méritez mieux. Beaucoup mieux.

Parce que nous sommes là pour vous aider, pour vous épauler face aux difficultés de l'exercice de votre profession, nous vous adressons cette nouvelle mouture du Journal d bord qui vous est consacrée. C'est aussi pour vous accompagner que nos délégués sont présents et à votre écoute dans toute la France.

Le SNE continue aussi à travailler pour que la voix du 1^{er} degré soit pleinement entendue et que les avancées que les personnels du 1^{er} degré sont en droit d'attendre se concrétisent enfin. Cette année, nous aurons besoin de votre aide pour continuer à pouvoir vous défendre. Les élections professionnelles se tiendront en décembre. Nous espérons qu'à cette occasion vous nous renouvellerez ou que vous nous accorderez votre vote et votre soutien. Ce sont vos votes qui nous conféreront le temps que nous pourrions vous consacrer dans les 4 années scolaires à venir.

Je vous souhaite, au nom du SNE, une très belle année scolaire.

Le Président, Philippe Ratinet



**Syndicat National des Écoles – 9, rue Voltaire –
67 550 Vendenheim**

Dépôt légal 3^e trimestre 2026
Directeur des publications : Mathieu Ferbach
Infographie : Jean-Marc Mikoda

SOMMAIRE

PAGE 2 : édito et sommaire
PAGE 3 : les missions et activités des AESH
PAGE 4 : l'emploi du temps / l'organisation du travail
PAGE 5 : le rôle au sein de la communauté éducative
PAGE 6 : l'environnement professionnel
PAGE 7 : le contrat de travail
PAGE 8 : la rémunération
PAGE 9 : les congés et absences
PAGE 10 : les formations
PAGE 11 : l'évolution de l'emploi
PAGE 12 : agression sur mon lieu de travail
PAGE 13 : réagir face à un harcèlement
PAGE 14 : le droit de retrait
PAGE 15 : nos revendications pour une inclusion de qualité
PAGE 16 : nos revendications pour les AESH



Facebook SNE



Instagram SNE



Site SNE AESH

Les missions et les activités des AESH

Missions et activités



Les missions exercées par les AESH sont définies dans le cadre du contrat de travail et 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.

Les AESH accompagnent des élèves en situation de handicap selon les modalités définies par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) pour chacun d'entre eux. Ils exercent leurs fonctions dans les écoles, les collèges et les lycées

publics et privés sous contrat de l'académie. On distingue trois types d'accompagnement :

Individuel (AESH-i)	Mutualisé (AESH-m)	Collectif (AESH-co)
Les AESH-i ont vocation à accompagner individuellement un ou plusieurs élèves. Cette aide est destinée à répondre aux besoins d'accompagnement d'élèves qui ont besoin d'une attention soutenue et continue.	Les AESH-m ont vocation à accompagner plusieurs élèves en même temps et qui n'ont pas besoin d'une attention soutenue et continue. L'AESH pourra apporter son aide à plusieurs élèves.	Les AESH-co ont vocation à accompagner plusieurs élèves dans un dispositif collectif (Unités localisées pour l'inclusion scolaire ou ULIS).

Les activités s'organisent autour des domaines suivants :

- L'accompagnement de l'élève dans les actes de la vie quotidienne

L'AESH peut ainsi aider aux actes essentiels de la vie quotidienne (habillage, lever et coucher du jeune enfant lors de la sieste, aide à la prise des repas, aide à la toilette et aux soins d'hygiène de façon générale, ...). Cette aide doit être pratique, rapide et discrète pour permettre à l'élève de participer pleinement aux activités de la classe.

- L'accompagnement de l'élève dans les apprentissages (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles)

L'AESH peut apporter une aide lorsque l'élève en situation de handicap rencontre des difficultés pour réaliser dans des conditions habituelles le travail demandé.

C'est le cas par exemple des séances d'éducation physique et sportive (par exemple la natation scolaire) qui font partie intégrante des programmes d'enseignement scolaire et de votre mission d'AESH.

Ces interventions doivent respecter au mieux les possibilités d'autonomie de l'élève et tenir compte de la nature et de l'importance des activités. Il est indispensable que l'AESH les ait définies avec l'enseignant auparavant afin de les adapter aux disciplines, aux situations et aux exercices.

- L'accompagnement de l'élève dans les activités de la vie sociale et relationnelle

L'AESH favorise la participation et l'intégration de l'élève en situation de handicap aux activités prévues en aidant l'élève à avoir confiance en lui et en sensibilisant son entourage au handicap.

Il peut également être proposé, sur la base du volontariat, de participer aux dispositifs École ouverte et/ou stages de réussite, dès lors que le ou les élèves accompagnés sont concernés.

L'emploi du temps

Cadre général

L'emploi du temps de l'AESH est annuel et organise le temps de travail prévu au contrat. Il est élaboré par le directeur et/ou le chef d'établissement avec le coordonnateur du PIAL, notamment lorsque l'AESH intervient sur plusieurs établissements.



