

Lettre d'information AESH

Académie de Limoges - Corrèze Creuse Haute-Vienne



Compte rendu FSU Audience Rectorat de Limoges 19/03/21

Présents :

Mme Bénézit – DRH Rectorat de Limoges
Mme Maurin-Dulac - Conseillère technique école inclusive - Secteur PIAL et Formation
Mme Massot - Secteur Contrat et Paie
Mme Grizon - DSDEN 87

Excusés :

Mme Drucker-Godard -
Rectrice
M. Guilbault - Secrétaire
Général

Mme Elodie Deloménie Professeur des écoles SNUipp 87- FSU
Mme Pascaline Bon AESH SNUipp 23 - FSU
M. Stéphane Lajaumont professeur 2nd degré - SNES académique – FSU
Mme Catherine Soares AESH SNES 19 - FSU

Le temps qui nous était accordé était limité (1h) mais vu le nombre de sujets que nous avons souhaités aborder... il a fallu quasiment une heure de plus !

Au programme :

- les PIAL : problèmes à résoudre :
- la formation des AESH : des pistes d'amélioration
- la rémunération et le temps de travail
- l'information à destination des AESH : un guide académique à revoir
- les heures de fractionnement

En guise de déclaration liminaire :

Nous avons regretté l'absence de la rectrice et du secrétaire général, parce que nous avons beaucoup à leur apprendre sur le métier d'AESH et ses difficultés, même si nos interlocuteurs ont promis de tout leur rapporter. Nous avons alors rappelé que, de la mise en place de « l'école inclusive » et de la circulaire du 5 juin 2019, les AESH attendaient beaucoup pour la reconnaissance de leur mission vers un réel métier mais nous ne pouvons que constater que le statut actuel des AESH n'était toujours pas à la hauteur de ce que l'on attend d'eux.

En effet, les AESH subissent toujours trop de précarité, un salaire indigne (sous le seuil de pauvreté lorsque l'on est à mi-temps), des temps partiels subis, trop de disparité territoriale et la mutualisation systématique au sein des PIAL ne leur permet plus d'exercer un accompagnement de qualité.

Les AESH n'exercent pas un métier d'appoint, beaucoup de femmes seules ou parents isolés en vivent. Cela contribue à la précarité des femmes qui doivent se contenter de temps partiels imposés mal payés.

L'Éducation nationale confie aux AESH des missions exigeantes qui demandent une pratique, une conscience professionnelle et une attention de tous les instants d'une part et d'autre part l'Éducation nationale néglige les AESH en n'améliorant pas les salaires, en ne proposant pas de formation à la hauteur, en maintenant les AESH à temps partiel.

Nous avons conclu cette introduction en rappelant que la FSU, première organisation des AESH dans l'académie (avec 58 % des voix, 46 points devant la suivante lors des dernières élections professionnelles) revendique la création d'un statut de fonctionnaire de catégorie B pour les AESH, ce qui irait dans le sens d'un

respect des personnels et d'un réel service public de l'inclusion scolaire pour la réussite des élèves vers l'épanouissement et l'autonomie.

I) La mise en place généralisée des PIAL sur l'académie : de nombreux problèmes à régler

Nous avons regretté que l'extension à marche forcée des PIAL sur l'académie n'ait pas donné lieu à une concertation avec les acteurs concernés. Pour la FSU, il n'est pas acceptable que le passage de l'expérimentation à la généralisation n'ait pas donné lieu à un bilan partagé. C'est pourquoi la FSU demande à ce qu'un bilan soit présenté en CTA et CTSD .

Très souvent, les AESH estiment que l'organisation des PIAL participe à une dégradation de leurs conditions de travail et ne leur permet plus d'apporter à leurs élèves un accompagnement de qualité auquel ils ont droit. Nous avons demandé à ce qu'un groupe de travail spécifique soit organisé sur ce sujet, mais le rectorat semble pour l'instant botter en touche.

