

Sommaire

1. Le statut et les revendications de la FSU

1.1 Quel statut la FSU revendique-t-elle pour les AESH et les APSH ?

1.2 Qu'en est-il des APSH dans le texte adopté ?

1.3 La titularisation serait-elle limitée à 20 % des AESH ? Qu'en est-il des « agents d'accessibilité » ?

1.4 Qu'est-ce que le statut changerait concrètement par rapport à un CDD ou à un CDI ?

1.5 Les AESH auraient-elles et ils les mêmes garanties que les autres fonctionnaires ?

1.6 Les CDD et les CDI disparaîtraient-ils ?

2. L'intégration des AESH déjà en poste

2.1 Qui serait considéré comme « en poste » ? Les AESH en CDD sont-elles et ils concerné·es ?

2.2 Les AESH déjà en poste devraient-elles et ils passer un concours ? Que se passerait-il sans le bac ou avec 10 ou 15 ans d'ancienneté ?

2.3 Quel diplôme ou quel concours pourrait être demandé aux futur·es candidat·es ?

2.4 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

2.5 Les AESH de nationalité étrangère pourraient-elles et ils être titularisé·es ?

2.6 Que se passerait-il pour les AESH en congé parental ou dont le contrat est suspendu à la date de référence ?

2.7 Que deviendraient les contrats et les droits déjà acquis ?

3. Le stage et la formation

3.1 Comment se déroulerait le passage de fonctionnaire stagiaire à titulaire ? Quelle serait la rémunération pendant cette période ?

3.2 L'expérience ou un diplôme comme le DEAES, le DEES ou une licence dispenseraient-ils de tout ou partie de la formation ?

4. Le salaire, l’ancienneté, la carrière et la retraite

4.1 Combien gagnerait-on en catégorie B ? Pourrait-on perdre du salaire en passant dans la nouvelle grille ?

4.2 L’ancienneté, l'échelon et les années en contrats aidés seraient-ils repris ?

4.3 Quelles seraient les perspectives d’évolution et les conséquences pour la retraite ?

5. Le temps de travail et les droits

5.1 Les 24 heures d’accompagnement correspondraient-elles à un temps plein rémunéré ? Comment seraient comptées les réunions et la préparation ?

5.2 Qu’est-ce qui changerait pour les AESH qui travaillent actuellement 22, 30, 32 ou 35 heures, ou qui occupent un poste de référent·e à temps plein ?

5.3 Pourrait-on rester à temps partiel pour des raisons familiales ou de santé, notamment avec une RQTH ?

5.4 Pourrait-on conserver un deuxième emploi ?

5.5 Les jours de fractionnement seraient-ils conservés ?

6. Les missions, les affectations et la mobilité

6.1 La création du statut supprimerait-elle les PIAL ou les PAS ?

6.2 Pourrait-on conserver son établissement ou travailler près de chez soi ? Une mobilité pourrait-elle être imposée ?

6.3 Les missions seraient-elles mieux définies ? Qu’en serait-il des AESH-co et des remplacements ?

7. Le Sénat, le budget et la mobilisation

7.1 Où en est le texte ? Quand le Sénat l’examinera-t-il ?

7.2 Que se passerait-il si le Sénat modifiait ou rejetait le texte ? Peut-on prévoir une adoption avant les élections ?

7.3 Quelles garanties figurent dans le texte et que reste-t-il à obtenir ?

7.4 Comment financer la réforme alors que les recrutements sont déjà insuffisants ?

7.5 Comment peser sur l’examen du texte et mobiliser les collègues ?

1. Le statut et les revendications de la FSU

1.1 Quel statut la FSU revendique-t-elle pour les AESH et les APSH ?

La FSU revendique la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B commun aux AESH, qui accompagnent des élèves en situation de handicap, et aux APSH, qui accompagnent des personnels en situation de handicap. Les deux exercent un métier d'accompagnement et doivent bénéficier de garanties communes en matière de rémunération, de formation et de carrière.