Le contrat le plus fréquent est de 26 h hebdomadaires, correspondant au temps d'accompagnement des élèves. Dans le 1^{er} degré, les 24 h de classe sont complétées par 2 h dédiées aux temps d'accueil du matin et de l'après-midi, réparties sur les 4 jours de classe. Si aucun accompagnement n'est nécessaire sur ces temps d'accueil, l'AESH peut intervenir 26 h en classe, notamment dans le 2nd degré ou sur plusieurs établissements. Ces 2 h ne sont pas déduites des 125 h annuelles consacrées aux activités connexes hors présence de l'élève.

L'emploi du temps est élaboré et géré par le directeur en lien avec le coordonnateur du PIAL qui organise le service. Il tient compte, autant que possible, des contraintes personnelles (transport, résidence, autre emploi). Toute modification doit être communiquée rapidement. En cas de changement d'école ou d'établissement au sein d'un même PIAL, une « fiche de transfert » doit être établie.

Si l'élève accompagné est absent moins de 48 h, l'emploi du temps reste inchangé mais l'AESH peut accompagner un autre élève. Au-delà, le coordonnateur du PIAL peut modifier provisoirement le service jusqu'au retour de l'élève.

En cas d'absence de l'enseignant, l'AESH continue d'accompagner l'élève si celui-ci est présent dans l'école ou l'établissement, y compris lorsqu'il est accueilli temporairement dans une autre classe, sous la responsabilité de l'enseignant de cette classe.

Temps de récréation

Les temps de récréation sont du temps de travail. L'AESH peut accompagner un élève durant cette pause si cela est prévu dans le PPS, mais ne peut assurer la surveillance générale de la cour, qui relève des enseignants.

L'organisation du travail

Lieux d'exercice

En cas de service partagé, le temps de trajet entre deux établissements est comptabilisé comme temps de travail et doit apparaître dans l'emploi du temps.

Les frais de déplacement entre deux établissements d'une même journée peuvent être pris en charge si le complément de service s'effectue hors des communes de résidence administrative et familiale. Les communes limitrophes desservies par les transports publics sont considérées comme une seule commune.

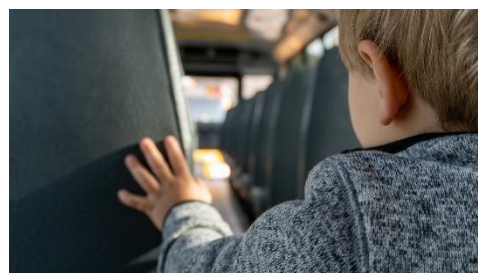
Par exemple, les communes de la Métropole de Lyon constituent une seule commune.

L'AESH utilisant son véhicule personnel faute de transport adapté peut percevoir des indemnités kilométriques après autorisation de l'administration. **L'assurance du véhicule doit couvrir les déplacements professionnels.**

Sorties scolaires

☐ Sorties sans nuitée

Aucune démarche particulière n'est nécessaire si l'emploi du temps n'est pas modifié. Les heures effectuées en plus sont déduites du crédit d'heures connexes (125 h pour un contrat de 26 h). **En cas de modification d'emploi du temps, l'accord du coordonnateur du PIAL et de l'employeur est nécessaire.**



□ *Sorties avec nuitée*

La participation repose sur le volontariat et l'accord de l'employeur. Un protocole précisant les horaires et conditions d'accompagnement doit être transmis au coordonnateur du PIAL un mois avant la sortie.

Dans le cadre de ses missions, l'AESH peut participer aux sorties scolaires pour accompagner l'élève en situation de handicap. Il ne peut toutefois pas être comptabilisé dans le taux d'encadrement, sa mission restant centrée sur l'élève accompagné.

La participation de l'élève à la sortie ne peut pas dépendre de votre présence. Si vous ne pouvez pas ou ne souhaitez pas accompagner l'élève, une autre solution doit être trouvée par le directeur d'école.

Pause méridienne

La pause méridienne n'est pas du temps de travail, sauf si l'accompagnement est prévu dans le PPS et l'emploi du temps.

Lorsque la journée atteint 6 heures consécutives de travail, l'AESH doit bénéficier d'une pause minimale de 20 minutes (généralement avant ou après la pause déjeuner de l'enfant qu'il suit).

Le rôle au sein de la communauté éducative

Relations avec l'équipe éducative

Les enseignants référents assurent le suivi de l'élève et la liaison entre l'établissement, la famille et la MDPH. Ils constituent des interlocuteurs privilégiés pour aider à adapter l'accompagnement aux besoins de l'élève.

L'AESH échange avec l'équipe pédagogique afin d'assurer une cohérence des pratiques dans le respect du projet personnalisé de scolarisation (PPS). Ses interventions s'effectuent sous la responsabilité de l'enseignant chargé de l'élève et de la mise en œuvre du PPS.

Les questions relatives aux apprentissages et à la pédagogie relèvent exclusivement des enseignants.

Relations avec la famille

Les échanges avec les familles doivent rester dans un cadre institutionnel et lors de temps formalisés définis avec la direction et l'enseignant de la classe.

