

QVCT des AESH : les principaux points à retenir du Groupe de Travail

Ce mardi 15/09/26, ce Groupe de Travail a traité de différents sujets consacrés à la Qualité de Vie et Conditions de Travail des AESH. Vos référentes AESH SE-Unsa du 59 et du 62 étaient bien sûr présentes : Thérèse Esteves et Isabelle Lesénéchal. Isabelle Philippot représentait le 2nd degré.

Plusieurs points importants ressortent de ce groupe de travail : la nécessité d'une meilleure diffusion de l'information aux AESH, le suivi des situations difficiles, la protection face aux agressions, l'amélioration des délais de remboursement des frais de déplacement et la poursuite du traitement des dossiers de prime REP/REP+.

1. Quelques chiffres concernant les AESH

Au niveau national, 139 400 AESH sont recensés. Pour notre académie, on compte 10 766 AESH, auxquels s'ajoutent 105 APSH.

Pour l'académie, 104 nouveaux contrats d'AESH à 24 heures ont été recrutés, ainsi que 11 personnels périscolaires.

Le recrutement des AESH, que ce soit pour l'enseignement public ou privé, reste effectué par le SAGERE.

→ Les départs

Les chiffres des départs regroupent plusieurs situations : démissions, départs en retraite, ruptures conventionnelles, CDD non renouvelés et réussites à des concours administratifs.

Pour 2025-2026, environ 390 départs sont recensés, soit un turn-over d'environ 3,5 %. Ce taux est considéré comme faible par rapport à celui d'autres académies. Il existe toutefois des différences selon les bassins.

En cas de démission, il faut absolument se rapprocher de nous afin que nous vous aidions à négocier votre préavis de départ si besoin.

→ La mobilité

En 2025-2026, 355 demandes de mobilité ont été déposées et 273 ont été accordées, soit un taux de satisfaction de 77 %, contre 78 % l'année précédente.

Ce taux est présenté comme exceptionnel en comparaison avec d'autres fonctions.

Les critères pris en compte pour examiner les demandes sont, dans l'ordre :

1. RQTH
2. Ancienneté
3. Éloignement entre le domicile et le PIAL
4. Rapprochement de conjoint ou déménagement
5. Avoir effectué plusieurs fois la même demande

82 demandes ont été refusées, dont 5 dossiers incomplets. Les refus sont liés uniquement au manque de disponibilité sur les affectations ou PIAL demandés.

Deux tours de mouvement sont organisés : un à la fin juillet et un à la fin août, afin de tenir compte des dernières notifications MDPH.

2. Le guide AESH

Le guide AESH version 4.2 avait été transmis aux PIAL et aux têtes de PIAL à la fin de l'année scolaire 2025-2026. Cependant et malheureusement ces derniers ne l'ont pas **systématiquement** diffusé aux AESH.

Cette situation est problématique : une mauvaise connaissance ou une interprétation personnelle des droits et obligations des AESH peut être à l'origine de litiges entre les AESH, les PIAL et les directions d'école.

La version actuelle du guide doit encore être actualisée. Elle sera ensuite à nouveau envoyée aux PIAL, têtes de PIAL et IEN, afin d'être diffusée aux directeurs et directrices.

Un webinaire doit également leur être proposé afin de clarifier certains points qui donnent régulièrement lieu à des difficultés, par exemple à la pré-rentree et son organisation dans le premier degré, en sortie scolaire...

Les nouveaux AESH recrutés reçoivent systématiquement le guide.

Nous demandons également d'être informé de la mise à jour des questionnaires.

👉 Pour vous AESH, l'enjeu est important : disposer d'une information claire et commune sur les droits et obligations permet de limiter les interprétations différentes et les situations de conflit.

3. Les missions des AESH

Les missions des AESH sont clairement définies et sont très souvent bien connues des personnels.

Cependant, certaines situations peuvent être particulièrement difficiles à vivre ou à assumer dans le cadre professionnel. C'est notamment le cas lorsqu'un AESH doit accompagner un adolescent dans des soins d'hygiène.

Ces situations se situent à la frontière entre le soin médical et l'accompagnement.

Lorsque des difficultés de ce type se présentent, les dossiers doivent être remontés au SAGERE. Ils seront ensuite étudiés au cas par cas, avec notamment le regard croisé de l'enseignant référent, des personnels ASH...

👉 Cela signifie qu'un AESH confronté à une situation particulièrement difficile dans l'exercice de ses missions ne doit pas rester seul face à la difficulté : la situation peut être signalée afin qu'elle soit examinée. Contactez-nous pour être accompagné !

4. La prise en charge des élèves en difficulté

Il existe depuis plusieurs années un Groupe de Travail sur ce sujet.

La difficulté des situations auxquelles les AESH peuvent être confrontés a toutefois été clairement rappelée et soulignée.

Un AESH ne doit pas rester seul face à une situation difficile.

L'objectif est de rechercher collectivement une solution, qui peut parfois se situer à mi-chemin entre le médico-social et l'Éducation nationale.

Les fiches RSST

Pour 2025-2026, 21 fiches RSST ont été faites par des AESH, contre 19 l'année précédente.

Les deux tiers concernent des agressions verbales et/ou physiques.

