



Cfdt:

ÉDUCATION FORMATION  
RECHERCHE PUBLIQUES

# Pour une École *inclusive*

## ambitieuse et soutenable

# Sommaire

|  |           |
|--|-----------|
| 1. L'école inclusive aujourd'hui : principe et réalité.....                          | <b>4</b>  |
| 2. Formation initiale et continue des personnels.....                                | <b>6</b>  |
| 3. AESH : professionnalisation et reconnaissance.....                                | <b>8</b>  |
| 4. Temps de concertation et travail en équipe.....                                   | <b>10</b> |
| 5. Santé scolaire et coopération médico-sociale.....                                 | <b>12</b> |
| 6. Prévention des risques psychosociaux<br>et réponses aux situations critiques..... | <b>14</b> |
| 7. Moyens humains et conditions de travail dans les classes.....                     | <b>16</b> |
| 8. Pilotage et dispositifs.....  | <b>18</b> |
| 9. L'école inclusive de demain : accessibilité et universalité.....                  | <b>20</b> |
| 10. Des solutions concrètes et现实的.....   | <b>22</b> |
| Toutes nos revendications en un coup d'œil.....                                      | <b>24</b> |
| Nos revendications pour les AESH - APSH en un clin d'œil.....                        | <b>26</b> |
| Chiffres clé de l'école inclusive.....   | <b>28</b> |
| Sites internet / Groupes Facebook AESH / Contacts.....                               | <b>29</b> |
| Glossaire.....   | <b>30</b> |



## ÉDUCATION FORMATION RECHERCHE PUBLIQUES

*La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques défend le droit de chaque enfant à apprendre et progresser dans l'École de la République, quels que soient ses besoins.*

*Mais nous refusons que l'école inclusive repose sur les seules épaules des personnels, sans moyens adaptés, sans soutien ni reconnaissance.*

*Ce document rassemble nos constats, nos analyses et nos propositions pour que l'inclusion devienne un projet réellement partagé et soutenable. Nous y faisons le point sur les réalités de l'école inclusive, ses limites actuelles et leurs conséquences pour les équipes pédagogiques. Nous y présentons aussi nos revendications concrètes pour bâtir une école qui conjugue adaptation des apprentissages, soutien des personnels et coopérations entre tous les acteurs.*

Une école inclusive est possible, si elle conjugue adaptation des apprentissages, soutien des équipes et reconnaissance du travail accompli.

# 1. L'école inclusive aujourd'hui : principe et réalité

L'école inclusive est aujourd'hui un principe inscrit dans la loi et largement partagé. Elle constitue une avancée démocratique majeure en affirmant le droit de chaque enfant à apprendre au sein de l'École de la République, quels que soient ses besoins spécifiques.

Mais la mise en œuvre actuelle de ce principe se heurte à de nombreuses limites. Les personnels expriment une fatigue et des difficultés croissantes face à des dispositifs souvent vécus comme inadaptés ou insuffisants.

La logique du « tous et toutes à l'école ordinaire », promue par les pouvoirs publics, se traduit trop souvent par une inclusion par défaut, sans moyens suffisants, au détriment des élèves concernés comme de leurs camarades.



La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques réaffirme son attachement sans ambiguïté à l'école inclusive : il ne saurait être question de revenir sur ce principe. Mais elle souligne avec force que l'inclusion n'a de sens que si elle est **soutenable pour les personnels et profitable aux élèves**.

Notre organisation porte une vision équilibrée : défendre à la fois les **conditions de travail** des enseignant·e·s, accompagnant·e·s des élèves en situation de handicap (AESH) et personnels éducatifs, et la **qualité du service public**

**d'éducation.** L'école inclusive ne peut pas être seulement un affichage politique ; elle doit devenir une réalité vécue positivement par tous et toutes. Cela suppose un pilotage transparent, des moyens adaptés, une formation renforcée et une reconnaissance du travail des équipes.

## Revendications de la CFDT

- Mettre fin à une approche purement quantitative (taux d'élèves inclus) et développer des **indicateurs qualitatifs** : satisfaction des équipes, continuité de l'accompagnement, efficacité pédagogique.
- Garantir que chaque décision d'inclusion soit accompagnée des **moyens humains et matériels nécessaires**, dans le respect des notifications MDPH.
- Donner aux équipes un **droit à l'alerte et à la réponse rapide** en cas de situation intenable, avec des dispositifs de soutien effectifs.
- Incrire dans le dialogue social national et académique un **bilan régulier de la politique inclusive**, associant pleinement les organisations syndicales et les représentant·e·s des personnels.

## 2. Formation initiale et continue des personnels

Les enseignant·e·s et les AESH débutent souvent leur mission sans préparation suffisante à l'accueil d'élèves à besoins éducatifs particuliers ou en situation de handicap. La formation initiale reste très inégale selon les académies, et les modules consacrés à l'inclusion sont trop souvent optionnels ou trop théoriques.

La formation continue, de son côté, est lacunaire et dépendante des choix académiques : elle ne permet ni de répondre à la diversité des situations rencontrées, ni de développer des compétences spécialisées adaptées aux besoins des élèves.

Les personnels manquent ainsi de repères, de ressources et de temps pour actualiser leurs connaissances, travailler en interdisciplinarité et coopérer avec les autres acteurs éducatifs et médico-sociaux.