Ce cadre professionnel exclut la transmission de coordonnées personnelles (téléphone ou adresse mail) de l'AESH ou des personnels de l'Éducation nationale.

Avec l'accord de l'enseignant, l'AESH peut échanger avec la famille dans la limite de ses missions et dans le respect de l'obligation de discrétion professionnelle.

Outils de communication



L'AESH a accès aux outils et espaces nécessaires à l'exercice de ses fonctions : matériel pédagogique et numérique, documents de suivi, salles communes, photocopieurs, sanitaires, etc.

Comme tout agent de l'Éducation nationale, il dispose d'un NUMEN et d'une adresse électronique professionnelle au format `prenom.nom@ac-[académie].fr`, transmis lors du recrutement.

Ces identifiants sont indispensables pour communiquer avec l'employeur, accéder aux applications ministérielles et à la plateforme Cap école inclusive. Seule l'adresse professionnelle est utilisée par l'administration.

AESH référents

Des AESH référents sont désignés dans chaque département pour accompagner les personnels qui en font la demande.

Ils peuvent aider lors de la prise de poste, apporter un soutien ponctuel face à des situations complexes et favoriser le partage d'outils et de pratiques professionnelles.

L'environnement professionnel

Rattachement fonctionnel et hiérarchique

L'employeur est le signataire du contrat de travail. L'AESH est placé sous son autorité hiérarchique.

Pendant le temps de travail, les AESH sont placés sous la responsabilité fonctionnelle du directeur d'école.

L'AESH agit sous la responsabilité pédagogique de l'enseignant et sous l'autorité fonctionnelle du directeur. En tant que personnel de l'Education nationale, l'AESH a les mêmes devoirs que les enseignants.

Dans le 1er degré public, la responsabilité hiérarchique est exercée par l'inspecteur de l'Education Nationale (IEN) de circonscription.

Vos droits et obligations



L'AESH est soumis au règlement intérieur de l'établissement scolaire d'exercice et il s'engage à respecter les projets des établissements dans lesquels il intervient.

Comme tout agent public et personnel de l'Education nationale, il a des droits et des obligations.

Parmi **les droits** : droit de grève, droit syndical, droit à la formation professionnelle tout au long de la vie, droit à rémunération après service fait, droit à congé et droit à la protection fonctionnelle.

Parmi **les obligations** :

- Obligation de dignité. Le comportement ne doit pas porter atteinte à la réputation de l'administration.
- Obligation de discrétion professionnelle. L'AESH ne doit pas divulguer de faits, informations ou documents non communicables aux usagers dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- Obligation d'obéissance hiérarchique. L'AESH doit se conformer aux instructions et au contrôle hiérarchique de son autorité hiérarchique (par exemple se rendre aux convocations qui ont lieu sur son temps de travail habituel).
- Obligation de neutralité. L'AESH exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. Il s'abstient de manifester ses opinions religieuses et il traite de façon égale toutes les personnes.
- Obligation de réserve. L'AESH doit faire preuve de réserve et de retenue dans l'expression écrite et orale de ses opinions personnelles. L'obligation de réserve s'applique pendant et en dehors du temps de travail (par exemple sur les réseaux sociaux).

C'est à l'autorité hiérarchique dont dépend l'AESH de déterminer s'il y a eu manquement aux obligations. Tout non-respect d'une des obligations peut justifier qu'une procédure disciplinaire pour faute professionnelle soit engagée à l'encontre des AESH.

Vous pouvez retrouver vos principaux droits et obligations sur le lien suivant :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mes-droits-et-obligations>

Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL)

Ils sont tous organisés en inter-degrés selon une logique de secteur autour d'un collège, le plus souvent. Les PIAL ont pour objectif de coordonner les moyens d'accompagnement humains en fonction des besoins des élèves en situation de handicap.

Le PIAL mobilise l'ensemble des personnels pour identifier les besoins des élèves.

Le directeur et/ou le chef d'établissement d'exercice sont chargés de l'organisation de l'emploi du temps en lien avec le coordonnateur du PIAL qui organise le service, notamment quand il y a des interventions sur plusieurs établissements.

Le coordonnateur du PIAL coordonne et adapte les emplois du temps des AESH en fonction des besoins d'accompagnement des élèves qui disposent d'une notification MDPH. Le coordonnateur peut modifier les emplois du temps des AESH au cours de l'année scolaire, de manière occasionnelle ou permanente. Les recommandations de l'équipe de suivi de scolarisation (ESS) peuvent aussi l'amener à modifier les temps des accompagnants en fonction de l'évolution des besoins de l'élève.

Le contrat de travail

Principe de l'annualisation

Les contrats des accompagnants des élèves en situation de handicap sont des contrats de droit public. Le contrat est établi sur une base annuelle de 41 semaines. Celui-ci précise le nombre d'heures d'accompagnement des élèves en situation de handicap qui sont réalisées. Ce temps d'accompagnement s'effectue au cours des 36 semaines correspondant à l'année scolaire pour l'élève.