La FSU revendique également que le temps complet soit la norme pour les AESH et les APSH. La FSU demande une rémunération à temps complet sur la base de 24 heures hebdomadaires d'accompagnement, avec la prise en compte de la préparation, de la concertation et de la formation dans le service (cf 4. Le salaire, la carrière, l'ancienneté et la retraite)

1.2 Qu'en est-il des APSH dans le texte adopté ?

Le texte adopté en première lecture à l'Assemblée nationale prévoit la création d'un corps de catégorie B pour les AESH. La FSU revendique l'inclusion des APSH dans ce corps commun. Elle demande aussi l'ouverture d'un groupe de travail consacré aux APSH afin qu'un texte réglementaire précise leurs missions et leurs conditions d'exercice.
La DGESCO avait entendu cette demande. La FSU reste dans l'attente de l'ouverture du groupe de travail.

1.3 La titularisation serait-elle limitée à 20 % des AESH ? Qu'en est-il des "agents d'accessibilité" ?

En mai 2026, la DGESCO a présenté un scénario qui prévoyait de titulariser environ 20 % des AESH et de créer une fonction d'"agent d'accessibilité". La FSU et les autres organisations syndicales ont rejeté ce scénario. Il a encore été évoqué en octobre dans une question écrite au Sénat.

La proposition de loi adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 29 octobre 2026 prévoit un corps de catégorie B pour les AESH. Elle ne prévoit ni quota de 20 % ni création d'une fonction d'"agent d'accessibilité". La FSU continue de revendiquer la titularisation de l'ensemble des AESH et des APSH dans un corps commun.

1.4 Qu'est-ce que le statut changerait concrètement par rapport à un CDD ou à un CDI ?

Les AESH contractuel·les exercent dans le cadre d'un contrat. Les fonctionnaires titulaires détiennent un grade qui leur donne accès aux garanties de leur corps, notamment à des règles de classement, d'avancement, de formation et de mobilité. Cette mobilité peut être géographique, avec la possibilité de demander une mutation dans le même département ou vers un autre département, y compris dans une autre académie. Elle peut aussi être professionnelle, avec la possibilité d'exercer d'autres fonctions ou de rejoindre une autre administration au sein de la fonction publique. Les conditions de ces mobilités dépendraient des règles applicables au futur corps. Un CDI peut être rompu dans les cas prévus par la réglementation.

Un statut et des règles nationales donneraient aux AESH un cadre commun sur des sujets aujourd'hui traités différemment selon les académies ou les départements, comme l'organisation du service, la reconnaissance des temps de concertation ou les frais de déplacement. Les règles propres au futur corps devront préciser les conditions d'exercice du métier.

Les garanties statutaires donnent aussi aux personnels des droits qu'ils peuvent faire valoir auprès de l'administration, ainsi que des voies de recours.

1.5 Les AESH auraient-elles et ils les mêmes garanties que les autres fonctionnaires ?

Les garanties communes de la fonction publique s'appliqueraient aux AESH titularisé·es. Les règles propres au futur corps devront préciser les modalités de classement, d'avancement, de formation et d'affectation.

1.6 Les CDD et les CDI disparaîtraient-ils ?

Le Code général de la fonction publique prévoit des possibilités de recrutement par contrat. Le texte prévoit également un CDI pour les AESH en poste qui ne rempliraient pas certaines conditions d'accès au statut de fonctionnaire, avec les mêmes conditions de rémunération et de temps de travail que les titulaires.

2. L'intégration des AESH déjà en poste

2.1 Qui serait considéré comme "en poste" ? Les AESH en CDD sont-elles et ils concerné·es ?

Le texte adopté vise les AESH qui exerçaient au 1er septembre 2026 dans les établissements d'enseignement publics ou privés sous contrat. Cette disposition concerne les AESH en CDD comme en CDI.

2.2 Les AESH déjà en poste devraient-elles et ils passer un concours ? Que se passerait-il sans le bac ou avec 10 ou 15 ans d'ancienneté ?

Le texte prévoit la nomination comme fonctionnaires stagiaires des AESH qui remplissent les conditions d'intégration. Pour ces personnels, il ne prévoit ni concours, ni condition de diplôme supplémentaire, ni seuil d'ancienneté. Les collègues qui ont 10 ou 15 ans d'ancienneté suivraient donc également la période de stage prévue (cf 3. Le stage et la formation).

