



Bonjour,

Si l'année se termine bientôt, il nous semblait important de faire un point sur les annonces ministérielles concernant les AESH (nouvelles circulaires ; généralisation des PIAL), mais aussi sur le travail effectué par la FSU et ses syndicats (SNES-FSU, SNUIPP-FSU, SNUEP-FSU), pour obtenir une revalorisation et un reclassement, dont les conditions de mise en œuvre dans l'académie de Limoges méritent l'attention de chacun-e (voir fiche spécifique jointe à cet envoi).

### Pour la rentrée, une nouvelle circulaire sur l'école inclusive...

Quelques nouveautés figurent dans une circulaire concernant l'École inclusive (le texte intégral est accessible ici : <https://www.education.gouv.fr> rubrique Le BO, n°23 à la date du 6 juin 2109 : « Pour une école inclusive »).

Le principal changement est la création, dès la rentrée, d'un service départemental de l'École inclusive dans chaque DSDEN, chargé de la mise en œuvre et du suivi de la scolarisation des élèves en situation de handicap, avec une cellule d'accueil, d'écoute et de réponse pour les familles.

Le texte rappelle également que les AESH sont « membres à part entière de la communauté éducative », qu'ils disposent « de tous les documents de suivi » (livret parcours inclusif, projet pédagogique de la classe, projet d'établissement), d'« une adresse fonctionnelle de courrier électronique » et « des codes d'accès aux équipements informatiques de leur lieu d'exercice ». **Ce sont des points à faire valoir dans l'exercice du métier.**

#### • A propos des PIAL (Pôles d'Inclusion et d'Accompagnement Localisés) :

Une autre partie de la circulaire revient sur la mise en œuvre des PIAL. Ils sont présentés comme la réponse à l'augmentation du nombre d'élèves en situation de handicap ayant une notification d'accompagnement humain par la MDPH, en permettant la « mutualisation » des élèves, sur un périmètre d'intervention plus large : là où un AESH accompagnait, dans un certain nombre de cas, un seul élève, il pourra éventuellement en suivre plusieurs à la fois. Le PIAL peut, géographiquement, se limiter à un seul établissement ou en regrouper plusieurs. Dans l'académie de Limoges, 11 PIAL étaient identifiés et devaient fonctionner complètement à la rentrée pro-

chaine. Finalement, 40 PIAL seront ouverts dans l'académie de Limoges à partir de la rentrée prochaine... Le ministre Blanquer a profité de la loi « Ecole de la Confiance » (sic) pour accélérer la mise en œuvre de ce dispositif : en France, à la rentrée 2019, le déploiement est réalisé dans 300 circonscriptions du premier degré, 2 000 collèges avec Ulis et 250 lycées professionnels avec Ulis, pour parvenir à une généralisation à la rentrée 2022.

Le seul argument éducatif avancé par l'administration est celui du développement de l'autonomie des élèves en situation de handicap. Or le rôle des AESH est avant tout de donner accès aux apprentissages et de permettre aux élèves concernés de prendre part à la vie d'un établissement scolaire...

Autant le dire clairement : **le PIAL est avant tout un moyen d'empêcher la hausse du nombre d'AESH, pour limiter les coûts, en flexibilisant da-**

**vantage les personnels et en faisant de la mutualisation la norme : l'accompagnement individuel sera limité aux handicaps les plus lourds.**

### ... suivie d'une deuxième circulaire avec quelques évolutions du statut AESH

Dans les discussions, la FSU a pesé autant que possible pour limiter l'arbitraire et favoriser la reconnaissance des droits des AESH, mais le ministère a choisi de maintenir **la précarité et l'absence de reconnaissance professionnelle des AESH. S'il y a quelques évolutions positives, le texte n'est pas à la hauteur.**

La circulaire est disponible ici : <https://www.education.gouv.fr> rubrique le BO, n°23 à la date du 6 juin 2109 « Personnels contractuels. Cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH) ».

### Des élu-es FSU actifs dans les groupes de travail pour défendre les AESH

En un an, ce sont 4 groupes de travail qui se sont tenus (3 juillet, 9 janvier, 7 mars et 26 juin), à la demande insistante de la FSU pour essayer d'améliorer la situation des AESH. Comme dans la pétition que nous avons fait signer au printemps 2019 (plus de 1500 signatures remises au rectorat), nous y défendons à chaque fois la nécessaire **création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B, avec le statut et la rémunération qui s'y rattachent, la fin des temps partiels imposés, un véritable droit à formation, le respect du métier et une gestion identique des personnels** dans toute l'académie.

