



GT AESH et PIAL du 16 décembre 2020 - Aix-Marseille

Lors du groupe de travail académique qui a examiné la situation des AESH et la mise en oeuvre des PIAL, les représentants de la FSU ont souligné le caractère préoccupant de la situation de l'inclusion à la fois au regard de l'accompagnement des élèves en situation de handicap qu'au regard des AESH.

Les contraintes budgétaires mises en avant ne permettent de garantir ni les conditions de la scolarisation des élèves en situation de handicap, ni le cadre de travail et de rémunération des AESH. La mise en place des PIAL loin de faciliter l'inclusion est de fait un outil de gestion de la pénurie.

Les listes d'attente pour que les élèves bénéficient des soins prescrits s'allongent faute de places en SESSAD, CMPP, IME, ITEP, ... Plusieurs mois après la rentrée des élèves attendent toujours une AESH et la situation des AESH reste très précaire.

Nous avons souligné cette situation explosive car elle ne répond pas aux besoins des élèves malgré des notifications adressées parfois depuis plusieurs mois et place les AESH dans des conditions permanentes d'instabilité. Près d'un an après la parution du Bulletin Académique (20 janvier 2020), le cadre de gestion n'est toujours pas appliqué. Les libertés prises avec les textes se font toujours au détriment des personnels notamment dans les propositions d'avenants en cas de changement d'affectation.

Au niveau académique, plus de 6000 AESH occupent les 3836 équivalents temps plein c'est dire que la quasi totalité des AESH est confrontée au temps partiel imposé. Mais cette dotation ne couvre pas les besoins et le recours à une prétendue mutualisation plafonnée à 5h par élève conduit à déliter la notion même d'accompagnement.

Temps de travail et salaires : Les chiffres présentés soulignent que même si le nombre de CDI est en augmentation, il ne représente que 15 % des ETP (équivalents temps pleins). La fonction d'AESH est très largement féminisée (91,09%) et très largement touchée par la précarité des quotités incomplètes. Il n'y a en effet que 76 AESH en temps complet, plus de 4600 d'entre elles sont à des temps de 20h ou 21h, les autres sur des quotités un peu plus importantes entre 32h et un temps complet pour les personnels exerçant dans le second degré.

Cette situation et le manque d'ambition pour l'évolution de cette profession faute de statut de fonctionnaire souligne combien les préconisations déclinées dans le protocole égalité sont loin de leur application. Nombre d'AESH, souvent chefs de famille monoparentales sont vouées à la précarité que leur salaire de 700€ nets mensuels leur confère. Nous avons aussi posé la question de la Compensation de la CSG pour AESH en contrat avant le 1^{er} janvier 2018, du Changement d'indice de rémunération : la nouvelle grille de rémunération depuis le 1^{er} janvier 2020 ne semble pas encore appliquée partout. Nous avons aussi fait la demande de frais de déplacement des AESH. Nous avons exprimé le souhait d'un changement d'indice automatique tous les 3 ans et non pas tributaire de l'évaluation dont le calendrier n'est pas respecté.

Retards de paiement : Pire, afin de respecter le cadre de la LOLF, c'est sur le budget 2021 (fin février seulement) que devraient régularisés les 630 contrats qui restent à 20h avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2019. La quasi totalité des personnels concernés exercent dans les Bouches-du-Rhône.

Nous avons dénoncé cette situation, véritable déni de la réalité sociale de ces AESH.

Nous avons exprimé les nombreuses anomalies relevées au niveau des conditions de travail, de rémunération, de temps de travail, d'avenants aux contrats, de formation,...

Gestion des avenants aux contrats illégale, évaluation non conforme : Les contrats ne peuvent être modifiés sans le respect de la procédure et la mise en place d'avenants mais les propositions tiennent parfois d'un chantage à l'emploi tant elles sont éloignées des possibilités des personnels faute de prise en charge des frais de déplacement. Le volume des AESH rend nécessaire la mise en place d'un cadre de gestion leur permettant de connaître les motifs de leurs affectations, la possibilité d'avoir accès à un cadre de mouvement qui prenne en compte leur situation (fin d'une prise en charge sur une école ou un

établissement, déménagement,...). Il est important de définir des critères objectifs de mutation lorsque une ou des AESH doivent quitter une école ou un PIAL (ancienneté sur le lieu d'affectation, suivi d'un élève, ...). A l'heure actuelle, ce cadre n'est pas établi et conduit à des situations complexes qui accentuent la précarité de ces personnels en leur donnant des conditions de travail impossibles. L'application GANESH dédiée à la gestion des avenants aux contrats d'AESH n'est pas conforme au droit et ne précise pas les lieux d'affectations, elle est utilisée là encore principalement dans les Bouches-du-Rhône qui cumule tous les dysfonctionnements cités : L'évaluation est préconisée à partir d'un questionnaire erroné confié aux directrices et directeurs (voir site du Lycée Saint Exupéry)

PIAL : Les PIAL présentés comme un outil au service de l'inclusion servent de fait à gérer un nombre défini d'AESH qui n'évolue pas. Sous le terme « évaluation des besoins », il s'agit en fait d'adapter au risque de ne pas respecter les notifications de chaque élève les modalités d'accompagnement puisque les heures d'AESH sont décrochées des notifications d'AESH sous couvert de mutualisation. Les attributions d'AESH Mut au temps limité à 5h par élève ne sont pas acceptables, elles ne correspondent pas à la réalité du fonctionnement des classes. Leur création (en dehors du cadre prévu au plan national) nécessite selon les termes du SG du Rectorat une adaptation progressive pour revenir à l'application du texte.

Parmi les questions diverses, nous avons aussi évoqué : la formation nécessaire au-delà de celles proposées au plan académique pour l'adaptation au poste pour arriver à une véritable professionnalisation. Les conditions d'exercice qui exposent parfois les AESH à des comportements débordants d'élèves. La question du remplacement en période COVID 19 est essentielle, mais au-delà de ces circonstances il est essentiel de prévoir le remplacement de congés (maternité ou congés maladie longs).

Nous avons demandé la réunion régulière d'instances et un bureau académique pour que les AESH aient un interlocuteur souvent difficile à atteindre selon les départements. Le SG a prévu d'autres réunions académiques de façon à harmoniser des situations qui comme l'a souligné le groupe de travail sont très différentes parfois d'un département à l'autre.

Le problème d'attractivité des conditions du métier et de la rémunération ne sont donc pas réglés et les droits restent à conquérir. Seule l'action collective des personnels concernés, leur mobilisation pourra permettre de conquérir des droits.

A Marseille, le 16 décembre 2020