La réussite de l'école inclusive repose sur la **professionnalisation** des personnels. Il ne suffit pas d'affirmer le principe d'inclusion : il faut donner aux équipes les moyens d'agir avec compétence et sérénité. La formation doit être pensée comme un **levier central de la qualité du service public** et comme une **garantie pour la santé au travail** des personnels.

La CFDT revendique une approche qui conjugue :

- une **formation initiale obligatoire** pour tous les futur·e·s enseignant·e·s et AESH, afin de ne pas laisser les collègues entrant dans le métier seul·e·s face à des situations complexes ;

- une **formation continue accessible et régulière**, permettant d'acquérir des compétences ciblées et de développer la coopération interprofessionnelle;
- une **valorisation des compétences psychosociales** et des pratiques réflexives (analyse de pratiques, supervision).

## Revendications de la CFDT

- Intégrer dans chaque **master MEEF** un volume obligatoire de **formation pratique à l'inclusion** (modules dédiés, observation de dispositifs inclusifs, adaptation pédagogique et évaluation).
- Pour les **AESH**, assurer une **formation initiale en présentiel**, et bien **au-delà des 60 heures actuelles**.
- Mettre en place un **plan national de formation continue obligatoire** sur l'inclusion, garantissant un nombre d'heures annuel dédié et des formations adaptées aux besoins exprimés par les équipes.
- Développer des **modules spécialisés** (TSA, DYS, TDAH, troubles du comportement, etc.), accessibles en présentiel et en ligne, avec des ressources pédagogiques validées.
- Organiser des **formations interprofessionnelles** réunissant enseignants, AESH, professionnels du secteur médico-social et personnels médico-psychosociaux de l'Éducation nationale, avec des temps banalisés et reconnus dans le service.
- Intégrer dans les plans de formation des sessions de **développement des compétences psychosociales** (communication non violente, gestion du stress, travail collectif), ainsi que des temps d'**analyse de pratiques** et de **supervision**.

## 3. AESH : professionnalisation et reconnaissance

Les accompagnant·e·s d'élèves en situation de handicap (AESH) sont indispensables au fonctionnement de l'école inclusive. Pourtant, leur statut reste marqué par la précarité : contrats courts ou incomplets, rémunérations faibles, perspectives de carrière limitées.

Dans de nombreux établissements, les AESH ne sont pas pleinement intégrés au collectif éducatif. Leur expertise, acquise au quotidien auprès des élèves, est trop peu reconnue et insuffisamment prise en compte dans les décisions pédagogiques. Cette situation fragilise leur engagement et accentue le turnover, au détriment de la continuité de l'accompagnement pour les élèves.



La réussite de l'école inclusive dépend de la **professionnalisation** et de la **reconnaissance** des AESH. Leur rôle n'est pas un simple appui, mais une contribution éducative essentielle à la scolarisation et à l'épanouissement des élèves.

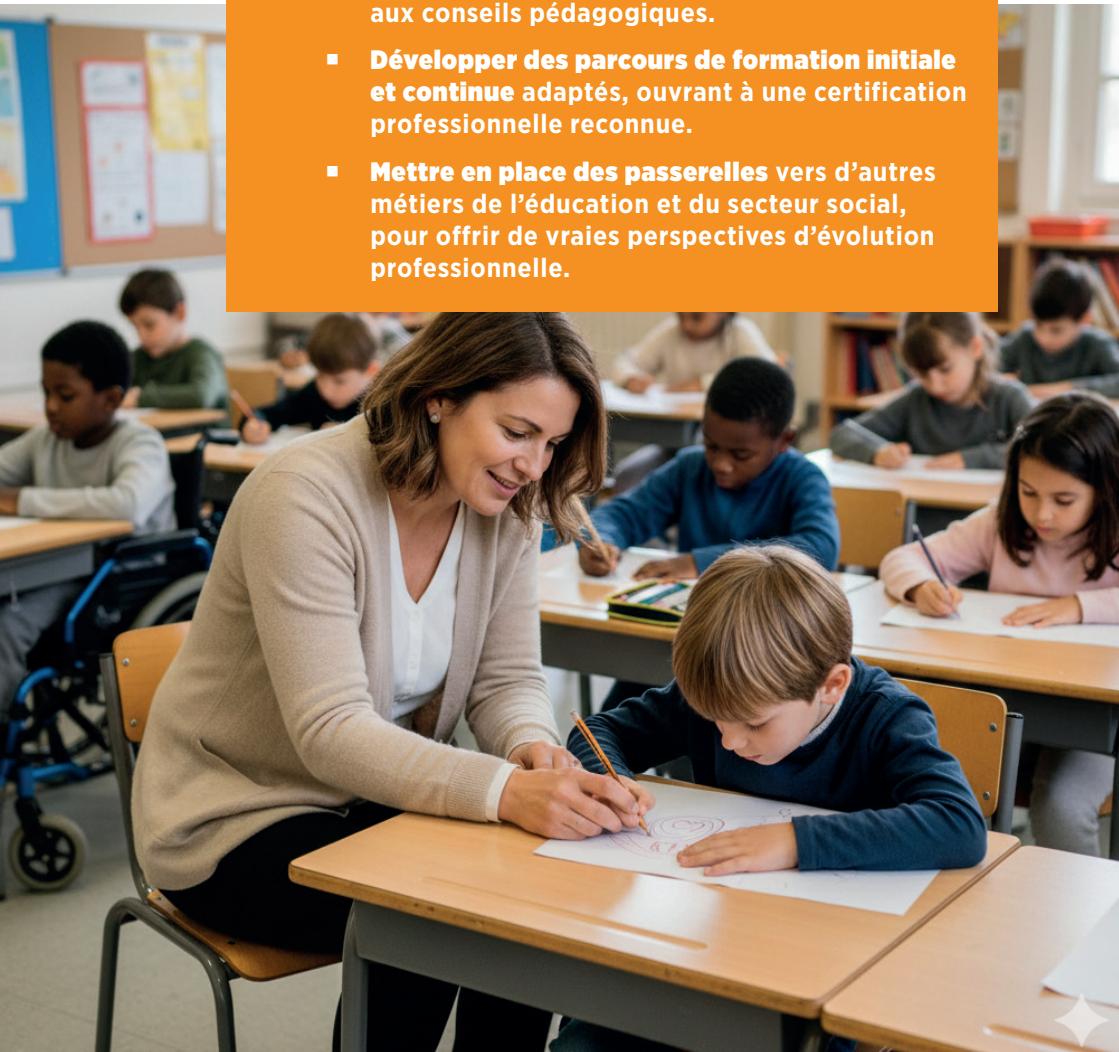
La CFDT revendique la création d'un **véritable statut de fonctionnaire** pour les AESH, garantissant stabilité, droits sociaux et perspectives d'évolution. Elle défend également leur pleine intégration dans les équipes éducatives, avec un temps de concertation reconnu et une participation effective aux décisions.