Au nom du rectorat, Mme Maurin-Dulac a expliqué qu'une « mission d'évaluation nationale des PIAL » avait débuté mi-mars dans toute la France : chaque académie doit mener une enquête dans un panel de PIAL et interroger les différents acteurs. De cela devraient ressortir les « bonnes pratiques » de chaque académie, des outils et une synthèse sera proposée au comité national de suivi de l'école inclusive et au Ministère. Non seulement nous avons senti une forte réticence quand nous demandons à être associé.es à l'étude avant les conclusions sur notre académie en tant que représentant-es des personnels, mais nous savons aussi ce que sont les bonnes pratiques vues depuis le ministère : travailler plus à moyens constants...

Même si nous pensons que les PIAL ne sont pas la bonne solution à l'organisation du travail des AESH, nous leur avons toutefois suggéré des pistes d'amélioration pour en limiter les effets les plus néfastes à l'échelle académique :

1) Première amélioration possible : une clarification des textes pour tous les acteurs pour rappeler le rôle de chacun au sein des PIAL : SDEI / DSDEN / Chef d'établissement / Pilote et coordonnateur et surtout sur ce qui n'est pas de leur compétence, **sous la forme de tableau ressource (à inclure dans un guide académique revu), pour éviter les abus.**

- C'est entendu, Mme Benezit envisage de prendre appui sur un tableau que prépare la DSDEN 87 et qui pourrait être inclus dans le guide académique prochain qui sera remanié et plus tourné vers l'information académique pour répondre au manque de communication claire vis-à-vis des AESH et de leurs interlocuteurs multiples. Nous souhaitons y apporter un commentaire avant publication...

- Nous avons suggéré **un groupe de travail** qui permettrait d'uniformiser la gestion des différents PIAL sur l'académie et mettre en avant les améliorations à apporter :

2) 2 ème amélioration possible : penser les AESH autrement que des pions à moyens constants dans les PIAL
Cela veut donc dire :

- **limiter la multiplication des lieux d'accompagnement** pour favoriser l'intégration des AESH dans l'équipe éducative ;

- **remettre en cause les multi-affectations et les changements d'établissement sur la semaine ou sur une journée** qui ne favorisent pas l'intégration des AESH, (ils n'ont matériellement pas le temps d'être en contact avec l'équipe éducative, ce qui est en complète contradiction avec les textes et les propos du ministre de l'Éducation nationale) ;

- **mettre fin à la diminution du volume horaire pour de nombreux accompagnements (mise en pratique excessivement par la mutualisation)** qui est contraire à une école inclusive de qualité et qui n'est pas forcément la bonne voie pour que l'élève gagne en autonomie.

- L'administration affirme que les PIAL ont été dessinés géographiquement pour que les déplacements des AESH soient limités.

- Nous avons apporté des témoignages précis, notamment sur les remontées de collègues directeurs et directrices, coordonnateurs et coordonnatrices de PIAL ou enseignant.es, qui déplorent de plus en plus de problèmes d'attribution du volume horaire complet notifié par la MDPH pour certain.es élèves. Avoir recours à des bricolages pour pallier le manque, en attendant d'avoir des AESH individualisé.es lorsque c'est notifié ainsi, n'est pas une solution. Mme Maurin-Dulac explique que ce problème sera évoqué lors de la synthèse académique suite aux visites

évaluatives des PIAL. Nous ne souhaitons pas que le problème soit évoqué, mais que des réponses à la hauteur d'un service public de l'inclusion scolaire soient apportées !

L'administration estime qu'accompagner 2/3 élèves dans une classe ne doit pas poser de problèmes et c'est pour cela que des AESH sont amenés à suivre 6 à 8 élèves par semaine car il peut y avoir plusieurs regroupements ! Elle nous précise que pour mener un élève à l'autonomie, l'accompagnement humain n'est pas forcément nécessaire (ou l'art de justifier la suppression des moyens !). Nous lui répondons que précédemment nous avions des heures pour préparer les élèves à l'autonomie mais que depuis la mise en place des PIAL et le resserrement des heures, nous ne les avons plus !