Elle reprend les textes antérieurs avec quelques précisions :

- tous les contrats signés au 1<sup>er</sup> septembre seront des contrats de trois ans.
- la référence aux PIAL (voir ci-dessus)
- le rappel que l'accès à la formation continue (dont le Plan académique de Formation) est possible pour les AESH

**Surtout, le mode de calcul du temps de service est revu** (point 3.4) de manière positive, puisqu'il permet d'intégrer (un peu) la reconnaissance du travail invisible (« les activités préparatoires connexes pendant ou hors la période scolaire » ; « les réunions et formations suivies pendant et hors temps scolaire »). **Le mode de calcul est complexe puisque le temps de service est calculé sur la base de 41 semaines jusqu'à 45 (et non plus 39) sachant que dans les faits le temps de service se limite à 36 semaines** (« Les semaines en sus des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte des missions que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses fonctions en dehors du temps scolaire. Le temps d'accompagnement du ou des élèves ne peut être lissé sur la période de référence des 41 semaines »).

Même s'il s'agit d'un jargon un peu confus, cela signifie que les 1607 heures annuelles sont, dans la plupart des cas comptabilisées sur 41 semaines (exceptionnellement sur 45 « dès lors que l'AESH est amené à suivre des formations longues en dehors de la période scolaire »), soit 39h et 10 minutes par semaine, pendant les seules 36 semaines de l'année scolaire. **C'est donc bien à une réduction du temps de travail d'environ 2 heures par semaine que l'on assiste pour un temps plein, afin de reconnaître le travail invisible. Même si c'est encore insuffisant, la demande syndicale répétée de la FSU n'y est pas pour rien...**

## Rémunération et reclassement dans l'académie de Limoges : vérifiez votre situation administrative et transmettez-la à vos élu-es FSU !

Depuis 2014, il était déjà possible, au choix des académies, de mettre en œuvre une grille de rémunération, avec 9 échelons, plafonnée à l'indice majoré 363 (celui qui figure sur les feuilles de paye), équivalent à l'indice brut 400 (pour les seuls AESH en contrat de droit public cependant). Une progression salariale tous les 3 ans était alors envisageable, mais l'académie de Limoges ne l'avait pas retenue, se contentant du strict minimum : l'indice plancher (actualisé chaque année pour rester au niveau du SMIC) avec gain d'un seul échelon lors du passage au CDI. Puis plus rien jusqu'à la retraite...

**Après avoir lourdement insisté, nous avons obtenu la mise en œuvre d'un protocole de rémunération qui devrait être effectif avant la rentrée et prévoit une évolution des salaires. (avec rétro-activité depuis septembre 2018).**

La grille de progression qui est actée figure sur le site du SNES-FSU (<https://limoges.snes.edu>, rubrique AESH) de même que le protocole (article « AESH dans l'académie de Limoges : quelques progrès, grâce à la pression syndicale, mais le compte n'y est pas encore. »)

Seules les années de contrats de **droit public** en tant qu' AVS ou AESH sont prises en compte, mais le reclassement peut permettre d'améliorer un peu le salaire. **Si vous avez un doute ou si vous pensez que l'administration s'est trompée dans ses calculs de reclassement, faites-nous parvenir la fiche syndicale ci-jointe !** En effet tous les recours seront examinés par la commission consultative paritaire (CCP) élue en décembre 2018. **Comme vous avez largement placé en tête la FSU (58% des voix, 46 points devant la deuxième organisation), les 4 élu-es du personnel de la CCP sont tous des élu-es de la FSU.**

**Donc n'oubliez pas ! C'est aussi un moyen de faire respecter vos droits.**

**Nous vous souhaitons une bonne fin d'année. N'hésitez pas, dès la rentrée prochaine, à nous rejoindre. pour défendre et améliorer nos droits.**

**L'équipe du collectif AESH de la FSU (SNES, SNUipp, SNUEP)**

### Compensation de la CSG : si vous y avez droit, elle doit bientôt être versée

Les rectorats avaient supprimé cette compensation liée à la hausse de prélèvement de la CSG dès la fin du mois d'août 2018, en argumentant sur la fin du contrat. Pourtant, même si le contrat est annuel dans beaucoup d'établissements, la relation contractuelle entre (AESH et l'EPLÉ (DSDEN, collège ou lycée employeur) n'est pas rompue : la FSU a obtenu que cette indemnité compensatrice continue à être versée à celles et ceux qui étaient en poste avant janvier 2018 (<https://www.snes.edu/Hausse-de-la-CSG-pour-les-AED-AESH-enfin-indemniee.html>). Toutefois, pour en bénéficier, il est indispensable que l'employeur n'ait pas changé pas entre l'été 2018 et la rentrée de septembre 2018.

**Vérifiez que votre situation a bien été prise en compte.**

Avec les syndicats de la  
Fédération Syndicale Unitaire