Normalement, une copie de la fiche doit être transmise au SAGERE.

👉 Il est donc important que les AESH soient informés de l'existence des fiches RSST et de leur suivi. Vous avez besoin d'établir une fiche ? Appelez-nous et nous vous aiderons. Lorsqu'une fiche est déposée, contactez-nous afin que nous suivions celle-ci.

Contactez-nous afin de vous faire entendre face à ces situations.

5. Les frais de déplacement

L'académie continue d'appliquer une politique de remboursement des frais de déplacement plus favorable que celle du niveau national.

Depuis 2026, la démarche est devenue numérique. Elle concerne les frais liés aux ordres de mission académiques.

Le guide AESH comporte des informations et des liens sur cette question, mais ceux-ci doivent être mis à jour.

Le délai de traitement des demandes s'est amélioré : il est passé d'une **soixantaine de jours** à environ 40 jours, en incluant le délai d'attente lié à la réception du budget.

Cette amélioration est à souligner. Toutefois, le SE-Unsa tient à souligner que pour une personne percevant 1 000 € brut par mois, un délai d'environ 40 jours pour obtenir le remboursement de frais engagés reste trop important.

6. La prime REP/REP+ et sa rétroactivité

Le traitement des demandes de prime REP/REP+, 2809 demandes dont 40% analysés (1102 demandes) reste un dossier important.

803 protocoles envoyés et seulement 579 retournés,

Coût estimé 2,53M€, 1,96M€ de protocoles payés.

Deux contractuels en renfort avaient été mises à disposition de mi-juin à août ont fini leur mission.

Actuellement, seuls M. Méreau et Mme Zanellato peuvent traiter les demandes restantes. Il en reste encore 1 700..., mais ce sera plus rapide car les dossiers de 2025 sont plus complets.

Par ailleurs, 10 nouveaux gestionnaires de paie sont en cours de formation. Ils pourront ensuite participer au traitement des demandes.

L'objectif annoncé est de parvenir à l'analyse de celles-ci d'ici le 30 novembre 2026.

→ Les intérêts moratoires

Concernant les intérêts moratoires (de retard), ils ne sont pas automatiques. Il faut en faire la demande. Ils sont calculés entre votre date de demande et la date de l'établissement du protocole. Par exemple pour environ 7 mois de retard (entre décembre 25 et juillet 26), ils sont de l'ordre de 60 €.

Si vous recevez un protocole sous peu et que celui-ci ne comporte pas ces intérêts mais que vous souhaitez les percevoir : faites-en la demande par retour de mail sans signer le protocole reçu. Un nouveau protocole avec intérêts devrait vous être envoyé.

Le versement des intérêts de retard intervient entre 2 et 3 mois après le paiement de la prime sur le bulletin de salaire. Mais ces derniers seront payés par virement bancaire.

Une demande de vérification a également été faite concernant l'attestation fiscale 2026 disponible sur ENSAP, afin de savoir s'il y aura une distinction entre le traitement annuel et le versement de la rétroactivité. Ce point a été abordé pour vous faciliter votre déclaration d'impôts l'an prochain.

Le SE-Unsa reviendra vers vous à ce sujet en temps utiles.

Encore des questions sur le protocole reçu ? Besoin de le vérifier ? Contactez votre référente :

62 : isabelle.lesenechal@seunsa62.fr 06 05 26 43 09

59 : therese.esteves@se-unsa59.org 06 22 36 66 02

7. Accompagnement, protection des personnels et formation

Le dispositif d'accompagnement et de protection des personnels a également été abordé.

Une saisie du VHDA (cellule violences, discrimination, harcèlement, et violences sexistes) ne relève pas toujours de ce dispositif. Mais il est important que ce dispositif soit porté à la connaissance des personnels.

Les AESH peuvent s'inscrire en tant que public volontaire à certaines formations, notamment des formations de type « échange de pratiques ».

Ces formations semblent susciter un intérêt particulier chez les AESH.

👉 Ces temps de formation et d'échanges peuvent notamment permettre de partager les expériences professionnelles et les pratiques face aux situations rencontrées sur le terrain.

N'hésitez pas à profiter de temps de formation !

8. Les AESH référents au sein des PIAL

La question du renouvellement des AESH référents a été posée.

La lettre de mission initiale des AESH référents était prévue pour trois ans, avec une échéance en août 2026.

Pour le renouvellement, le coordonnateur du PIAL et/ou la tête de PIAL doit échanger avec l'AESH référent afin de connaître son souhait de poursuivre ou non cette mission.

Le coordonnateur du PIAL et/ou la tête de PIAL peuvent également souhaiter un changement de référent.

En cas de doute sur votre situation, contactez-nous.

En conclusion

Le message essentiel du SE-Unsa est que les AESH ne doivent pas rester seul.es face aux difficultés rencontrées dans leur travail. Les situations doivent pouvoir être signalées, suivies et traitées collectivement, dans le respect des missions et des droits de chacun.

Le SE-Unsa est là pour les AESH et défendre leurs droits.

62 : isabelle.lesenechal@seunsa62.fr 06 05 26 43 09

59 : therese.esteves@se-uns59.org 06 22 36 66 02