Valoriser le métier d'AESH, c'est garantir la continuité de l'accompagnement et renforcer la qualité du service public d'éducation.



## Revendications de la CFDT

- **Créer un corps de fonctionnaires de catégorie B pour les AESH, afin de leur donner un statut pérenne à temps complet, une grille indiciaire digne et des perspectives de carrière.**
- **Reconnaitre officiellement leur rôle éducatif et pédagogique en les intégrant aux réunions d'équipes éducatives, aux conseils d'école et aux conseils pédagogiques.**
- **Développer des parcours de formation initiale et continue adaptés, ouvrant à une certification professionnelle reconnue.**
- **Mettre en place des passerelles vers d'autres métiers de l'éducation et du secteur social, pour offrir de vraies perspectives d'évolution professionnelle.**



## 4. Temps de concertation et travail en équipe

L'inclusion scolaire repose sur la coopération entre enseignant·e·s, AESH, agent·e·s territorial·e·s spécialisé·e·s des écoles maternelles (Atsem), personnels éducatifs, psychologues, médecins, infirmier·e·s et assistant·e·s sociaux·ales. Pourtant, dans la réalité, les équipes disposent rarement de temps dédié pour échanger, préparer les adaptations, suivre les parcours ou ajuster les pratiques.

Cette absence de temps collectif pèse lourdement sur les personnels : elle génère de la surcharge invisible, empêche un véritable travail d'équipe et laisse chacun·e seul·e face à des situations complexes. Les AESH, en particulier, sont souvent écarté·e·s des réunions et décisions pédagogiques, alors qu'il·elle·s sont au cœur de l'accompagnement quotidien.



Pour la CFDT, l'école inclusive doit être conçue comme un travail **collectif et coordonné**, et non comme une somme de pratiques individuelles. Cela suppose d'inscrire la **concertation** dans l'organisation du travail, de reconnaître ce temps comme une mission à part entière, et de permettre l'implication pleine et entière de tous les acteurs.

Reconnaitre le temps collectif, c'est aussi valoriser la dimension professionnelle de l'inclusion et renforcer la cohésion des équipes au service des élèves.



## Revendications de la CFDT

- Incrire un **temps de concertation obligatoire** dans les obligations de service des enseignant·e·s, intégré aux emplois du temps.
- Reconnaître le **travail collectif** dans l'évaluation professionnelle et la progression de carrière, au même titre que l'activité individuelle.
- Garantir la **participation des AESH** aux réunions de suivi, conseils d'école, conseils pédagogiques et temps de préparation collective.
- Développer des **outils partagés** et conçus avec les personnels pour faciliter la continuité entre les différents professionnels.
- Procéder à une évaluation de l'usage du LPI.



## 5. Santé scolaire et coopération médico-sociale

L'inclusion scolaire met en évidence la nécessité d'une coopération étroite entre l'Éducation nationale, la santé scolaire et le secteur médico-social. Or, les moyens sont largement insuffisants : manque d'infirmier·e·s et de médecins scolaires, délais d'intervention trop longs, absence de repères clairs sur le partage d'informations.

Les enseignant·e·s et AESH se retrouvent souvent seuls face à des situations complexes, sans appui immédiat des professionnels de santé ou du médico-social. Les règles de secret partagé sont mal connues et parfois sources de blocages, au détriment d'un accompagnement adapté des élèves.



L'école ne peut pas assumer seule la charge de l'inclusion.