Le temps de service inclut également les activités préparatoires connexes. Ce volume annuel d'heures d'activités connexes n'est pas subdivisible (en mois ou encore en trimestre par exemple). Des heures d'activités connexes qui n'auraient pas été mobilisées durant l'année ne sont ni à rattraper ni à rembourser.

Les activités connexes ne font pas l'objet d'une liste complète mais sont obligatoirement en lien avec votre mission d'accompagnement des élèves en situation de handicap et la professionnalisation du métier d'AESH. Il peut s'agir de : sorties scolaires, actions de formations organisées par les circonscriptions, au même titre que pour les enseignants, réunions de rentrée, réunions avec les parents, réunions pédagogiques, d'équipe de suivi de scolarisation (ESS) .

<i>Quotité travaillée = Temps travaillé / 1607 heures</i> Durée hebdomadaire du service en présence des élèves	Durée annuelle du service en présence des élèves <i>36 semaines</i>	Durée annuelle du service <i>41 semaines</i>	Heures disponibles pour les activités connexes <i>(= Durée annuelle du service - durée annuelle du service en présence de l'élève)</i>	Temps de travail
8	288	328	33	20%
10	360	402	42	25%
12	432	482	50	30%
14	504	562	58	35%
16	576	643	67	40%
18	648	723	74	45%
20	720	820	100	51%
26	936	1060	125	66%
30	1080	1221	141	76%
35	1260	1430	170	89%
39h10min	1404	1607	197	100%

Période d'essai

La période d'essai permet à l'administration d'évaluer les capacités professionnelles et permet également de savoir si la fonction d'AESH convient. La durée de la période d'essai est de 3 mois. Elle est renouvelable une fois à l'initiative de l'employeur ou de l'agent.

En cas de renouvellement du contrat, aucune nouvelle période d'essai ne peut être imposée.

Si le contrat est rompu pendant la période d'essai, l'AESH n'aura pas droit à des indemnités de licenciement.

Contrat à durée déterminée (CDD) et son renouvellement

L'AESH peut être recruté par CDD pour une durée de trois ans. A la fin de ce CDD, soit le CDD est renouvelé pour une nouvelle période de trois ans, soit un CDI peut être proposé.

Accès au contrat à durée indéterminée (CDI)

L'AESH peut accéder à un CDI dès 3 ans d'exercice en tant qu'AESH, à l'initiative de son employeur. Ce contrat est signé par le recteur ou par le directeur académique des services de l'Education nationale (DASEN), agissant par délégation du recteur d'académie.

Si l'AESH refuse un CDI, il reste en fonction avec un CDD, dans la limite des 6 ans sous CDD prévue par la réglementation.

Au terme des 6 ans, l'administration peut décider ne pas renouveler le CDD en CDI. Dans ce cas, sa décision doit être justifiée par l'intérêt du service. Il s'agit du seul motif admis par la loi.

Plusieurs règles sont applicables pour calculer l'ancienneté permettant de bénéficier d'un CDI.

En cas de départ dans un autre département ou une autre académie, l'AESH doit présenter sa démission auprès de son employeur et postuler auprès du nouvel employeur. Pour conserver son ancienneté en tant qu'AESH, il ne doit pas y avoir d'interruption supérieure ou égale à 4 mois entre deux contrats.



La rémunération



Rémunération

La rémunération des AESH est calculée suivant une grille indiciaire mise en place en 2023. Cette dernière est à moduler en fonction de votre temps de travail hebdomadaire (voir tableau de la page précédente).

La rémunération des AESH - janvier 2024			
Échelon (la durée dans chaque échelon est de 3 ans)	Indice de rémunération majoré (IM)	Rémunération brute mensuelle indicative pour un contrat à temps plein	Rémunération brute mensuelle indicative pour un contrat à 26h/semaine
1 (de 0 à 3 ans de carrière)	371	1 826 €	1 205 €
2 (de 3 à 6 ans de carrière)	375	1 846 €	1 218 €
3 (de 6 à 9 ans de carrière)	380	1 871 €	1 234 €
4 (de 9 à 12 ans de carrière)	385	1 895 €	1 250 €
5 (de 12 à 15 ans de carrière)	395	1 944 €	1 283 €
6 (de 15 à 18 ans de carrière)	405	1 994 €	1 316 €
7 (de 18 à 21 ans de carrière)	415	2 043 €	1 348 €
8 (de 21 à 24 ans de carrière)	425	2 092 €	1 380 €
9 (de 24 à 27 ans de carrière)	435	2 141 €	1 413 €
10 (de 27 à 30 ans de carrière)	445	2 191 €	1 446 €
11 (+ de 30 ans de carrière)	455	2 240 €	1 478 €

Syndicat National des Écoles

Le syndicat du 1^{er} degré

Tout contrat tient compte de l'expérience professionnelle en tant qu'AESH. Si vous pouvez fournir un exemplaire de vos anciens contrats de travail en tant qu'AESH, votre ancienneté et votre indice seront plus élevés.

Indemnités

Vous bénéficiez d'une indemnité de fonction versée mensuellement et d'un montant annuel de 1 529 € brut (pour un AESH à temps complet).

