



SÉANCE THÉMATIQUE DE CONTRÔLE :
**« L'ÉVALUATION DE LA LOI N° 2022-1574 DU 16 DÉCEMBRE 2022 VISANT À
LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ DES ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVES EN
SITUATION DE HANDICAP ET DES ASSISTANTS D'ÉDUCATION »**

En 2021, plus de 80 % des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) étaient en contrat à durée déterminée (CDD). 98 % d'entre eux étaient recrutés à temps partiel (en général sur des contrats de 24 heures, soit 62 % d'un contrat à temps plein), plus de 90 % étant des femmes, avec une rémunération mensuelle moyenne nette de 800 euros environ, inférieure au seuil de pauvreté. Quant aux assistants d'éducation (AED), ils ne pouvaient être recrutés qu'en contrat à durée déterminée (CDD), leur statut, conçu pour l'exercice de ces missions par des étudiants, étant resté inchangé depuis sa création en 2003 alors même que la proportion d'étudiants, en baisse continue, représentait moins du tiers des effectifs.

Ces conditions d'emploi précaires semblaient de plus en plus en décalage avec, d'une part, l'accent mis sur les politiques d'inclusion et la forte augmentation de la scolarisation en milieu ordinaire des élèves en situation de handicap, et, d'autre part, l'attention croissante portée à la qualité de la vie et du climat scolaires. Dans ce contexte, un relatif consensus existait entre les différents groupes parlementaires pour rechercher des voies d'amélioration des conditions d'emploi des AESH et des AED.

Issue d'une proposition de loi de Mme Michèle Victory sensiblement modifiée au cours des débats parlementaires, la loi finalement promulguée le 16 décembre 2022 était centrée sur le cadre contractuel de recrutement des AESH et AED. Comportant deux articles, elle prévoyait, d'une part, le recrutement des AESH en contrat à durée indéterminée (CDI) après trois ans en CDD au lieu de six auparavant, et d'autre part, la possibilité de recruter les AED en CDI après six années en CDD.

En amont du débat en séance publique, les rapporteurs ont souhaité faire le point sur les évolutions permises par l'adoption de cette loi et le chemin restant à parcourir contre la précarité des AESH et des AED.



Rapporteuse

Mme Fatiha Keloua Hachi
Députée de Seine-Saint-Denis
(Soc)



Rapporteuse

Mme. Géraldine Bannier
Députée de la Mayenne
(Dem)



Rapporteur

M. Salvatore Castiglione
Député du Nord
(LIOT)

I. LES AMÉLIORATIONS APPORTÉES PAR LA LOI DU 16 DÉCEMBRE 2022

A. UN RECRUTEMENT EN CDI APRÈS 3 ANS POUR LES AESH...

L'accompagnement humain en milieu scolaire ordinaire d'élèves en situation de handicap (ESH) est apparu très progressivement dans le courant des années 1980. Cette mission concernait alors très peu d'élèves et reposait sur l'initiative et les moyens des collectivités locales. À la suite de l'adoption de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, qui posait le principe de la scolarisation des ESH prioritairement en milieu ordinaire, elle fut confiée à des AED exerçant comme « auxiliaires de vie scolaire » (AVS). C'est à la suite de la loi de 2013 de refondation de l'école de la République que fut créée une fonction spécifique d'AESH, dont les conditions d'emploi et de recrutement sont définis par l'article L. 917-1 du code de l'éducation.

C'est cet article, s'agissant des AESH, que la loi n°2022-1574 du 16 décembre 2022 objet de la présente note a modifié. La proposition de loi initiale prévoyait un recrutement en CDI dès le premier contrat, l'introduction d'un principe de coefficient de pondération des heures travaillées de 1,2 afin de prendre en compte l'ensemble des tâches annexes effectuées, et l'attribution à ces personnels des primes versées aux autres catégories de personnel en cas d'exercice dans le réseau d'éducation prioritaire (REP).

La loi finalement adoptée ne conservait que partiellement le premier point, les deux autres ayant été supprimés lors de son examen à l'Assemblée nationale. Elle dispose ainsi que les AESH renouvelés après un premier CDD de trois ans ne peuvent l'être qu'en CDI, ce dernier type de contrat ne pouvant toutefois être proposé d'emblée.

Le décret d'application n° 2023-597 précise que pour l'appréciation de la durée de trois ans, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.

Les modalités d'appréciation de la quotité de travail n'ont pas été modifiées : elles restent calculées sur 41 semaines (pour 36 semaines d'accompagnement scolaire effectif, afin de prendre en compte les temps de préparation et de réunions effectuées hors temps d'accompagnement des élèves).