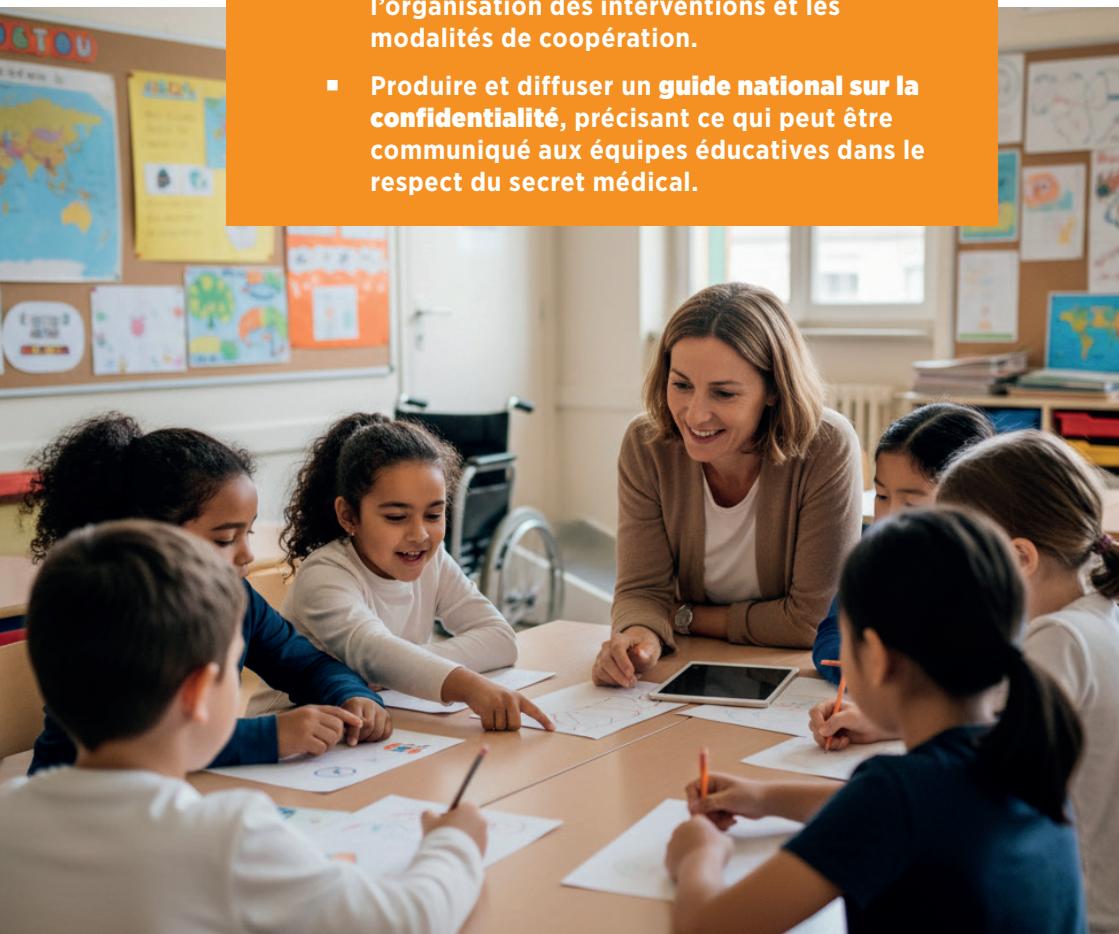
La réussite passe par des **coopérations structurées et durables** avec les services de santé scolaire et le médico-social. Cela suppose un renforcement massif de la santé scolaire, une clarification des rôles et responsabilités, et des outils permettant une articulation simple et efficace.

Pour la CFDT, la reconnaissance du **rôle spécifique** des professionnels santé – psycho – sociaux de l'Éducation nationale, et du médico-social est un gage de qualité pour l'inclusion, mais aussi une garantie de soutien indispensable aux personnels de l'Éducation nationale.



## Revendications de la CFDT

- Mettre en place un **plan pluriannuel de renforcement** des effectifs de santé scolaire (médecins, infirmier·e·s, psychologues), assorti de mesures d'attractivité.
- Organiser des **formations croisées** entre enseignant·e·s, AESH, santé scolaire et médico-social, pour mieux comprendre les missions et attentes de chacun.
- Développer des **conventions locales** et des cadres nationaux clarifiant les responsabilités, l'organisation des interventions et les modalités de coopération.
- Produire et diffuser un **guide national sur la confidentialité**, précisant ce qui peut être communiqué aux équipes éducatives dans le respect du secret médical.



## 6. Prévention des risques psychosociaux et réponses aux situations critiques

L'école inclusive expose fortement les personnels à des risques psychosociaux (RPS). Les enseignant-e-s, AESH et équipes éducatives font état d'une charge émotionnelle élevée, de situations de violence ou de tensions récurrentes, et d'un sentiment d'abandon face à des difficultés majeures.

Les registres santé-sécurité au travail (RSST) témoignent d'un volume considérable de signalements liés à l'inclusion. Pourtant, les dispositifs de soutien ou de réponse aux alertes sont insuffisants, trop lents ou inégalement déployés selon les territoires.

Protéger la santé au travail des personnels est une condition incontournable de la réussite de l'école inclusive.

Sans prévention efficace, sans accompagnement psychologique ni dispositifs d'alerte rapides, la mise en œuvre de l'inclusion devient intenable pour beaucoup d'équipes.

La CFDT défend une logique de **prévention active** et de **soutien concret**, afin de sécuriser les professionnels et de leur permettre de travailler sereinement. Prévenir et répondre aux situations critiques, c'est non seulement protéger les personnels, mais aussi améliorer la qualité de l'accompagnement des élèves.

## Revendications de la CFDT

- Instaurer une procédure de **droit d'alerte spécifique à l'inclusion**, avec obligation pour l'administration d'apporter une réponse formalisée et traçable.
- Créer des **cellules d'appui académique « inclusion »** joignables en urgence, capables d'apporter une réponse concrète dans un délai maximum de 48h.
- Mettre en place des **espaces d'écoute et de soutien psychologique** pour les personnels confrontés à des situations de crise.
- Revitaliser les **Rased** pour répondre aux besoins de soutien et d'expertise face à l'hétérogénéité des classes et des profils d'élèves.
- Renforcer les **pôles d'appui à la scolarité (PAS)**, afin qu'ils puissent intervenir rapidement dans les écoles et établissements en difficulté.
- Déployer des **dispositifs de supervision et d'analyse de pratiques** accessibles à toutes les équipes, avec reconnaissance dans le temps de service.