En tant qu'agent public, vous pouvez également avoir droit à une indemnité de résidence. Son taux varie selon la zone dans laquelle vous êtes affecté. Vous pouvez également bénéficier du supplément familial en fonction du nombre d'enfants dont vous avez la charge.

Si vous exercez dans un établissement relevant des programmes REP et REP+, vous pouvez également bénéficier d'une indemnité qui est composée d'une part fixe et d'une part modulable (uniquement REP+).

Le montant de la part fixe est de 1 106€ brut/an pour un AESH à temps complet exerçant en REP et de 3 263€ brut/an pour un AESH à temps complet exerçant en REP+.

Les congés et absences

Toute demande d'autorisation absence est soumise à l'accord de son employeur et doit lui être transmise, accompagnée des justificatifs, sous couvert de l'autorité fonctionnelle (le directeur d'école) et du coordonnateur du PIAL. A défaut de justification, elle entraîne une retenue sur salaire. Il existe des autorisations d'absence de droit et des autorisations d'absence facultatives (se renseigner auprès des administrations académiques).

Compte tenu de l'organisation scolaire (36 semaines de classe), les congés des AESH correspondent aux congés scolaires.

Congé de maladie et prestations sociales en cas de congés de maladie



□ Le congé maladie

Lorsque l'AESH est en arrêt maladie, le salaire est maintenu par l'employeur (à hauteur de 90%) **s'il a travaillé au moins quatre mois**. Le 1er jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

En arrêt maladie, l'AESH perçoit 2 rémunérations pour une même période car la sécurité sociale verse également des indemnités journalières (IJSS). Les sommes versées par la sécurité sociale sont à rembourser et sont retenues sur le salaire.

□ Le congé de grave maladie

L'AESH peut bénéficier, en tant qu'agent non titulaire en activité et **dès lors qu'il justifie de trois années de service, d'un congé de grave maladie**.

Ce congé, attribué en cas de maladie reconnue le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, est accordé pour une période maximale de trois ans.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. A l'issue de trois années de congé, l'AESH ne pourra pas bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant au moins un an.

Dans cette situation, il conserve la totalité de son salaire pendant douze mois. Il est ensuite réduit de moitié pendant les 24 mois suivants.

La demande de congé pour grave maladie s'effectue auprès du service de gestion. La demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin traitant.

□ Les congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption

L'AESH a droit à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré. Pendant toute la durée de ce congé, il perçoit son plein traitement.

□ Le temps partiel thérapeutique

Un AESH peut, sur présentation d'un certificat médical, demander à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique. L'autorisation de service à temps partiel pour raison thérapeutique est subordonnée à l'accord d'indemnisation de la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle l'agent est affilié.

La réglementation fixe à 50% d'un temps plein la quotité d'exercice plancher d'un agent contractuel à temps partiel thérapeutique, sans exception pour les agents exerçant à temps incomplet.

Ainsi, un AESH, quelle que soit sa quotité d'exercice, pourra bénéficier du temps partiel thérapeutique dans la limite d'une quotité d'exercice finale de 50% d'un temps plein.

Donc cela se traduit par exemple : *Un AESH en activité à 66% ne peut pas exercer à hauteur de 33% dans le cadre d'un temps partiel pour motif thérapeutique, puisque la durée du service à temps partiel pour raison thérapeutique ne peut être inférieure à 50%.*

Absences institutionnelles

Les AESH peuvent, selon les académies, bénéficier également de deux jours supplémentaires par an (jours de fractionnement). Ces jours peuvent être posés par demi-journée. Il convient d'en faire la demande au moins 7 jours avant la date. Ces congés doivent être pris au cours de l'année scolaire. Si ceux-ci ne sont pas utilisés, ils ne sont pas reportables l'année suivante.

En tant qu'agent public, les AESH peuvent exercer leur droit de grève dans les conditions de droit commun. La retenue pour service non fait est de 1/30ème par jour de grève. Afin de permettre d'anticiper la continuité de service, il est préférable de prévenir le responsable fonctionnel (directeur d'école) au plus tard le jour même qui informera le PIAL. Si l'AESH n'est pas gréviste et qu'au moins une école ou un établissement de votre PIAL d'affectation reste ouvert, il doit aller travailler.

Les formations

Comme tout agent public, l'AESH peut bénéficier d'actions de formation professionnelle. L'AESH participe à ces formations sur son temps de travail, éventuellement en dehors du temps d'accompagnement de l'élève.

Formation d'adaptation à l'emploi

Les AESH bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures, dispensées sur des jours ouvrés. Les heures de formation sont considérées comme du temps de travail. Cette formation doit permettre d'exercer ses fonctions dans les meilleures conditions, son contenu doit donc être adapté au mieux à ses besoins. Cette formation obligatoire est organisée par la DSDEN du département.

Formation continue

Les AESH peuvent accéder, tout au long de leur contrat, à des actions de formation continue en vue de développer leurs compétences professionnelles. Elles comprennent, notamment, les modules de formation d'initiative nationale dans le domaine de la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers (MIN-ASH) qui sont organisés tous les ans aux niveaux national et académique.