L'essentiel des AESH effectuant 24 heures hebdomadaires d'accompagnement (une durée égale au temps scolaire dans le premier degré), ils sont donc rémunérés sur la base de 62 % d'un temps plein (seulement 0,7 % d'entre eux bénéficiant d'un temps plein). Au 1^{er} janvier 2023, cela correspondait, au premier échelon, à une rémunération nette mensuelle de 840 euros environ.

B. ...ET APRÈS 6 ANS POUR LES AED

S'agissant des AED, leurs missions, plus larges que celles qui étaient dévolues aux maîtres d'internat et aux surveillants d'externat, ont été définies par la loi du 30 avril 2003, leurs conditions d'emploi et de recrutement étant fixées à l'article L. 916-1 du code de l'éducation. Cette évolution reflétait les besoins des établissements scolaires qui ne se limitaient pas à la surveillance, mais s'étendaient à l'accompagnement pédagogique et à l'amélioration de la vie et du climat scolaires.

Initialement conçues pour les étudiants, souvent boursiers, se destinant aux carrières éducatives, les fonctions d'AED ne pouvaient être occupées que pour une durée maximale de 6 ans, soit six CDD d'un an, sans possibilité de conclure un CDI.

Pourtant, l'évolution de la profession et de ses missions, de même que les bassins de recrutement des établissements, pour beaucoup éloignés des centres universitaires, ont progressivement conduit à une discordance entre cet objectif initial – recruter des étudiants – et la réalité du terrain.

Ainsi, en 2021, on dénombrait moins de 30 % d'étudiants parmi les AED, dont la moyenne d'âge était supérieure à 30 ans. Les personnels, exerçant pour près de 70 % d'entre eux à mi-temps, sur la base de contrats d'un an, sans perspective de CDI et sans grille indiciaire, étaient ainsi rémunérés environ 680 euros net par mois à mi-temps. C'est dans ce contexte que la proposition de loi de Mme Victory s'inscrivait, en permettant un recrutement des AED en CDI à tout moment et au plus tard à l'issue de six années de services. La proposition de loi entendait également leur attribuer, à l'instar de ce qu'elle prévoyait pour les AESH, la prime versée aux personnels exerçant en REP.

Cette dernière disposition a été supprimée lors de son examen à l'Assemblée nationale, la loi finalement adoptée prévoyant le recrutement des AED obligatoirement en CDI en cas de renouvellement à l'issue de six années de services en CDD. Cette dernière disposition avait entre-temps déjà été introduite par la loi du 2 mars 2022. Le décret d'application du 9 août 2022 précisait que les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel étaient assimilés à des services à temps complet pour l'appréciation de la durée de six ans.

C. UN PROGRÈS SIGNIFICATIF, DONT LES BÉNÉFICIAIRES DOIVENT ÊTRE NUANCÉS

Les effets de la loi du 16 décembre 2022 ont été à la fois très notables et très rapides s'agissant de la proportion de personnels bénéficiant d'un CDI. Ainsi, le taux d'AESH en CDI a triplé, passant de 20,8 % à la fin 2022 à 63,4 % en janvier 2025.

S'agissant des AED, la part reste beaucoup plus faible, en raison, d'une part, de la condition de six années d'ancienneté et du caractère non automatique du passage en CDI et, d'autre part, du fait qu'environ 30 % d'étudiants occupent ces fonctions, à titre temporaire : elle a tout de même été multipliée par cinq, passant de 2,6 % à 14 % sur la même période.

Pour les intéressés, l'exercice en CDI apporte ainsi davantage de visibilité, de sécurité financière et de possibilité de se projeter. Il favorise également la professionnalisation de ces fonctions, en limitant le *turnover* des personnels.

Cette dynamique se heurte toutefois à des limites importantes : s'agissant des AESH, la pratique consistant à modifier à chaque rentrée scolaire, substantiellement et par avenant, l'organisation de leur service (lieu d'exercice, emploi du temps, voire quotité de travail) semble très répandue. Le refus de signer un tel avenant, si tant est que celui-ci soit justifié par les nécessités du service, étant une cause de licenciement, la stabilisation et la sécurisation des personnels attendue doit être relativisée. La forte variabilité des besoins d'une année sur l'autre couplée au rattachement des AESH aux pôles inclusifs d'accompagnement local (Pial) créés en 2019, et non plus à un établissement, contribuent à amplifier cette situation.

