



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN

## CTA du 24 juin 2021 : déclaration AESH

Madame la Rectrice,

La loi du 11 février 2005 lançait un défi éducatif et sociétal à relever : parvenir à une société inclusive permettant à chacun.e, quelles que soient ses difficultés ou son handicap, de participer pleinement à la vie économique, sociale, culturelle et citoyenne.

A l'école, cette ambition nécessite des moyens spécifiques pour permettre une inclusion dans les meilleures conditions et *c'est à l'Etat qu'il appartient de mettre en place les moyens financiers et humains nécessaires à la scolarisation en milieu ordinaire des enfants, adolescent-es ou adultes handicapés*. En cela, le dossier des personnels accompagnants pour les élèves en situation de handicap relève de la pleine et entière responsabilité de l'Etat. Or, depuis 2005, l'Etat ne répond à cette obligation que par des contrats précaires dont le nombre a trop souvent servi de variable d'ajustement budgétaire.

Il a fallu attendre 2014 soit près de 10 ans après la loi de 2005 pour voir la création d'un statut pour les AESH. Ce statut de contractuel de droit public spécifique ouvrait également la voie à la CDIisation. Mais, depuis, malgré les annonces à répétition, la situation n'a guère évolué :

**Temps partiel imposé :** les personnels subissent toujours un temps partiel imposé ; l'État employeur les maintient ainsi en dessous du seuil de pauvreté en renforçant la discrimination générale envers les femmes au travail, puisque les AESH sont, pour la plupart, des femmes . Ce temps partiel est très souvent inférieur à la durée d'ouverture des écoles et établissements : 19h35 pour la plupart des AESH en écoles alors que les élèves sont accueillis sur 24 heures hebdomadaires. La FSU souhaite tendre vers des contrats à plein temps proposés aux personnels volontaires. Une première étape pour la rentrée 2021, avant d'atteindre la quotité à 100%, pourrait ne voir aucun contrat en dessous d'une quotité de 75 %. Sur ce point, l'Académie a des marges de manœuvre dont elle ne se saisit pas.

Elle pourrait également chercher à respecter le texte et l'esprit de la circulaire de juin 2019. Il s'agissait d'une première étape de reconnaissance partielle du temps de travail invisible, mais bien réel, des AESH. Or, les DSDEN de l'académie, relayées par certains IEN ou chefs d'établissement en font une lecture abusive et erronée, contre les AESH. Ils leur demandent de justifier de l'utilisation de ces deux heures hebdomadaires (pour un.e AESH à temps plein), en estimant qu'elles doivent être contrôlées, laissant par là même entendre qu'elles ne sont pas effectives. Même le guide académique organise cet abus, contrairement au guide AESH national.

**Une rémunération indécente :** La revalorisation régulièrement annoncée n'a pas eu lieu, les AESH restent les grand.es oublié.es à la sortie d'un prétendu « Grenelle » de l'Education alors même qu'ils.elles représentent 1 agent.e sur 10. 91,5% des AESH sont des femmes et confirment une fois de plus, que les métiers les plus féminisés sont les moins rémunérés. L'employeur public est bien loin de toute exemplarité en la matière. Plus globalement, les perspectives d'évolution de carrière se réduisent régulièrement par un tassement de la grille indiciaire : en 2014, la perspective d'une évolution de 50 points d'indice était ouverte, aujourd'hui, elle est réduite de presque moitié (29 points). Si la rémunération est encadrée par le cadre national, l'Académie a des marges de manœuvre dont elle ne se saisit pas. L'indécence de la rémunération. Et les AESH sous contrat depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 sont toujours en attente du rattrapage de CSG, pourtant prévue par le courrier du ministère adressé le 26/10/20 aux recteurs.

**Une flexibilité du travail généralisée avec les PIAL :** la généralisation des PIAL s'est faite sans aucun bilan de l'expérimentation. Cette « désorganisation du travail » conduit mécaniquement les personnels à suivre plusieurs élèves, sur des sites, écoles et établissements différents, parfois éloignés. C'est un dispositif perdant / perdant : perdant pour les personnels qui voient leurs conditions de travail se dégrader considérablement, perdant pour les élèves et leur famille qui ne peuvent que constater la baisse du nombre d'heures d'accompagnement en fonction de l'évolution des besoins et le turn-over des accompagnant.es -parfois 4 pour un même élève !-,

pendant pour les enseignant.es qui ne peuvent construire aucune habitude de travail dans le cadre d'une telle rotation et voient eux-aussi leurs élèves perdre du temps d'accompagnement. A cela s'ajoute la multitude d'interlocuteurs.trices qui accompagne cette mise en œuvre des PIAL et qui noie les personnels, complexifie la prise de décision et délègue des responsabilités sans avoir les moyens d'agir ni de prendre des décisions localement. Pour l'Institution qui n'engage manifestement pas les moyens à hauteur des besoins, le seul intérêt - non avoué- de ce dispositif, est de masquer le manque cruel de personnels pour faire face à l'augmentation des notifications MDPH et des besoins des élèves. L'Académie a là encore des marges de manœuvre à mobiliser :

- encadrer le nombre d'élèves par AESH et le nombre d'AESH pour un même élève,
  - limiter le nombre d'écoles ou d'établissements d'intervention à deux,
- envisager des déplacements compatibles avec les emplois du temps et en tout état de cause compris dans le temps de travail de l'AESH comme le prévoit le cadre réglementaire,
- période de 3 semaines avant un changement d'affectation ou d'emploi du temps,...
  - et ne parlons même pas de la confusion qui règne entre les différents échelons hiérarchiques ou non concernant les PIAL (pilote / coordonnateur / référent) conduisant certains à outrepasser leurs missions : le rôle de chacun pour être clarifié par une simple circulaire de bon sens.

Autant de cadres de gestion qui seraient de nature à donner de la lisibilité aux personnels et qui éviteraient de dénaturer leurs missions.

**Les droits des personnels malmenés :** alors même qu'ils sont les personnels les plus précaires de l'Education Nationale, ils sont souvent les personnels qui ont le plus de difficultés à faire valoir leurs droits : difficultés à accéder au remboursement de leurs frais de déplacement et de frais de repas, circulaire de frais de déplacement restrictive, remise en cause locale et unilatérale des heures de fractionnement, emplois du temps et affectation modifiées sans concertation ni parfois même information préalable, avancement, contrats de travail, absence de formation de qualité, chacun se formant « sur le tas » aux différents handicaps... Sur chacun de ces points, l'Académie est en mesure de faire d'autres choix, plus conformes au droit, plus respectueux des personnels les plus précaires mais qui s'engagent quotidiennement et sans compter dans l'accompagnement des élèves qui leur sont confiés.

De telles conditions de travail et d'emploi conduisent des personnels AESH à cumuler les emplois précaires ou à renoncer à ce métier faute de pouvoir en vivre dignement. C'est un gâchis humain et institutionnel avec une perte de compétences. Les difficultés à recruter qui conduisent le ministère à mener des campagnes publicitaires pourraient être résorbées par d'autres choix. Le ministre s'était engagé il y a un an à mener des négociations sur la rémunération et le temps de travail : il n'en a rien été.

Ces choix sont à rebours des engagements présidentiels de faire du handicap la priorité du quinquennat. Ils maintiennent dans la précarité les AESH, nient les besoins des élèves, créent de la souffrance et remettent en cause l'école inclusive qui ne peut se mettre en œuvre par le seul sur-engagement des agent.es.

La FSU demande que des discussions s'ouvrent, au niveau local comme national et que des engagements soient pris pour la rentrée 2021.

à Limoges, le 24 juin 2021