Les AESH ont également accès à des parcours de formation continue auprès de l'École académique de la formation continue (EAFC).

Les inscriptions s'effectuent sur le logiciel GAIA selon un calendrier. Vous pouvez suivre l'état de vos inscriptions aux formations sur GAIA.

Ils peuvent également, s'ils le souhaitent, s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) débouchant sur le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social et, dans le cadre des dispositifs de droit commun de formation continue.



Compte personnel de formation (CPF)

C'est un dispositif qui permet de pouvoir suivre, au cours de la carrière, des formations financées par l'employeur. Le CPF est automatiquement alimenté à la fin de chaque année d'un certain nombre d'heures de formation.

Les AESH peuvent utiliser ces heures pour suivre des formations pour préparer un diplôme ou développer des compétences en vue d'une évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle). Ce sont les AESH qui prennent l'initiative d'utiliser, avec l'accord de leur employeur, ces heures de formation.

Vous pouvez consultez et utilisez vos droits en vous connectant au site suivant :
<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Congé de formation professionnelle (CFP)

Il s'agit d'un congé, soumis à des conditions d'ancienneté, pendant lequel les AESH cessent totalement leur activité professionnelle pour suivre une formation en vue d'étendre ou parfaire une formation personnelle.

Ils doivent présenter à leur employeur, leur demande de congé de formation professionnelle au moins 120 jours (4 mois) avant la date de début de la formation.

Pour plus d'informations, consulter le site ministériel :
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/conge-de-formation-professionnelle-cfp>

L'évolution de l'emploi

Entretien professionnel



Qu'ils soient recrutés par contrat à durée déterminée ou par contrat à durée indéterminée, les AESH bénéficient, au moins tous les 3 ans, d'un entretien professionnel.

L'entretien est conduit par l'inspecteur de l'Éducation nationale (IEN) compétent lorsque l'AESH exerce ses fonctions dans une école.

Le compte-rendu de l'entretien d'évaluation est remis pour signature. Il est possible de demander sa révision auprès du recteur d'académie.

Mobilité



Tout comme les enseignants, les AESH peuvent être concernés par un projet de mobilité. Même si l'AESH reste dans son département, le changement de PIAL doit être effectué, surtout s'il n'a pas un contrat géré par la DSDEN. Si l'AESH doit changer de département, d'académie et qu'il a un CDI, il est possible de conserver un CDI en utilisant des démarches administratives spécifiques (comme la portabilité par exemple).

Rupture du contrat de travail

□ La démission

Si l'AESH souhaite rompre sa relation de travail avec l'administration et quitter définitivement son emploi, il peut démissionner. Pour que la démission soit valable, il doit adresser une demande écrite à son employeur exprimant de manière claire, sa volonté ferme de quitter votre emploi.

La durée de préavis dépend de l'ancienneté de service.

□ La rupture conventionnelle

L'AESH peut, s'il est en CDI, convenir par convention des conditions de la rupture de votre contrat de travail avec son employeur.

La rupture conventionnelle ne peut en aucun cas être imposée par l'une ou l'autre des parties. Si l'AESH en fait la demande, elle peut être refusée.

La rupture de la relation de travail à l'issue d'une rupture conventionnelle ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Si, dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle, vous êtes recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la fonction publique de l'Etat, vous serez tenus de rembourser les sommes perçues au titre de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

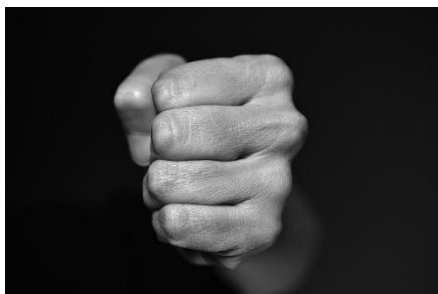
Santé et sécurité au travail



Les AESH sont concernés par la santé et la sécurité au travail, et sont destinataires de toutes les actions de prévention, d'information et de formation. Les AESH peuvent solliciter également le médecin de prévention.

Si l'AESH est victime d'une agression ou menace à l'occasion ou en raison de ses fonctions, il doit bénéficier de la protection fonctionnelle. L'administration doit le protéger, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis.

La demande de protection fonctionnelle peut être formulée par écrit auprès de l'employeur à la date des faits en cause.



Agressé sur mon lieu de travail, que faire ?

Notre fonction d'enseignant nous place chaque jour au contact de nombreuses personnes (élèves, parents, collègues, agents municipaux, membres d'associations...). Il peut malheureusement arriver que des dérapages, parfois très graves, adviennent. Il est indispensable de savoir comment réagir.

Tout d'abord : gardez votre calme. N'agissez jamais sous le coup de l'impulsivité.

