

[Via SUD éducation 78](#)

AESH, Accompagnantes d'élèves en situation de handicap

AESH Asservies, exploités, sous-payées, humiliées...

Si l'explication institutionnelle du sigle est plutôt connue, l'explication revendicative ne l'est pas moins, du fait des nombreuses mobilisations des collègues AESH pour mettre en lumière les réalités du terrain et les carences, nombreuses, de leurs statut et conditions de travail.

Le département des Yvelines ne fait pas exception en matière de maltraitance institutionnelle.

Une maltraitance institutionnelle

La mutualisation à outrance des AESH génère de nombreuses souffrances professionnelles. Les Accompagnant·es sont en effet contraint·es d'« accompagner » 3 à 9 élèves en 24 à 30 heures de contrat, autrement dit, à accorder parfois seulement 1 ou 2 heures chaque élève. Autant dire, une misère au regard des besoins des jeunes. Et ceci, avec de nombreux changements d'emploi du temps et d'accompagnement au pied levé, sans concertation sur ce qui pourrait garantir pour un accompagnement de qualité.

Le manque de considération pour l'expertise professionnelle des collègues AESH est également source de maltraitance, avec certain·es enseignant·es qui voudraient réduire le travail des AESH à exécuter leurs consignes, alors que d'autres se déchargent de toute réflexion pédagogique et de toute adaptation des cours sur elles/eux. Sans compter **l'absence de considération des hiérarchies**, d'ailleurs incompétences en matière de réflexion sur l'inclusion.

Les pressions hiérarchiques ne sont pas en reste, avec des convocations en entretien dès qu'une collègue AESH réclame de meilleures conditions de travail, ne serait-ce qu'une table et une chaise dans la salle... Car il est encore des établissements où elles sont debout ou accroupies à côté de l'élève qu'elles accompagnent !

Enfin, il y a **les sanctions qui ne disent pas leur nom**, les déplacements quand une AESH ose prendre la parole pour contester ses conditions de travail et... connaît ses droits !

L'histoire d'un déplacement organisé par la hiérarchie...

Cette histoire se passe dans le Mantois et plus précisément au lycée Camille Claudel de Mantes-la-Ville.

C'est l'histoire d'une AESH, F., qui fait tranquillement son travail auprès des élèves et avec les collègues et dont tou·tes apprécient les conseils et l'accompagnement.

Le problème, c'est que les missions des unes et des autres, dans la scolarisation des élèves en situation de handicap, ne sont pas claires et cela fait parfois surgir des tensions dans les équipes, voire des conflits. F. s'en aperçoit et demande des réunions pour échanger sur l'inclusion et reposer les choses, afin de travailler plus sagement et plus efficacement. En vain. Elle devient alors la cible

d'une collègue de l'établissement, qui lui donne des ordres et lui crie dessus.

La tension monte évidemment, car F. refuse d'être considérée comme un simple pion que l'on déplace et refuse de se soumettre à cette relation de domination que la collègue cherche à imposer. F. demande une médiation avec le proviseur. La collègue en question refuse et **la direction s'en tient là, alors que rien n'est résolu ni apaisé.**

Plusieurs mois plus tard, la situation de souffrance professionnelle est telle que F., qui connaît ses droits et est accompagnée syndicalement, remplit le Registre santé et sécurité au travail (RSST) à plusieurs reprises, obligeant de fait la hiérarchie à organiser cette médiation, au terme de laquelle la collègue dira qu'elle refuse de travailler avec F.

Quelques jours plus tard... F. voit ses heures au lycée diminuer, sans raison et alors même que des élèves manquent d'accompagnement. Elle est déplacée, pour une partie de son service, dans une école primaire puis maternelle.

Magie des Pial, qui permettent de se débarrasser d'une AESH trop revendicative...

Son mal-être au travail augmente. Le travail auprès des plus jeunes demande de l'adaptation par rapport au lycée. F. remplit de nouveau le RSST car elle sent bien l'injustice de sa situation.

Elle est convoquée à un entretien et elle s'y rend, accompagnée syndicalement. Là, toute la hiérarchie est assise en face : Proviseur, Proviseure adjointe, Principale tête de Pial, IEN de circonscription.

Au cours de cet entretien, sous couvert de prendre acte de ses souffrances et de l'accompagner, F. est accusée d'être responsable de la souffrance de ses collègues. Elle est également désignée comme « négative » et « revendicative » par la directrice de l'école maternelle.

L'IEN reconnaît toutefois des dysfonctionnements dans la communication et la gestion des dossiers des élèves et promet une solution.

Quelques jours plus tard, F. se voit proposer plusieurs Pial... lui demandant de renoncer à son travail au lycée Camille Claudel.

Dans une situation où un simple rappel des missions de chacune aurait pu être apporté pour faire cesser le conflit, le choix a été fait de sanctionner, par un changement de Pial, la collègue AESH.

Dans cette sordide histoire,

- la hiérarchie a fait bloc, ne reconnaissant que des défaillances sur la communication, jamais ses défaillances dans les missions d'accompagnement et de soutien à apporter aux personnels pour préserver leur santé.
- la hiérarchie a choisi de protéger l'enseignante titulaire, pourtant responsable d'une grande partie de la souffrance professionnelle de F., illustrant ici un traitement différent des personnels, dans la considération et l'aide qui leur sont apportées.
- la hiérarchie a choisi de condamner et de déplacer la collègue AESH, celle dont le statut est le plus précaire, celle que l'on peut déplacer sans faire de bruit et sans crainte de recours juridique, puisque c'est dans le fonctionnement même des Pial.

La hiérarchie a donc choisi de participer, à l'échelle locale, à la maltraitance institutionnelle des AESH.

[Via SUD éducation 78](#)