3) 3ème amélioration possible des PIAL : organiser des brigades de remplacement sur chaque département avec des moyens supplémentaires. Le flux tendu ou le bricolage n'est pas vivable avec un public aussi fragile que nos élèves que nous accompagnons.

- Cela permettrait également aux AESH de ne plus hésiter à prendre un congé maladie ou à envisager une formation sans culpabiliser sur le devenir de leurs élèves.

- A en croire Mme Grison, c'est irréalisable surtout du fait que les CDD sont sur 3 ans. Nous ne voyons pas bien où est la logique, cette brigade peut être créée avec des AESH en CDI. D'autant que la création d'AESH référents a été possible et qu'ils servent de remplaçants au sein de leur PIAL grâce à la création de quotités horaires supplémentaires pour ces référents.

II) Une formation des AESH à revoir et à développer !

Les propositions de formation adaptées aux besoins des AESH sont toujours attendues sur l'académie...

Nous avons indiqué que :

- **la formation initiale devait être intégralement en présentiel** (et non 60h dont la moitié par Magistère) ; et ce n'est pas lié au COVID puisque le rectorat l'a inscrit dans son guide académique !
- **Nous souhaitons un dispositif amélioré de formation continue avec des stages spécifiques** pour les AESH avec inscription au PUF (ex PAF) avec la possibilité pour les AESH de formuler au moins 3 vœux chaque année (et suffisamment de places pour répondre à toutes les demandes).

Nous avons suggéré des thèmes de formation : les grandes familles de handicap, l'adolescence, les jeunes majeurs face au handicap, les troubles dys, les troubles du comportement, les langages visuels et gestuels, le travail en collaboration avec des enseignants, des équipes médico-éducatives. Ces thèmes animés par des professionnels permettraient aux AESH de mettre à profit des connaissances plus solides au service des élèves accompagnés et de l'équipe éducative.

Il semble que le message soit bien passé, à suivre donc. Nos interlocutrices semblent prêtes à faire une information ciblée par mail pour les formations auxquelles les AESH pourraient participer avec inscription au PUF.

III) L'insuffisance de la rémunération et les conditions de travail

1) Actualisations salariales indispensables

Nous avons rappelé l'insuffisance de la rémunération et la nécessité, a minima, d'accélérer les délais de reclassement... Nous sommes intervenus sur trois points :

- **A quand l'application de la nouvelle grille indiciaire avec mise à jour de tous les échelons** (courrier du ministère du 18/01/2021 aux recteurs) avec au préalable une mise à niveau des indices des AESH qui ont effectué leurs 3 ans au 01/09/20 ? On peut signaler à ce sujet que le cadre de gestion n°2019 du 5-6-2019 point 2.6.2 préconise un réexamen de la rémunération dès le terme de la 1^{er} année du contrat. Cela permettrait de donner aux AESH une vision positive de l'évolution de leur rémunération.

Le sujet est pris en compte sur l'académie. Mme Grison nous précise que les avenants sont en route, le 19 serait particulièrement en retard pour la mise à jour des indices, dû aux 3 ans effectués. Les premiers traités ont concerné l'échelon plancher et l'échelon 2 pour le rattrapage du SMIC, ensuite viendront les « indices anniversaires des 3 ans » puis tous les autres. Ils fonctionnent par « campagnes de reclassement ». Mme Bénézit nous fait comprendre que tous les AESH bénéficieront de la nouvelle grille indiciaire à partir du 1^{er} janvier 2021 mais cela prend du temps car le service paie du rectorat est en attente d'un outil informatique approprié, les saisies se font manuellement.