S'agissant des AED, le passage en CDI semble s'opérer de façon beaucoup moins aisée. Certains d'entre eux, remplissant les critères d'ancienneté et faisant état de services satisfaisants, se voient encore souvent refuser un CDI à l'issue de six années en CDD. Les pratiques en la matière sont très hétérogènes et semblent varier d'une académie à l'autre, et plus encore, d'un établissement à l'autre. Certains CDI sont également proposés avec une quotité horaire inférieure à celle dont bénéficiait auparavant l'agent en CDD, le conduisant à les refuser.

En résumé, la loi dite Victory a constitué une étape dans le processus de reconnaissance et de professionnalisation des AESH et des AED, sans pour autant avoir modifié substantiellement le quotidien de ces personnels, et sans avoir permis de résoudre le déficit d'attractivité de la profession d'AESH, l'enjeu de la rémunération restant au centre de cette problématique.

II. MALGRÉ DE NOUVELLES AVANCÉES INTERVENUES DANS LA CONTINUITÉ DE LA LOI « VICTORY », DES PERSONNELS QUI RESTENT LARGEMENT PRÉCAIRES

A. LES AVANCÉES INTERVENUES DEPUIS L'ADOPTION DE LA LOI

Dans la continuité de la loi « Victory », un certain nombre d'avancées supplémentaires ont été obtenues par les AESH et les AED. En premier lieu, la justice administrative a reconnu que le non versement à ces personnels des primes REP et REP+ constituait une rupture d'égalité. En conséquence, ces personnels bénéficient désormais de cette indemnité, pour un montant toutefois inférieur de 36 % à celle qui est prévue pour les autres catégories de personnel (enseignants, psychologues et conseillers principaux d'éducation - CPE). Cette prime s'élève ainsi à date à un montant net de 92 euros par mois pour un temps plein en REP et de 272 euros par mois en REP+. Rapporté au temps de travail observé, et dans la mesure où tous leurs accompagnements seraient effectués dans ce type d'établissements, cela représente, pour les AESH exerçant à 62 % d'un temps plein, 57 euros par mois en REP et 168 euros par mois en REP +, et pour les AED à mi-temps, 46 euros par mois en REP et 136 euros par mois en REP +.

Les AESH et AED ont également pu bénéficier de mesures salariales successives : ainsi, depuis la fin 2022, la rémunération des AED est passée de 680 à 765 euros net par mois environ pour un mi-temps en CDD et 785 euros net par mois en CDI ; celle des AESH au premier échelon de

840 à 965 euros net par mois environ (à 62 % d'un temps plein).

En outre, les AESH se sont vus attribuer une indemnité de fonctions, d'un montant annuel de 1 529 euros bruts, soit 64 euros net par mois sur une base de 24h de travail par semaine. Une prime de 10 % de la rémunération est enfin venue s'ajouter à ces montants pour les AESH référents.

Deux autres évolutions ont concerné les AESH : en premier lieu, la CDIisation d'un grand nombre d'entre eux a conduit le gouvernement à cesser, pour toute la profession, leur recrutement par les établissements sur des dépenses de fonctionnement. Les AESH sont donc désormais recrutés par l'État, à travers les rectorats, ce qui leur donne accès à certaines prestations d'action sociale du ministère de l'éducation nationale. En second lieu, la loi dite Vial du 27 mai 2024 a prévu que la rémunération des AESH accompagnant des élèves sur la pause méridienne soit prise en charge par l'État, et non plus par les collectivités territoriales, ce qui simplifie également la gestion administrative de leurs contrats.

Enfin, début janvier 2025, un cadre national fixant les modalités d'évaluation des AED a été soumis au comité social d'administration. Il devrait être publié prochainement.

B. UNE RÉMUNÉRATION RESTANT TRÈS MAJORITAIREMENT INFÉRIEURE AU SEUIL DE PAUVRETÉ

En dépit de ces avancées, la rémunération des AESH et des AED reste sensiblement inférieure au seuil de pauvreté, qui correspondait en 2024 à environ 1 330 euros de revenus mensuels disponibles. Pour un temps de travail représentant 62 % d'un temps plein, seul un AESH référent exerçant en REP + peut atteindre ce seuil, après trois années d'ancienneté. Par ailleurs, la grille indiciaire des AESH s'est trouvée fortement aplatie sur les neuf premières années de carrière à

la suite des revalorisations successives du SMIC, et ne permet qu'une progression, au total, de 230 euros net sur l'ensemble de la carrière (à l'échelon 11, soit après 33 années d'ancienneté, pour une quotité de travail de 62 % d'un temps plein).

