

Compte-rendu du GT AESH du 4/02

Comme nous l'avions réclamé depuis le début de l'année, un Groupe de Travail s'est enfin tenu au rectorat ce mardi 4 février. A l'ordre du jour :

- Bilan de la rentrée
- Formation
- Rémunération

Nous étions reçus par Mme De Saint-Jean, Secrétaire générale adjointe, directrice des ressources humaines, accompagnée de Madame Kheder, SG de la DSDEN de la Loire, M. Dupont, SG de la DSDEN du Rhône, Mme Montangérand, IEN CT ASH, et Mme Delpierre, des services académiques de l'école inclusive.

Bilan de la rentrée.

Le rectorat nous a annoncé que **le nombre de notifications a augmenté de 18%** en 2019, une croissance globalement constante depuis les cinq dernières années. Le recrutement des AESH serait constant. L'accompagnement individuel, environ 20% des accompagnements, aurait augmenté de 29% sur l'année 2019, tandis que l'accompagnement mutualisé aurait augmenté de 14%.

Notre première intervention s'est alors portée sur **le nombre total d'AESH et son évolution**. Arguant de complications techniques (sur les quotités horaires différentes notamment), l'administration n'a pas pu nous répondre. Le nombre d'AESH total et en équivalent temps plein de l'année 2019 étant connu, nous n'avons pas pu savoir pourquoi ces mêmes nombres pour l'année 2018 ne pouvaient pas nous être communiqués...

Un **retour sur les nouveaux contrats** est fait. Nous passons très rapidement sur le déroulé catastrophique de ce début d'année – nous avons déjà fait part de notre mécontentement lors des précédentes audiences – pour parler des nouveaux contrats : l'administration nous présente la nouvelle fiche de poste des AESH.

Nous les interpellons alors sur le manque de clarté de celle-ci, à propos des heures du contrat « hors temps devant élève » (125h pour les temps partiels à 66%) : elles sont souvent utilisées de manière abusive par les chefs d'établissement et les directeurs. Or, ces heures doivent contenir des heures de réunions **en lien avec le suivi des élèves**, ET du temps de formation ET du temps pour la préparation du suivi des élèves (le « travail invisible »). Nous demandons que la liste des missions que l'on peut donner aux AESH, soit précisée par un cadre général envoyé aux chefs d'établissements, directeurs, ainsi qu'aux AESH eux-mêmes.

L'administration nous répond qu'en cas de problème des AESH dans leur travail, ils peuvent contacter l'administration pour poser des questions.

Nous en venons donc logiquement donc à un problème récurrent depuis le début de l'année : **l'absence d'interlocuteur défini**, qui répond aux messages envoyés par les collègues. Ainsi, tous les AESH nouvellement gérés par les lycées employeurs, créés en début d'année, n'ont souvent aucun mail de contact, ou aucune réponse lorsqu'ils écrivent. Nous demandons que des noms et des adresses claires soient communiquées aux collègues.

L'administration nous apprend que ces contacts ont été donnés aux chefs d'établissement et aux directeurs. Le problème, c'est que ceux-ci ne les donnent pas souvent aux AESH.

Quand à l'absence de réponse, le rectorat reconnaît un problème d'engorgement des services, et nous indiquent qu'il y a déjà « un travail déjà entamé » pour « mettre en place une nouvelle organisation des services » afin d'y répondre. Mais Mme De Saint-Jean nous indique aussi qu'ils n'ont « aucune idée de qui sera l'interlocuteur dédié » ! Nous nous demandons alors à quel stade du « travail déjà entamé » ils en sont...

Le problème de la taille des PIAL est à nouveau posé, et nous indiquons notre inquiétude concernant l'affectation des AESH sur des établissements différents parfois éloignés dans un même PIAL, et nous demandons pourquoi des inégalités existent entre départements (grands PIAL dans la Loire, et petits PIAL dans l'Ain et le Rhône).

Sur l'affectation des collègues, l'administration nous dit que des consignes ont été données aux coordinateurs de PIAL d'être « attentifs » à la situation personnelle des collègues, mais aucune garantie ne nous est donnée. Nous rappelons que les mêmes consignes ont été données pour la gestion des enseignants TZR, et que cela n'empêche pas les affectations hors zone, sur des établissements éloignés ; et nous demandons des règles écrites. Le rectorat nous dit que ça n'est pas possible, car trop de situations différentes sont à prendre en compte, ce dont nous doutons.