Si nous ne voulons pas jeter la pierre à l'administration locale, cela interroge toutefois sur l'amateurisme du ministère en matière d'outils informatiques ! Mme Massot ajoute qu'il est impossible d'anticiper l'augmentation du SMIC chaque année au mois de janvier et que les calculs se font donc à partir du mois de février pour un rattrapage sur le salaire d'avril.

Notre crainte est que des collègues passent entre les mailles du filet. La FSU demande à ce qu'un appel soit fait à destination de tous les AESH pour leur rappeler le principe de la rémunération en fonction de l'ancienneté et ainsi de vérifier, grâce à leur premier contrat de travail, si le traitement perçu correspond à l'ancienneté acquise. Nous avons rappelé qu'il est inacceptable que la hausse annuelle du SMIC conduise à ce que les AESH soient rémunérées en dessous du SMIC et que cela conduise chaque année à la hausse de l'indice plancher, avec un tassement de la grille par le bas et une baisse des perspectives d'évolution de paie. La FSU demande une refonte de la grille indiciaire avec hausse de l'indice plancher et du niveau plafond. Dans l'attente, la FSU souhaite la réunion d'un groupe de travail pour établir une nouvelle grille qui soit plus favorable aux AESH dans le respect du cadre réglementaire.

● **A quand le paiement de l'indemnité compensatrice de la CSG pour tous les AESH sous contrat depuis le 01/01/18 (courrier du ministère du 26/10/20 aux recteurs) ?**

Le sujet est pris en compte sur l'académie. Les services sont en attente d'un outil informatique (SCRIPT) ministériel pour lancer le paiement...

Ils sont également dans l'attente d'une dernière « note de service ». Mme Massot va reprendre manuellement tous les dossiers pour cibler tous les AESH en poste depuis 2018 qui ont perdu le bénéfice de l'indemnité compensatrice de la CSG. Il leur sera versé l'indemnité rétroactivement et ensuite mensuellement. L'opération devrait prendre un certain temps, espérons que tout soit réglé pour l'été.

● **A quand la régularisation de l'indemnité de fonctions particulières des AESH référents en poste depuis le 01/09/20 (décret du 23/10/20) ?**

Le sujet est pris en compte sur l'académie. Les AESH référents vont recevoir bientôt leur indemnité (avec une incertitude de l'administration sur la date). Il faudra donc vérifier !

2) Régler le problème des différences Titre 2 / Hors-titre 2 : une nécessité.

Pour plus d'égalité de traitement pour des salarié.es qui exercent les mêmes missions, la gestion différenciée entre titre 2 (rectorat) et Hors-Titre 2 (Jean Monet) doit disparaître. Les « titre 2 » sont payés sur des postes identifiés par le ministère, alors que les « hors-titre 2 » sont payés sur des moyens provenant de plusieurs lignes budgétaires... **derrière un problème comptable, c'est le refus politique du ministère de créer des postes d'AESH permanents !**

Les HT2 n'ont pas à subir une telle différence de traitement (un décalage de calendrier de paie, le non accès à l'ENSAP, la réduction des droits à l'action sociale même si nous pouvons noter une amélioration par l'accès au CESU et au chèque vacances).

L'administration s'engage à proposer un calendrier de paie annuel pour les AESH HT2, et voir avec Jean Monet ce qui peut être amélioré. Les autres demandes sont rejetées car relevant du ministère.

3) Améliorer durablement la situation financière des AESH ? La question du temps de travail et la fausse réponse de l'administration

● *Pour souligner l'importance de la précarité, nous demandons s'ils peuvent nous fournir des données chiffrées du « turn-over » des AESH dans l'académie, qui est important ; l'administration botte en touche en expliquant que c'est trop compliqué à chiffrer.*

● *Comme seule amélioration salariale, l'administration réfléchit toujours à la mise en place du double employeur, pour compléter le volume horaire des AESH du 1^{er} degré, notamment pour la pause méridienne et les temps périscolaires. Pour ces temps l'AESH aurait un contrat avec la commune, communauté de communes ou association.*