## 7. Moyens humains et conditions de travail dans les classes

La présence d'élèves aux besoins éducatifs particuliers a un impact direct sur les conditions d'enseignement et d'apprentissage. Or, les classes restent souvent trop chargées et ne bénéficient pas de moyens supplémentaires adaptés.

Les équipes éducatives soulignent le manque d'adultes pour épauler les enseignant·e·s, l'insuffisance des équipements spécialisés et la disparition progressive de certaines structures ou dispositifs spécialisés. Cette situation fragilise la qualité de l'accompagnement des élèves et alourdit considérablement la charge de travail des personnels.

L'inclusion ne peut être réussie sans un **renfort en moyens humains et matériels**. Ajuster les effectifs, redonner toute leur place aux dispositifs spécialisés et garantir des ressources adaptées, constituent des conditions indispensables pour conjuguer réussite des élèves et soutenabilité pour les personnels.

La CFDT plaide pour un **équilibre entre inclusion en milieu ordinaire et maintien de dispositifs spécifiques**, afin de répondre aux besoins diversifiés des enfants et adolescents, sans opposer les deux approches.

## Revendications de la CFDT

- **Fixer des seuils d'effectifs ajustés** en fonction de la présence d'élèves à besoins particuliers, afin de garantir des conditions d'apprentissage adaptées.
- **Limiter le nombre d'élèves accompagnés par un·e AESH.**
- **Déployer davantage d'adultes dans les écoles et les EPLE** : AESH, assistant·e·s d'éducation, enseignant·e·s surnuméraires (réactivation du dispositif « Plus de maîtres que de classes »).
- Allouer des **budgets fléchés** pour l'équipement en matériels adaptés (outils numériques, mobilier, aides techniques).
- Mettre en œuvre un **plan national de revitalisation des Rased**, former plus d'enseignant·e·s spécialisé·e·s (Cappei).
- Maintenir et renforcer les **structures spécialisées** (UEEA, UEMA, Ulis, Émas, établissements spécialisés) et développer des dispositifs souples « hors les murs » permettant des parcours ajustés aux besoins réels des élèves.



## 8. Pilotage et dispositifs

Le pilotage de l'école inclusive reste trop souvent centré sur des objectifs quantitatifs (taux d'élèves scolarisés en milieu ordinaire), sans prise en compte suffisante de la qualité réelle des parcours.

Les pôles d'appui à la scolarité (PAS) et les pôles inclusifs d'accompagnement localisés (Pial) présentent une grande hétérogénéité selon les territoires. Leur fonctionnement manque de lisibilité pour les personnels comme pour les familles, et leur efficacité dépend fortement des moyens humains disponibles et du rôle attribué aux coordonnateur-trice·s.

Enfin, l'accès aux dispositifs, aux ressources et aux informations pratiques reste complexe et peu harmonisé, laissant les équipes souvent démunies.



Pour la CFDT, le pilotage doit être recentré sur la **qualité** et non sur la seule quantité.

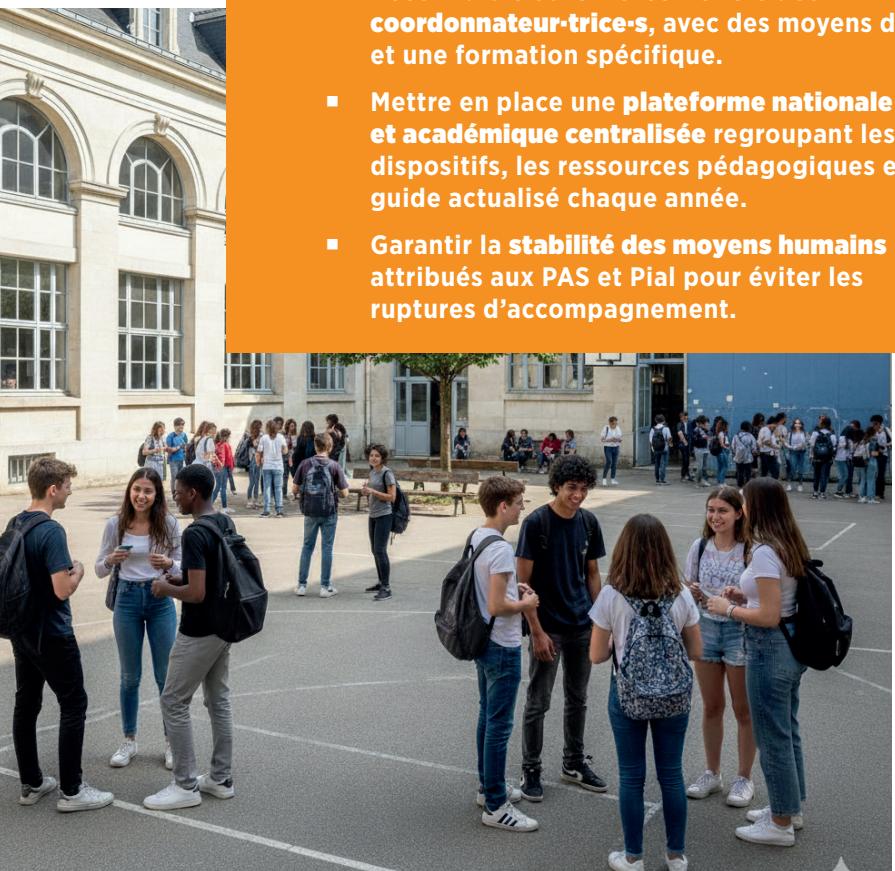
Cela suppose de développer des indicateurs pertinents, de donner aux équipes des outils clairs, et de renforcer les fonctions de coordination.