Tout au long du GT, comme justification des problèmes et tâtonnements rencontrés, l'administration nous explique qu'ils sont « en expérimentation » cette année, qu'ils mettent en place progressivement l'école inclusive. Lors des audiences précédentes, et encore aujourd'hui, nous répétons que l'absence de planification de la part de l'administration pose problème, surtout lorsqu'on « expérimente » avec des personnels, et que les raisons de ces « expériences » sont peu claires.

Formation

Une proposition d'évolution de la formation nous est proposée :

- une formation initiale réactualisée
- 2 journées de formations continues dans l'année, proposée à tous les AESH, sur candidature individuelle, ou par formation institutionnelle.
 - o Pour ces 2 jours, 2 grands axes sont retenus : « travail sur la collaboration dans la dynamique de l'école inclusive », en associant si possible les professeurs
 - o Et « actualisation des connaissances »
- L'administration rappelle pour les AESH la possibilité de participer aux formations du PAF qui leur sont ouvertes : journées académiques, formations d'initiatives locales (FIL) ou aux ALP (actions locales prioritaires).
- Une formation d'accompagnement à la certification du DEAES
 - o Avec possibilité d'utiliser la VAE

Selon l'administration, il reste encore des points à travailler, comme l'accompagnement au DEAES, la conception d'un outil de suivi des compétences et des formations pour chaque AESH.

Nos interventions concernent l'organisation des formations :

- nous demandons que ces formations se fassent sur leur temps de travail, et pas en-dehors. L'administration nous indique vouloir que les AESH utilisent leurs heures de « travail invisibles » prévues pour cela, et nous arguons qu'elles sont insuffisantes pour prendre en compte ces formations.
- Nous demandons que la formation initiale arrive le plus tôt possible
- Nous demandons comment l'information va parvenir aux AESH : nous explicitons nos inquiétudes de passer par le chef d'établissement, qui peut ne pas transmettre l'information, particulièrement dans le secondaire, où les AESH ne sont pas forcément invitées aux FIL organisées dans les établissements. L'administration nous assure qu'elle va rappeler aux CE que les AESH peuvent participer à ces formations.

Rémunération

Nous demandons **l'application de la circulaire de juin 2019**, avec la grille proposée en annexe, et une revalorisation au bout de la première année, puis tous les trois ans.

Le rectorat propose de revaloriser les collègues tous les trois ans uniquement, en augmentant de 6 points d'indice à chaque niveau. Tous les représentants syndicaux insistent sur la revalorisation au bout de la première année, à nos yeux une véritable condition de professionnalisation du métier, surtout pour des personnels déjà précaires (la plupart sont environ à 800€ par mois) qui exercent parfois plusieurs métiers.

A cause de la mise en place de la « grande région académique », qui regroupe les académies de Lyon, Clermont et Grenoble, l'administration nous répond qu'elle doit créer ce cadre de rémunération en s'harmonisant avec les autres académies, mais qu'elle a « entendu nos propositions ».

Nous demandons que cette revalorisation soit rétroactive pour tous les AESH embauchés avant même 2019, en reprenant leur ancienneté. L'administration nous répond qu'à priori, cela serait possible, en prenant en compte les anciens AVS, mais en excluant les années passées en tant que CUI ou AED, et à condition de non-interruption de contrat plus de 4 mois, comme pour les enseignants contractuels : nous sommes intervenus pour signaler l'injustice de cette situation, qui fragiliserait notamment les femmes : par exemple, une AESH qui ne renouvellerait pas son contrat pour s'occuper de ses enfants pendant un an, verrait toute son ancienneté remise à zéro pour le calcul de sa rémunération lorsqu'elle reprendrait le travail.

Le GT se termine par la proposition qu'un autre se tienne avant la fin de l'année scolaire, lorsque le rectorat aura des propositions plus précises à nous donner, et avant le CTA de juin où sont discutées et éventuellement actées ces décisions.

Au final, au bout de 5 mois de « gestion de crise » suite à l'arrivée des nouveaux contrats, l'administration ne nous propose toujours pas d'interlocuteur RH clair pour les AESH, la proposition de formation en est à ses balbutiements, et le travail sur la revalorisation commence à peine. L'administration donne l'impression d'avoir à peine commencé ces réflexions : un beau départ pour qui répète que l'école inclusive est un enjeu important qui nécessite des moyens...

Pour toutes ces raisons, rien n'est gagné, alors **restons vigilants et mobilisés**, pour que nous continuions à améliorer nos conditions de travail et nos rémunérations !