Réagir face à une agression : une démarche en deux temps

Dans les plus brefs délais	Rapidement
Ne restez pas seul. Prévenez votre directeur, votre directrice ou un collègue.	Contactez le SNE.
Si la situation l'exige, contactez rapidement la police ou la gendarmerie. Elle gérera la situation et rédigera un rapport d'incident.	Contactez le pôle violences / harcèlement, l'équipe mobile de climat scolaire de votre département qui sera en mesure de vous conseiller.
Si votre état le réclame, faites intervenir les pompiers ou le SAMU (ils rédigeront un rapport d'intervention) ou faites-vous conduire à l'hôpital ou chez un médecin qui pourra constater votre état. Une ITT de 8 jours doit être délivrée pour constituer un délit.	Rédigez un rapport d'incident adressé au Recteur et demandez la protection fonctionnelle.
Informez votre IEN. De préférence devant témoin.	Si besoin, rencontrez votre IEN. <u>Pensez à demander l'assistance de votre représentant syndical du SNE.</u>
Demandez à votre directeur de saisir l'incident dans l'application « Faits établissement ». Elle permet la remontée rapide de faits préoccupants et d'incidents graves et leur suivi.	Remplissez le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) : informez votre directeur ; transmettez une copie à l'IA-DASEN, à un membre du F3SCT de votre département, puis à votre IEN et à l'assistant de prévention de circonscription (ACMO).
	Remplissez le Registre Spécial de Danger Grave et Imminent (DGI) si votre situation de travail présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé. Transmettez une copie à l'IA-DASEN, à un membre du F3SCT, à votre IEN et à l'assistant de prévention. Informez votre directeur. Si le danger persiste, vous pourrez exercer votre droit de retrait.
	Portez plainte. Peu importe que l'agresseur soit mineur ou non. Le dépôt de plainte est un marqueur juridique important. Sans éléments précis et concrets pour appuyer votre plainte (témoins, écrits...), il est plus prudent de porter plainte contre X, car, en cas de procédure déboutée, la personne visée peut se retourner juridiquement contre vous. (pre-plainte, en ligne). Et faire, aussi, une demande de protection fonctionnelle à la hiérarchie.

Une fois les premières réactions effectuées, il est possible de lancer d'autres actions pour prévenir la répétition de l'agression : **organiser une équipe éducative, saisir le Pôle Ressources** de votre circonscription, **rédiger une Information Préoccupante (IP)** ou **effectuer un signalement judiciaire** (eduscol.education protection de l'enfance).

**Quelle que soit la situation d'agression, ne restez jamais seul.
Votre syndicat est là pour vous aider. Contactez-le.**

Réagir face à un harcèlement sur mon lieu de travail.

Une loi existe pour vous protéger.

Selon la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « **Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.** »

Pour espérer obtenir la protection de l'administration, il est nécessaire d'agir sans hâte. Le harcèlement est juridiquement difficile à prouver. C'est une difficulté supplémentaire pour les victimes.
Le SNE est là pour vous épauler.

Les étapes préparatoires

Consignez les faits répétés.	Prévenez votre IEN et le SNE	Si besoin, rencontrez votre IEN ou votre IA-DASEN.	Contactez le pôle violences / harcèlement de votre département, la médecine de prévention de votre rectorat et un psychologue du travail.
Utilisez un cahier et indiquez les dates et horaires. Rassemblez le maximum d'écrits possible (courriers / SMS / mails, témoignages, certificats médicaux...)	Le travail conjoint entre votre IEN et le syndicat permettra à votre dossier d'avancer au mieux.	Faites-vous accompagner par un délégué SNE pour présenter le plus sereinement possible votre situation.	Les psychologues du travail peuvent être saisis auprès de votre IEN.

Une fois les preuves réunies

Rédigez une synthèse de votre situation et adressez-la au Recteur.	Portez plainte et demandez une protection fonctionnelle.	Remplissez le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST).	Remplissez le Registre Spécial de Danger Grave et Imminent (DGI).
Ce courrier est la clé de votre démarche. Il est indispensable de vous faire aider pour le rédiger pour mettre toutes les chances de réussite de votre côté. Contactez le SNE pour qu'il vous assiste.	Peu importe la fonction de l'auteur, le dépôt de plainte est un marqueur juridique important. Sans éléments précis et concrets pour appuyer votre plainte (témoins, écrits...), il est plus prudent de porter plainte contre X, car, en cas de procédure déboutée, une personne visée peut se retourner juridiquement contre vous.	Informez votre directeur ou directrice, l'IEN et / ou l'assistant de prévention de circonscription (ACMO). Transmettez une copie à l'IA-DASEN et à un membre du F3SCT de votre département (Formation Spécialisée en santé, Sécurité et Conditions de Travail).	Si vous pensez qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé. Transmettez une copie à l'IA-DASEN, à un membre du F3SCT, puis à votre IEN et à l'assistant de prévention. Informez votre directeur ou directrice, cela peut justifier l'exercice du droit de retrait.

Pour **plus d'informations**, consultez les sites suivants :

Harcèlement moral au travail : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>

Harcèlement sexuel : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>

Le droit de retrait : comment l'exercer ?

"Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement les autorités administratives ; il exerce ainsi son droit d'alerte".