La difficulté se trouve ainsi dans la question épineuse de la quotité du temps de travail, qui correspond au temps scolaire et ne permet pas une rémunération effective suffisante. Dans le même temps, les horaires d'accompagnement (en règle générale, 8h30-11h30 et 13h30-16h30 quatre journées par semaine dans le premier degré) compliquent l'exercice d'une deuxième activité, *a fortiori* quand les emplois du temps et lieux d'exercice sont susceptibles d'être modifiés régulièrement. Les temps de déplacements peuvent également être importants, nombre d'AESH exerçant sur deux, trois voire davantage d'établissements pendant une même journée. Ces temps ne sont pas pris en compte, et les indemnités kilométriques elles-mêmes sont difficiles à obtenir, puisqu'elles sont conditionnées à ce que le déplacement se fasse vers un établissement extérieur à la commune de résidence administrative et dans une commune non limitrophe et à ce que les deux communes ne soient pas reliées par des transports en commun.

La rémunération de la pause méridienne par l'État a pu être présentée comme une manière d'augmenter la quotité de travail des AESH. Cependant, les AESH ayant la possibilité de travailler sur cette plage horaire étaient déjà rémunérées par les collectivités employeuses auparavant ; la mesure n'a donc pas permis de modifier leur rémunération, les contrats de l'État étant en outre également le plus souvent de 24 heures, accompagnement méridien compris. De plus, nombre d'AESH n'ont pas la possibilité de travailler pendant la pause méridienne (conciliation avec le temps de déplacement vers un autre établissement pour l'après-midi, besoin de ce temps pour une activité annexe mieux rémunérée,

nécessité de récupérer leurs propres enfants sur la pause déjeuner, absence d'enfant ayant une prescription sur ces temps dans leur établissement, etc.).

En ce qui concerne les AED, ils sont plus nombreux à effectuer des temps pleins, qui sont plus aisément compatibles avec la nature de leurs missions. Toutefois, près de 70 % d'entre eux exercent à mi-temps. Une partie de ces mi-temps est justifiée par le statut d'étudiant, d'autres résultent probablement d'un choix des AED. Néanmoins, les temps partiels subis sont nombreux et les condamnent à des rémunérations inférieures au seuil de grande pauvreté. Il faut ajouter que les AED ne disposent pas de grille indiciaire, la seule évolution réglementaire, d'une vingtaine d'euros net par mois, intervenant lors du passage d'un CDD à un CDI.

Il convient enfin de noter que les AED sont également toujours recrutés « hors titre 2 », directement par les établissements scolaires. Couplée à cette politique de ressources humaines extrêmement déconcentrée, l'absence de cadre national de gestion et de grille indiciaire est le marqueur de la professionnalisation encore très peu avancée de cette fonction.

III. UNE PROFESSIONNALISATION ENCORE INABOUTIE

A. LA PROFESSIONNALISATION DES AESH DOIT ÊTRE AMPLIFIÉE

S'agissant des AESH, il semble exister un consensus large et une dynamique claire, quoique très progressive, en faveur de la reconnaissance de ces fonctions comme un métier à part entière. Les missions confiées aux AESH requièrent en effet des compétences à la fois très larges et très spécifiques : cela justifie donc qu'elles soient effectuées par des personnels formés et s'inscrivant durablement dans le métier. En effet, les AESH doivent mobiliser des compétences qui relèvent :

- du savoir-être : positionnement vis-à-vis de l'élève, en fonction de son handicap

mais aussi de son âge, pour lui permettre de suivre les enseignements tout en gagnant en autonomie ; positionnement vis-à-vis de l'enseignant, dans la classe ou la salle de cours ;

- du savoir-faire : connaissance des besoins en fonction des différents types de handicaps, moteurs ou psychiques, difficultés comportementales ou d'apprentissage ; connaissance des supports pédagogiques adaptés ; capacité à comprendre les contenus de l'enseignement, de la maternelle à la terminale (générale, technologique ou professionnelle), afin de pouvoir les restituer à l'élève.

Il convient d'ajouter que les AESH ne sont recrutés ni pour un type de handicap, ni pour une classe d'âge, et exercent donc pour beaucoup en inter-degrés. Une AESH auditionnée expliquait ainsi accompagner chaque matin, un élève de CP atteint d'un handicap sensoriel, et chaque après-midi, un adolescent autiste en lycée professionnel.