Les conditions de diplôme, les éventuelles équivalences et les voies de recrutement concernent surtout les futur·es candidat·es. Les modalités de leur recrutement restent à préciser.

2.3 Quel diplôme ou quel concours pourrait être demandé aux futur·es candidat·es ?

Selon le corps de catégorie B, le diplôme exigé pour se présenter à un concours externe peut aller du bac au bac+2. Pour le futur corps des AESH, le niveau de diplôme requis, les voies de recrutement et les épreuves d'un éventuel concours restent à préciser.

2.4 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Elle permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme en faisant reconnaître les compétences acquises par l'expérience. Elle pourrait aider les candidat·es à obtenir le diplôme requis. Le **troisième concours**, s'il est ouvert pour ce corps, permettrait de candidater sans le diplôme exigé au concours externe, à condition de justifier d'une durée suffisante d'activité professionnelle, de responsabilités associatives ou d'un mandat d'élu·e local·e.

2.5 Les AESH de nationalité étrangère pourraient-elles et ils être titularisé·es ?

L'accès au statut dépend des conditions prévues par le Code général de la fonction publique, notamment celles liées à la nationalité. Les conditions d'accès à la fonction publique varient selon la nationalité : si vous êtes européen·e, vous y avez accès, mais ce n'est pas le cas si vous êtes ressortissant·e d'un autre pays. Le texte prévoit de proposer aux AESH en poste qui ne rempliraient pas les conditions visées un CDI avec les mêmes conditions de rémunération et de temps de travail que les fonctionnaires titulaires.

2.6 Que se passerait-il pour les AESH en congé parental ou dont le contrat est suspendu à la date de référence ?

Le texte fixe la date du 1er septembre 2026 pour les AESH en poste. Son application aux collègues en congé parental ou dont le contrat était suspendu à cette date reste à préciser.

La situation des collègues qui se disent en disponibilité, c'est-à-dire en congé sans rémunération ou éloigné·es du service à cette date, doit également être clarifiée selon leur situation administrative.

2.7 Que deviendraient les contrats et les droits déjà acquis ?

Pour les collègues nommé·es fonctionnaires stagiaires, le passage du contrat au statut soulève plusieurs questions concrètes, notamment la reprise de l'ancienneté, le classement dans la grille et le niveau de rémunération à l'intégration. Aujourd'hui les règles de classement permettent à un·e agent·e une reprise aux ⅔ des services antérieurs. La FSU revendique des garanties sur ces points, y compris la prise en compte des années effectuées en contrats aidés.

3. Le stage et la formation

3.1 Comment se déroulerait le passage de fonctionnaire stagiaire à titulaire ? Quelle serait la rémunération pendant cette période ?

Le texte prévoit une année de stage avant la titularisation. Les AESH concerné·es auraient alors le statut de fonctionnaire stagiaire. Leur rémunération dépendrait de leur classement dans la grille et des primes applicables. La titularisation interviendrait après validation du stage. Les modalités d'évaluation et les suites d'une éventuelle non-validation restent à préciser.

3.2 L'expérience ou un diplôme comme le DEAES, le DEES ou une licence dispenseraient-ils de tout ou partie de la formation ?

La période de stage concerne aussi les personnels expérimentés. Les modalités de prise en compte des diplômes et de l'expérience dans le parcours de formation restent à préciser.

4. Le salaire, l'ancienneté, la carrière et la retraite

4.1 Combien gagnerait-on en catégorie B ? Pourrait-on perdre du salaire en passant dans la nouvelle grille ?

La FSU revendique une revalorisation salariale et une rémunération supérieure au SMIC. Le montant net dépendrait de la grille du futur corps, du classement de chaque personne, des primes et de sa quotité de travail. Il est donc trop tôt pour annoncer un salaire net ou garantir le maintien du salaire dans chaque situation. La FSU revendique des garanties sur la rémunération lors de l'intégration.

4.2 L'ancienneté, l'échelon et les années en contrats aidés seraient-ils repris ?

La FSU revendique la reprise de l'ancienneté acquise comme AESH, y compris les périodes effectuées en contrats aidés, notamment en CUI-CAE. Les règles de reclassement détermineront l'échelon d'entrée dans la nouvelle grille. La conservation du numéro d'échelon actuel et la reprise des années de service sont deux questions distinctes.