Une école inclusive efficace nécessite des dispositifs lisibles, stables et évalués régulièrement avec la participation des personnels. Elle doit garantir la continuité de l'accompagnement et l'équité entre territoires.



## Revendications de la CFDT

- Développer des **indicateurs qualitatifs** (satisfaction des équipes, adéquation des moyens aux notifications MDPH, continuité de l'accompagnement) pour compléter les statistiques nationales.
- Distinguer les **missions** qui étaient celles du Pial de celles assignées au PAS.
- Assurer une **évaluation annuelle des PAS et des Pial**, associant les équipes éducatives, afin d'ajuster leur fonctionnement aux réalités du terrain.
- Reconnaître et renforcer le rôle des coordonnateur-trice-s, avec des moyens dédiés et une formation spécifique.
- Mettre en place une **plateforme nationale et académique centralisée** regroupant les dispositifs, les ressources pédagogiques et un guide actualisé chaque année.
- Garantir la **stabilité des moyens humains** attribués aux PAS et Pial pour éviter les ruptures d'accompagnement.



## 9. L'école inclusive de demain : accessibilité et universalité

L'école inclusive ne peut se réduire à une juxtaposition de dispositifs correctifs : elle doit devenir un projet global, pensé dès la conception des programmes, des méthodes et des environnements scolaires.

Aujourd'hui, les programmes et les évaluations restent trop normés et peu adaptés à la diversité des élèves. L'accessibilité universelle – qu'il s'agisse des locaux, des outils pédagogiques, ou des modalités d'évaluation – n'est pas encore une réalité. Les parcours demeurent trop rigides et manquent de souplesse pour répondre à l'hétérogénéité des besoins éducatifs.



Construire l'école inclusive de demain suppose de dépasser la logique de l'adaptation ponctuelle pour tendre vers une **accessibilité universelle** : penser des supports, des méthodes et des espaces accessibles à tous dès leur conception.

Cela implique de revoir les finalités des apprentissages, de reconnaître la pluralité des parcours possibles – de la socialisation à l'insertion professionnelle – et de donner aux équipes la liberté pédagogique et l'appui nécessaire pour mettre en œuvre des pratiques différencierées.

La CFDT défend une vision de l'école inclusive comme une **école de l'émancipation**, où chaque élève trouve sa place et peut progresser selon ses capacités et son projet.



## Propositions CFDT

- Élaborer des programmes scolaires prenant en compte l'accessibilité universelle, intégrant des objectifs différenciés et progressifs.
- Développer des pratiques pédagogiques et évaluatives plus souples, adaptées à la diversité des profils d'élèves, avec une reconnaissance institutionnelle des évaluations contextualisées.
- Mettre en œuvre un plan d'accessibilité généralisée des locaux, des outils numériques et des supports pédagogiques.
- Créer et soutenir des pôles éducatifs de territoire, associant Éducation nationale, collectivités, médico-social et acteurs associatifs, pour une approche coordonnée et cohérente des parcours.
- Encourager l'innovation pédagogique et les échanges de pratiques entre équipes, en valorisant les initiatives locales réussies.



## 10. Des solutions concrètes et réalistes

L'école inclusive est une exigence démocratique et sociale : elle incarne le droit fondamental de chaque enfant à apprendre et à progresser dans un environnement adapté. Mais sa mise en œuvre actuelle reste fragile, marquée par des inégalités territoriales, un manque de moyens et une surcharge croissante pour les personnels.

Les difficultés exprimées par les enseignants, les AESH et l'ensemble des équipes éducatives révèlent une réalité trop souvent occultée : sans un investissement durable et une politique cohérente, l'inclusion scolaire risque de se transformer en facteur de souffrance plutôt qu'en levier d'émancipation.

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques réaffirme son engagement : défendre à la fois les **intérêts matériels et moraux des personnels et la qualité du service public d'éducation**.

Notre démarche est constructive : nous ne nous contentons pas de dénoncer les difficultés, nous apportons des **solutions concrètes, réalistes et évaluables**.

Nos propositions s'appuient sur le vécu des personnels, la concertation avec nos militant·e·s et l'expertise de notre organisation. Elles visent à construire une école inclusive **ambitieuse, soutenable et porteuse de sens** pour les élèves comme pour les adultes qui les accompagnent.