Le double-employeur est un leurre. Non seulement c'est au cas par cas, mais c'est un sujet de conflits entre employeurs, et évite à l'Éducation nationale un quelconque engagement. Le temps de restauration accompagné est pris en charge sur l'emploi du temps dans le 2nd degré, cela doit aller dans le même sens dans le 1^{er} degré. Par la valorisation de leurs missions, les AESH pourraient très bien obtenir des temps pleins à l'image des professeurs documentalistes qui effectuent 36h dont 30 en présence et 6 h correspondant au « travail invisible ». Nos propositions ne sont pas acceptées et ne conviennent pas !

IV) Un guide académique à revoir !

Nous demandons à participer à un travail collectif pour réécrire le livret d'accueil académique à destination des AESH, en argumentant sur le fait qu'il contient quelques erreurs préjudiciables aux AESH.

Les AESH ont reçu fin décembre le livret d'accueil qui leur permet d'avoir une somme d'informations académiques les concernant. Celui-ci rappelle et reprend par thème le guide national AESH. **MAIS** nous aurions

souhaité que celui-ci soit élaboré lors d'un agenda social en concertation avec les syndicats représentatifs, ce qui aurait certainement évité les erreurs que nous avons pu relever à sa lecture : Mme Bénézit propose de revoir le guide sans les organisations syndicales, ils prendraient comme point de départ le guide national et rajouteraient les spécificités locales.

1) Nous avons rappelé que, concernant **le temps de travail et la quotité de service**, le décompte des heures au-delà des 39 semaines n'a pas à être effectué : dans la circulaire du 5 juin 2019, elles étaient envisagées comme une manière de prendre en compte le temps de travail invisible des AESH.

Or le guide (p. 20) demande que ces heures dites « *d'activités connexes* » doivent faire l'objet d'un décompte à présenter au chef d'établissement. **Nous rappelons que c'est un abus d'autorité dans l'académie de Limoges contraire au guide national et nous demandons à ce que ce point soit revu, même si l'administration marque quelques réticences.**

2) Sur les interventions répétées de la FSU, un protocole passé au printemps 2019 dans l'académie de Limoges avait acté que **l'évolution de la rémunération de l'agent était automatique et ne dépendait pas de l'entretien professionnel ; or** ceci n'est pas pris en compte au paragraphe entretien professionnel du livret académique (p. 21). L'administration reconnaît son erreur et promet de le corriger.

3) Concernant la rémunération, **la grille indiciaire** n'est pas à jour (p. 24). Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'indice plancher est à 329 et non 325. De plus, suite au courrier du ministère celle-ci est caduque depuis le 1^{er} janvier 2021.

V) Et les heures de fractionnement ?

● Le guide national (p. 28) stipule au sujet des congés, que les AESH en tant que contractuel du ministère de l'éducation nationale peuvent bénéficier de **14 heures de fractionnement**. (Cf : le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 / conditions posées par l'article 1er du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984). Ceci n'est pas précisé dans le livret académique. **Nous demandons à l'administration comment elle compte les faire appliquer dans l'académie de Limoges.**

Cela va être mis en place, mais ils réfléchissent aux modalités de mise en œuvre. Ils opteraient pour une diminution horaire sur la semaine ce qui permettrait à toutes les AESH de bénéficier des 14h sans prendre en compte le quota d'heures du contrat et sans impact sur le salaire.

Nous avons conclu en indiquant que nous suivrions l'évolution rapide de ces dossiers (à commencer par une commission paritaire où les AESH sont représentés par la FSU face à l'administration fin avril). En effet, la mise en œuvre rapide serait un signe du respect des AESH par l'administration.

Nous avons regretté vivement que, comme nos collègues AED, les AESH de l'académie soient les seuls personnels non cités lors des remerciements de Mme la Rectrice (envoyés le 5 février par mail) pour saluer l'investissement des agents de l'Éducation en période de crise sanitaire.