Il apparaît donc que la professionnalisation du métier d'AESH et une meilleure reconnaissance de leur métier sont indispensables. Pourtant, les 60 heures de formation initiale d'adaptation au poste ne sont pas toujours effectivement suivies, et elles ne le sont jamais avant la prise de poste. Plusieurs personnes auditionnées ont également estimé que cette formation était insuffisante, et trop peu concrète. Au-delà de cette formation initiale, elles ont également déploré l'absence d'une véritable formation continue, pourtant indispensable pour leur permettre de s'adapter au fil du temps à l'ensemble des profils et des contenus d'enseignement.

De même, la non-participation des AESH aux conseils pédagogiques et aux conseils de classe a pu être questionnée : outre qu'elle les prive, de même que l'équipe pédagogique, d'informations qui pourraient être utiles au bon suivi des élèves concernés, cette exclusion peut être

vécue comme une absence de reconnaissance et d'intégration au sein des équipes pédagogiques, d'autant plus difficile que l'AESH travaille dans plusieurs établissements. Enfin, il n'apparaît pas évident qu'aucun contact ne soit permis entre les AESH et les parents des élèves qu'ils accompagnent hors la présence des enseignants.

B. LA DIFFICILE CONCILIATION ENTRE PRÉ-PROFESSIONNALISATION ET CARRIÈRE POUR LES AED

S'agissant des AED, la dynamique semble plus ambiguë. En effet, malgré la baisse tendancielle du nombre d'étudiants exerçant ces fonctions, qui ne sont pas toujours compatibles avec le suivi d'études, ceux-ci représentent toujours près de 30 % des AED. Le ministère de l'éducation nationale considère d'ailleurs toujours que les étudiants se préparant aux métiers de l'éducation nationale, et notamment au concours de CPE, constituent le vivier naturel de recrutement des AED.

Parallèlement, leurs fonctions ont été élargies au-delà des missions de surveillance : ils exercent ainsi des missions d'accompagnement pédagogique, notamment à l'usage du numérique, interviennent dans le dispositif « Devoirs faits », peuvent être amenés à effectuer des remplacements de courte durée, sont intégrés au programme « pHare » de lutte contre le harcèlement et peuvent être amenés à participer aux dispositifs de sécurisation des établissements.

Pour autant, leur formation est notoirement insuffisante, voire inexistante. Un décret du 6 juin 2003 prévoit certes une formation d'adaptation à l'emploi, mais celle-ci n'est pas obligatoire, et son volume horaire comme son contenu sont laissés à la libre appréciation des académies.

L'avenir de la profession d'AED, dont désormais un cinquième de ceux qui l'exercent est recruté à durée indéterminée, devra donc permettre la coexistence sur ces fonctions de personnels étudiants et de personnels s'inscrivant dans une logique de carrière.

* *

*

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les rapporteurs formulent un certain nombre de **recommandations communes tout en exprimant leurs sensibilités individuelles et parfois divergentes.**

Les rapporteurs convergent en premier lieu sur la nécessité d'augmenter en volume et de revoir le contenu de la formation des AESH : la formation initiale doit être effectuée avant la prise de poste et revêtir une dimension beaucoup plus pratique. Des actions de formation continue doivent être proposées chaque année aux AESH.

Les trois rapporteurs considèrent également que le renouvellement des AED après trois années ne doit pouvoir se faire que dans le cadre d'un CDI.

Par ailleurs, ils souhaitent que soient publiés des critères transparents et nationaux pour ce passage en CDI, fondés sur le cadre d'évaluation en cours de publication : les refus devraient être motivés et ne pas entrer en contradiction avec les évaluations antérieures.

Ils estiment enfin nécessaire la mise en place d'une véritable formation initiale obligatoire pour les AED, dont le volume et les contenus devraient être définis à l'échelle nationale. Une offre adaptée de formation continue devrait également leur être proposée.

Mme Keloua Hachi considère que le rôle essentiel joué par ces deux professions dans la vie d'un établissement scolaire ainsi que les sujétions particulièrement fortes auxquelles sont soumis ceux qui les exercent plaident en faveur de la création de corps de fonctionnaires spécifiques, tant pour les AESH que pour les AED. Dans l'attente ou à défaut, elle propose des mesures qui permettraient d'améliorer immédiatement leurs situations.