4.3 Quelles seraient les perspectives d'évolution et les conséquences pour la retraite ?

La création d'un corps de catégorie B ouvrirait des perspectives d'avancement et de promotion. La FSU revendique aussi un accès à la formation tout au long de la carrière.

Pour la retraite, les effets dépendraient du parcours de chaque personne et des règles applicables aux différentes périodes de sa carrière. Les AESH qui auraient cotisé à plusieurs régimes, par exemple comme contractuel·les puis comme fonctionnaires titulaires, pourraient être polypensionné·es. Cela signifie qu'elles et ils percevraient des pensions de plusieurs régimes, chacun calculant la part qui lui revient selon ses propres règles. Le montant total de la retraite dépendrait donc des droits acquis dans chaque régime au fil de la carrière.

5. Le temps de travail et les droits

5.1 Les 24 heures d'accompagnement correspondraient-elles à un temps plein rémunéré ? Comment seraient comptées les réunions et la préparation ?

La FSU revendique qu'un service comprenant 24 heures hebdomadaires d'accompagnement (auprès des élèves) soit rémunéré à temps plein. Le service doit aussi reconnaître le travail de préparation, les réunions d'ESS et d'équipes éducatives, les échanges avec les familles et les équipes, ainsi que la formation. Les modalités précises de décompte de ces activités restent à définir.

La revendication répond aux temps incomplets subis en prenant en compte l'ensemble du travail des AESH, y compris les activités effectuées en dehors des heures d'accompagnement.

5.2 Qu'est-ce qui changerait pour les AESH qui travaillent actuellement 22, 30, 32 ou 35 heures, ou qui occupent un poste de référent·e à temps plein ?

Il faut distinguer les heures d'accompagnement du temps de service total. Dans le cadre revendiqué par la FSU, les 24 heures constituent la référence d'accompagnement pour une rémunération à temps plein. Un taux horaire différent pourrait permettre de nouveaux recrutements selon les besoins, voire du temps supplémentaire rémunéré, cela reste à définir. Le passage des quotités actuelles au nouveau cadre, les garanties de rémunération et l'organisation du service des AESH référent·es devront être précisés.

5.3 Pourrait-on rester à temps partiel pour des raisons familiales ou de santé, notamment avec une RQTH ?

Il serait possible de demander un temps partiel dans le cadre des règles de la fonction publique. Selon la situation, le temps partiel peut être de droit ou soumis à autorisation. Pour les collègues qui bénéficient d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou pour les demandes de temps partiels thérapeutiques ou d'aménagement du poste peut notamment être examinée avec l'appui de la médecine du travail.

À titre d'exemple, si les 24 heures d'accompagnement sont retenues comme référence, une quotité de 50 % correspondrait à 12 heures d'accompagnement. Les modalités de décompte des autres activités du service resteraient à préciser.

5.4 Pourrait-on conserver un deuxième emploi ?

La possibilité de conserver une autre activité dépendrait des règles de cumul applicables et de la situation de chaque personne. L'objectif de la FSU est que la rémunération permette aux AESH de vivre de leur métier.

5.5 Les jours de fractionnement seraient-ils conservés ?

Les jours de fractionnement existent dans le régime des congés annuels des fonctionnaires de l'État. Le passage au statut ne les supprimerait donc pas en lui-même. Leur attribution dépend des conditions prévues par la réglementation.

La FAQ précédente renvoyait à l'article 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 pour les agent·es contractuel·les de l'État et au décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 pour les fonctionnaires de l'État.

6. Les missions, les affectations et la mobilité

6.1 La création du statut supprimerait-elle les PIAL ou les PAS ?

Le texte adopté en première lecture ne supprime ni les pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) ni les pôles d'appui à la scolarité (PAS). La FSU revendique leur abandon et des affectations dans un seul établissement.