Si vous êtes, ou si vous deviez vous retrouver, face à une problématique de ce type, contactez le SNE.

Votre syndicat vous aidera à éviter l'impair qui pourrait rajouter de la difficulté à la difficulté.

Même si vous êtes sous la menace d'un danger, vous ne pouvez pas décider de but en blanc de ne plus assurer votre mission. Il vous faut suivre une procédure très précise.

Une double démarche préalable	
Auprès de la hiérarchie (démarche impérative)	Auprès de vos représentants (démarche fortement conseillée)
Avant de pouvoir légitimement se retirer de son poste, il doit exercer au préalable son droit d'alerte (l'alerte se fait auprès de l'IEN) . Le signalement de ce danger est effectué via une fiche "incident grave" du Registre Spécial de Danger Grave et Imminent (registre obligatoire dans toutes les écoles). La hiérarchie est ainsi alertée et peut réagir. La loi lui accorde sa confiance pour réagir.	Saisissez votre délégué SNE de votre problème. Il saura vous assister et vous conseiller. Informez un membre du F3SCT. 

La situation dangereuse persiste : vous pouvez exercer votre droit de retrait.

Si votre alerte reste lettre morte, il vous est possible de ne pas vous présenter à votre poste et de ne revenir qu'une fois la cause du danger écartée et ce sans retenue de salaire.

Vous pouvez aussi exercer le droit de retrait simultanément au déclenchement de la procédure d'alerte.

Il est toutefois important de ne pas agir à la légère. Pour légitimer le retrait, **le danger doit être grave et imminent.**

Un danger grave	Un danger imminent
Il doit être "susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée."	Le juge estime que le danger doit être "susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché."

Selon l'article 5-6 (décret n°82-453 du 28 mai 1982) : « l'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ». « Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux ».



Syndicat National des Écoles

Le syndicat du 1^{er} degré

PAGE
SPÉCIALE
ELECTIONS

— nos revendications —

INCLUSION

**L'INCLUSION
À TOUT PRIX
C'EST
NON !**

- Le SNE s'oppose au placement des enfants « sans solution » dans les classes ordinaires
- Notre syndicat milite pour l'attention et le soins nécessaires pour chaque enfant en situation de handicap
- Le SNE refuse de tolérer la violence des enfants contre les personnels
- Notre syndicat exige le calme, la sérénité et la sécurité pour tous les élèves et les personnels.
- Notre syndicat revendique des moyens à la hauteur de l'ambition humaniste de l'école inclusive
- Le SNE défend le fait qu'enseignants et AESH ne sont pas des soignants

LE SNE DEMANDE DES MOYENS À LA HAUTEUR DU DÉFI DE L'ÉCOLE INCLUSIVE

**L'INCLUSION
DE QUALITÉ
C'EST
OUI !**

- **Un pôle de remplacement AESH et du temps d'AESH** en cas d'urgence ou de notification en cours d'année
- **Un statut** de fonctionnaire, **une formation** pertinente et **une rémunération digne pour les AESH**
- **Une formation des PE à la gestion pédagogique des handicaps** sans que les PE ne deviennent des enseignants spécialisés
- **Plus de places en établissements spécialisés** (IME, ITEP, IEM ...) et en hôpital de jour

UN CHANGEMENT DE PHILOSOPHIE , POUR LE SNE IL FAUT :

- Reconnaître que chaque enfant a la capacité d'apprendre et de progresser, mais que **tous ne peuvent pas toujours devenir élèves**
- Admettre que **certains enfants n'ont pas leur place à l'école de façon temporaire, continue voire définitive**
- Donner la possibilité aux écoles de ne pas accueillir un élève si son AESH individualisé n'est pas présent et que l'équipe pédagogique estime que la situation est ingérable sans cette aide

Aux élections professionnelles 3 au 10 décembre 2026
JE VOTE ET JE FAIS VOTER SNE



Les revendications du SNE pour les AESH

Revendications du SNE

Notre syndicat milite pour :

- Une **amélioration de la rémunération** des AESH
- Une création d'un **véritable statut** dans la fonction publique de catégorie B
- Un accès à de **véritables formations**, une formation préalable solide, suivie d'autres, qualifiantes, tout au long de la carrière
- Une instauration d'un **pôle de remplaçants** pour éviter la fonction de « bouche trou »
- L'attribution d'un **lieu unique d'intervention**
- Toutes les **ULIS avec une AESH-collective**
- La proposition de **temps de travail supplémentaire** pour les AESH volontaires
- Mise en place de la **subrogation** pour les AESH



Nous contacter



Vous vivez une situation difficile avec un élève, des parents, votre hiérarchie, ... ? Vous avez une question ?

Stéphanie PARIS, référente nationale AESH du SNE

Tél. : 06 77 86 14 81

Mail: sne.aesh.referentnational@gmail.com

Elections professionnelles 2026

Du 3 au 10 décembre 2026, votez et faites voter pour les listes du SNE, seul syndicat à défendre uniquement les intérêts des personnels du premier degré.



Pour adhérer