## **Revendications de la CFDT (synthèse) 25 mesures autour de six priorités**

- 1. Formation et professionnalisation des personnels.**
- 2. Temps de concertation et reconnaissance du travail en équipe.**
- 3. Santé scolaire et coopération médico-sociale.**
- 4. Prévention des risques psychosociaux et réponses aux situations critiques.**
- 5. Moyens humains et conditions de travail dans les classes.**
- 6. Pilotage centré sur la qualité et dispositifs mieux structurés.**

### **Un cap clair**

**Faire de l'accessibilité universelle et de la souplesse des parcours les piliers de l'école inclusive de demain.**

### **Une méthode indispensable**

**Associer pleinement les personnels et leurs représentants au pilotage et à l'évaluation des politiques publiques.**

**La CFDT appelle les ministères, les parlementaires et les collectivités à prendre leurs responsabilités : l'école inclusive ne peut réussir sans un investissement massif et une volonté politique forte.**

**Vous êtes acteur, actrice de l'école inclusive, la CFDT porte vos réalités, vos difficultés et vos solutions. Ensemble, nous pouvons faire de l'école inclusive un projet partagé, crédible, et porteur d'avenir. Rejoignez-nous !**

# Toutes nos revendications en un coup d'œil

## ❶ Formation & professionnalisation

- Module obligatoire d'inclusion en master MEEF
- Plan national de formation continue avec heures garanties
- Modules spécialisés (TSA, DYS, TDAH, TC...), en présentiel et en ligne
- Formations interprofessionnelles avec temps banalisés
- Compétences psychosociales, analyse de pratiques et supervision

## ❷ AESH statut & reconnaissance

- Création d'un corps de fonctionnaires (cat. B)
- Intégration aux réunions et instances pédagogiques
- Indemnité spécifique pour les AESH
- Formation/certification professionnelle reconnue
- Passerelles de carrière vers métiers EN/social

## ❸ Temps de concertation & travail en équipe

- Temps obligatoire inscrit dans les ORS
- Compensation du surcroit de travail
- Reconnaissance du travail collectif dans la carrière
- Participation garantie des AESH aux réunions
- Outils collaboratifs partagés

## ❹ Santé scolaire & coopération médico-sociale

- Plan pluriannuel de renforcement santé scolaire
- Formations croisées EN-santé-médico-social
- Conventions locales + cadre national clarifiant les rôles
- Guide national « confidentialité »

## ⑥ Prévention des RPS & réponses rapides

- Supervision et analyse de pratiques accessibles
- Cellules d'appui académique « inclusion » ( $\leq 48$  h).
- Soutien psychologique aux équipes
- Renforcement PAS et revitalisation Rased
- Droit d'alerte inclusion avec réponse obligatoire

## ⑥ Moyens humains & conditions dans les classes

- Seuils d'effectifs ajustés selon les besoins
- Plus d'adultes en classe (AESH, AED, surnuméraires)
- Budgets fléchés pour équipements adaptés
- Plan national de revitalisation des Rased
- Maintien/renfort des structures spécialisées et dispositifs souples

## ⑦ Pilotage, dispositifs & indicateurs

- Indicateurs qualitatifs (satisfaction, continuité, adéquation MDPH)
- Évaluation annuelle PAS/ Pial avec équipes
- Reconnaissance et moyens pour coordonnateurs
- Plateforme centralisée des dispositifs et ressources
- Stabilité des moyens humains PAS/Pial

## ⑧ Accessibilité & école inclusive de demain

- Programmes intégrant l'accessibilité universelle
- Évaluations plus souples et contextualisées
- Plan d'accessibilité généralisée (locaux, supports, numériques)
- Pôles éducatifs de territoire
- Valorisation de l'innovation pédagogique et des réussites locales

# Nos revendications pour les AESH – APSH en un clin d'œil

## ① Statut & reconnaissance

- Création d'un corps de fonctionnaire de catégorie B
- Grille de rémunération associée au statut, incluant une revalorisation salariale
- Reconnaissance des diplômes et des expériences antérieures lors du classement
- Reconnaissance officielle du rôle éducatif et pédagogique des AESH et reconnaissance de la spécificité des APSH

## ② Temps de travail

- Un temps de travail choisi qui permette de vivre dignement de son travail : faire du temps complet la norme et du temps partiel un choix
- accroître, reconnaître et clairement définir comme du temps de travail le temps consacré aux réunions et aux échanges avec les autres professionnels, et la formation : cela nécessite d'augmenter les heures connex ; en premier lieu, généraliser le calcul sur 45 semaines au lieu de 41.
- Prise en compte dans le calcul du temps de travail des critères tels que le nombre d'enfants accompagné·e·s, le type de notification et le nombre d'établissements sur lesquels l'AESH intervient

## ③ Affectations

- Organiser une mobilité des AESH à l'intérieur du département, de l'académie, entre académies.
- Être informé suffisamment tôt de son affectation ; au cours de l'année, un délai de prévention pour tout changement
- Limiter le périmètre de déplacement entre 2 établissements d'intervention ; et lors d'un changement d'affectation au sein d'un PAS ou PIAL

#### ④ Temps de concertation et travail en équipe

- Intégration aux réunions et instances pédagogiques
- Des outils partagés dont le LPI
- Reconnaître le travail collectif dans l'évaluation professionnelle
- Avoir une meilleure information sur la situation de l'élève lors de la prise en charge

#### ⑤ Formation initiale et continue

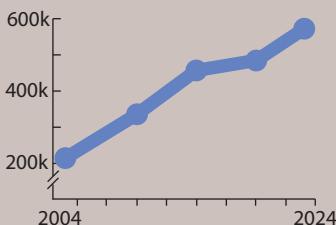
- Une véritable formation initiale en présentiel et au-delà des 60 heures actuelles
- Formations adaptées aux différents types de handicaps et aux besoins spécifiques des élèves. Conditions matérielles
- Matériel adapté : fourniture de matériel adapté pour l'accompagnement des élèves
- Espaces de travail : accès à des espaces de travail dédiés pour les AESH au sein des établissements