S'agissant des AESH, elle préconise que leurs contrats évoluent vers des contrats à temps plein, en prenant en compte de nouveaux temps de travail : leur participation aux conseils pédagogiques et aux conseils de classe ainsi que, selon des modalités à définir, l'organisation de temps d'échanges à intervalles réguliers avec les parents des élèves qu'ils accompagnent. De même, devrait être pris en compte le temps de nécessaires concertations avec les enseignants autour des besoins des ESH et de l'adaptation des contenus pédagogiques ainsi que le suivi d'une réelle formation continue. Elle souhaite également que leur grille salariale soit revalorisée, avec une progression plus marquée en début de carrière, et que les conditions d'octroi des indemnités kilométriques soient assouplies.

S'agissant des AED, elle souhaite la mise en place d'une véritable grille salariale permettant une réelle évolution de carrière. Elle juge également nécessaire que leur gestion, à l'instar de celle des AESH, soit transférée aux rectorats, pour assurer une gestion des ressources humaines plus homogène, et permettre la mobilité lorsqu'elle est souhaitée par l'agent.

Enfin, elle considère que la rémunération versée aux personnels participant au programme pHare devrait être accordée également aux AESH et AED volontaires, qui en sont actuellement exclus.

Mme Bannier insiste pour sa part sur la responsabilité de l'État employeur dans la réduction de la précarité de ses agents, estimant qu'il n'est pas normal de banaliser le recrutement d'agents en CDI avec des heures de service réduites. Elle plaide pour que l'État recherche les meilleures solutions pour augmenter la quotité de travail des AESH et donc leur rémunération. Les heures effectuées pour l'accomplissement de leurs missions en marge de l'accompagnement scolaire devraient également être mieux prises en compte. De même, et sans rien ôter à la spécificité de leurs missions, une certaine souplesse pourrait être recherchée pour que les AESH et les AED se portent mutuellement assistance, de façon exceptionnelle, en prenant en charge une part infime de leurs fonctions respectives en cas d'absence courte.

Elle considère que les absences de longue durée – telles que les congés de maternité – devraient être bien mieux anticipées et que des postes ayant spécifiquement vocation à permettre ces remplacements devraient être créés pour les deux professions.

Elle recommande que la grille indiciaire des AESH soit revalorisée pour mieux rémunérer l'ancienneté, et insiste pour que le nombre d'écoles dans lesquelles ils exercent ne dépasse par la limite du raisonnable, à savoir trois établissements très proches ou deux établissements plus éloignés. Par ailleurs, le traitement du versement de leurs indemnités kilométriques devrait être accéléré.

Enfin, elle juge nécessaire une réflexion plus globale sur la politique d'inclusion.

Les élèves touchés par des troubles comportementaux ou des apprentissages pourraient ainsi bénéficier d'un accompagnement mutualisé, le cas échéant avec l'appui d'étudiants se destinant aux métiers de l'éducation, tandis que les accompagnements individualisés pourraient être réservés aux autres ESH.

Enfin, comme cela a pu être mentionné au cours des auditions, certains handicaps plus lourds trouveraient certainement une réponse mieux adaptée dans des structures médico-sociales, à plus faibles effectifs, qui sécurisent les jeunes et leurs encadrants.

M. Castiglione n'est pas opposé à la création d'un statut de fonctionnaire, tout en souhaitant, dans ce cas, que la titularisation des personnels déjà en poste ne puisse se faire qu'à l'issue d'une procédure solide de validation des acquis de l'expérience et/ou du succès à un concours, interne ou externe, le cas échéant spécifique à cette période transitoire.

Il plaide pour l'augmentation du temps de travail et donc de la rémunération des AESH à temps plein :

- en augmentant leur temps de formation et en l'organisant en dehors et en plus des 24 heures hebdomadaires auprès des ESH : la totalité de la formation initiale doit ainsi devenir obligatoire, de même qu'un minimum de 30 heures par an de formation continue ;

- en les associant davantage aux réunions pédagogiques, notamment les conseils de classe, ce qui permettrait aussi de mieux valoriser leur travail et leur rôle auprès des élèves, et en permettant des échanges réguliers avec les enseignants et les parents d'ESH ;

- à travers l'accompagnement effectif des élèves sur la pause méridienne.

Il considère en outre que le profil, l'expérience et les souhaits des AESH devraient être pris en compte pour déterminer les élèves qu'ils seront amenés à accompagner (âge, niveau d'études, type de handicap). De même, les interventions dans un établissement unique doivent être privilégiées partout où cela est possible, afin de réduire le temps de déplacement des AESH. Lorsque cela s'impose, le PIAL devrait toujours privilégier la plus grande proximité géographique possible.