6.2 Pourrait-on conserver son établissement ou travailler près de chez soi ? Une mobilité pourrait-elle être imposée ?

Les règles de première affectation, de maintien sur le poste et de mobilité du futur corps restent à préciser. Le statut offrirait un cadre pour les affectations et les mutations, avec des règles et des priorités de gestion. Le maintien dans l'établissement ou le secteur actuel devra faire l'objet de garanties.

Les secteurs des PIAL et des PAS peuvent déjà couvrir des territoires étendus. Pour les personnels contractuels, une modification des conditions d'emploi peut donner lieu à un avenant au contrat. Le statut de fonctionnaire offre des garanties et des possibilités de mobilité encadrées, notamment les priorités de mutation, le détachement ou la disponibilité, selon la situation.

6.3 Les missions seraient-elles mieux définies ? Qu'en serait-il des AESH-co et des remplacements ?

Les missions des AESH et les conditions de leur exercice devront être clairement définies. Le devenir des affectations en accompagnement collectif, notamment en ULIS, reste à préciser. La FSU revendique également la création de brigades de remplacement, une mesure qui ne figure pas dans le texte adopté en première lecture.

Deux points restent à clarifier pour les collègues concerné·es. Le premier est l'existence d'un référentiel national précisant les missions. Le second concerne le maintien des affectations en accompagnement collectif lors du passage du contrat au statut.

7. Le Sénat, le budget et la mobilisation

7.1 Où en est le texte ? Quand le Sénat l'examinera-t-il ?

L'Assemblée nationale a adopté la proposition de loi en première lecture le 29 octobre 2026. Le texte a ensuite été transmis au Sénat. À ce stade, aucune date d'examen en séance publique n'est annoncée. L'adoption en première lecture ne crée pas encore de nouveaux droits pour les AESH.

La suite du parcours passe par l'examen en commission et l'inscription du texte à l'ordre du jour de la séance publique.

7.2 Que se passerait-il si le Sénat modifiait ou rejetait le texte ? Peut-on prévoir une adoption avant les élections ?

Si le Sénat adopte le texte dans les mêmes termes que l'Assemblée nationale, le Parlement l'aura définitivement adopté. Si le Sénat le modifie ou le rejette, la procédure peut se poursuivre. En cas de désaccord persistant, une commission mixte paritaire peut être réunie pour rechercher un compromis. Si le désaccord se prolonge, le gouvernement peut, sous certaines conditions, demander à l'Assemblée nationale de statuer définitivement.

La commission mixte paritaire réunit sept député·es et sept sénateur·rices. Elle peut généralement être réunie après deux lectures dans chaque assemblée, ou après une seule en procédure accélérée. Pour une proposition de loi, le Premier ministre ou les présidences des deux assemblées, agissant conjointement, peuvent provoquer sa réunion.

Le calendrier dépend de l'inscription du texte à l'ordre du jour et de la suite de la procédure. Une adoption avant les élections ne peut pas être annoncée à ce stade.

7.3 Quelles garanties figurent dans le texte et que reste-t-il à obtenir ?

Le texte adopté en première lecture prévoit un corps de catégorie B pour les AESH, une voie d'intégration comme fonctionnaires stagiaires pour les personnels en poste à la date prévue et un CDI aux mêmes conditions de rémunération et de temps de travail pour les personnels concernés qui ne rempliraient pas certaines conditions d'accès au statut.

La FSU continue de défendre l'intégration des APSH dans un corps commun, la reprise d'ancienneté, la revalorisation des rémunérations, le temps complet sur la base de 24 heures d'accompagnement, la formation sur le temps de travail et des garanties d'affectation.

7.4 Comment financer la réforme alors que les recrutements sont déjà insuffisants ?

La FSU demande que le budget 2027 prévoit les crédits nécessaires aux titularisations, aux revalorisations salariales, à la formation et aux recrutements. Les moyens budgétaires doivent permettre à la fois la mise en œuvre du statut et la continuité de l'accompagnement des élèves.

7.5 Comment peser sur l'examen du texte et mobiliser les collègues ?

La FSU entend renforcer son action auprès des sénatrices et des sénateurs pour obtenir l'examen du texte, défendre la création du corps de catégorie B et porter ses revendications. Une plateforme nationale d'interpellation des parlementaires fait partie des pistes évoquées.