#### ⑥ Moyens humains & conditions dans les classes

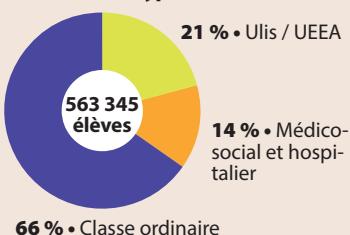
- Seuils d'effectifs ajustés selon les besoins
- Plus d'adultes en classe (AESH, AED, surnuméraires)
- Budgets fléchés pour équipements adaptés
- Plan national de revitalisation des Rased
- Maintien/renfort des structures spécialisées et dispositifs souples

# Chiffres clé de l'école inclusive

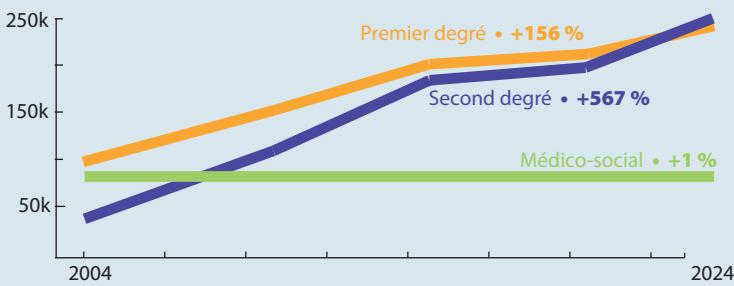
**Evolution du nombre total d'élèves scolarisés de 2004 à 2024.**



**Scolarisation des élèves en situation de handicap à la rentrée 2024 (par type de scolarisation).**



**Evolution de la scolarisation des élèves en situation de handicap (2004-2024).**



# Sites internet / Groupes Facebook AESH / Contacts

## **Site de la fédération**

<https://www.sgen-cfdt.fr/>



## **Thématique école inclusive**

<https://urls.fr/fFRES4>



## **Métier : AESH**

<https://urls.fr/c8Okir>



## **Groupe Facebook**

### **AESH : Ensemble pour défendre notre métier**

[https://urls.fr/-WV\\_k0](https://urls.fr/-WV_k0)



## **La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques près de chez vous**

[https://urls.fr/\\_HNGxG](https://urls.fr/_HNGxG)



# Glossaire

**AESH** – Accompagnant·e d’élèves en situation de handicap. Personnel chargé d'aider les élèves dont la MDPH a reconnu les besoins d'accompagnement. Trois formes : individuel (AESH-i), mutualisé (AESH-m) et collectif (AESH-co, en Ulis\*).

**APSH** - Accompagnant·e des personnels en situation de handicap. Personnel chargé de faciliter l'exercice professionnel des agent·e·s en situation de handicap.

**Atsem** - Agent·e territorial·e spécialisé·e des écoles maternelles. Employé·e par la commune, assiste les enseignant·e·s dans les classes maternelles.

**Cappei** - Certificat d’aptitude professionnelle aux pratiques de l’éducation inclusive. Diplôme des enseignant·e·s spécialisé·e·s (1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés) exerçant auprès d’élèves à besoins éducatifs particuliers.

**Ebep** - Élèves à besoins éducatifs particuliers. Désigne tou·te·s les élèves nécessitant des aménagements spécifiques (troubles, handicap, difficultés durables, situations sociales complexes...).

**Émas** - Équipe mobile d’appui à la scolarisation. Équipe du médico-social intervenant ponctuellement dans les écoles pour aider les équipes face à des situations complexes et pour prévenir les ruptures de scolarité.

**IME** - Institut médico-éducatif. Établissement médico-social accueillant des enfants présentant une déficience intellectuelle.

**Itep** - Institut thérapeutique, éducatif et pédagogique. Établissement médico-social accueillant des enfants présentant des troubles du comportement.

**MDPH** – Maison départementale des personnes handicapées. Guichet unique qui évalue les besoins de compensation, attribue les aides (humaines, matérielles) et définit le projet personnalisé de scolarisation (PPS).

**PAS** – Pôle d'appui à la scolarité. Structure locale associant Éducation nationale et médico-social pour soutenir les équipes face aux situations d'inclusion difficiles.

**Pial** – Pôle inclusif d'accompagnement localisé. Organisation qui coordonne le travail des AESH\* et la répartition des accompagnements au niveau d'un établissement ou d'un bassin.

**Rased** – Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté. Ensemble d'enseignant·e·s spécialisé·e·s et de psychologues scolaires intervenant dans les écoles pour prévenir et traiter les difficultés d'apprentissage ou de comportement.

**RSST** – Registre santé-sécurité au travail. Outil de signalement utilisé par les personnels pour alerter sur les risques ou les situations dégradées dans leur environnement professionnel.

**UEMA** – Unité d'enseignement maternelle autisme. Dispositif médico-éducatif intégré à une école maternelle, accueillant de jeunes enfants autistes avec un accompagnement pluridisciplinaire.

**UEEA** – Unité d'enseignement élémentaire autisme. Structure analogue à l'UEMA\*, implantée dans une école élémentaire pour des enfants autistes de 6 à 11 ans.

**Ulis** – Unité localisée pour l'inclusion scolaire. Dispositif collectif au sein d'une école, d'un collège ou d'un lycée permettant la scolarisation d'élèves en situation de handicap avec temps partiels en classe

**Cfdt:**

ÉDUCATION FORMATION  
RECHERCHE PUBLIQUES

**ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES  
2026 :  
VOTEZ CFDT**

