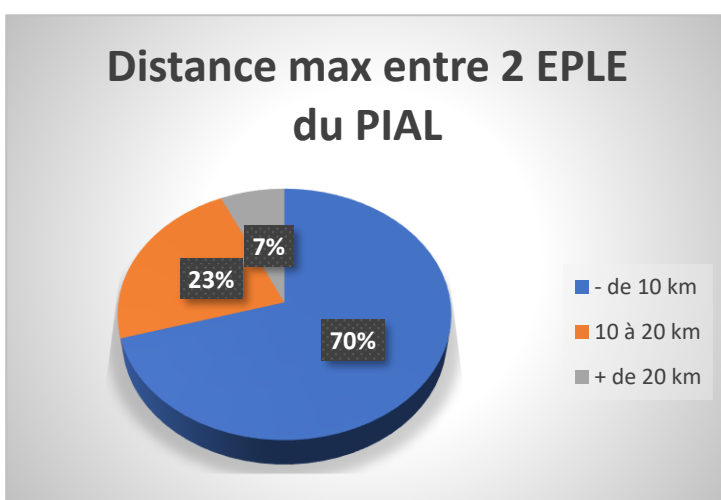
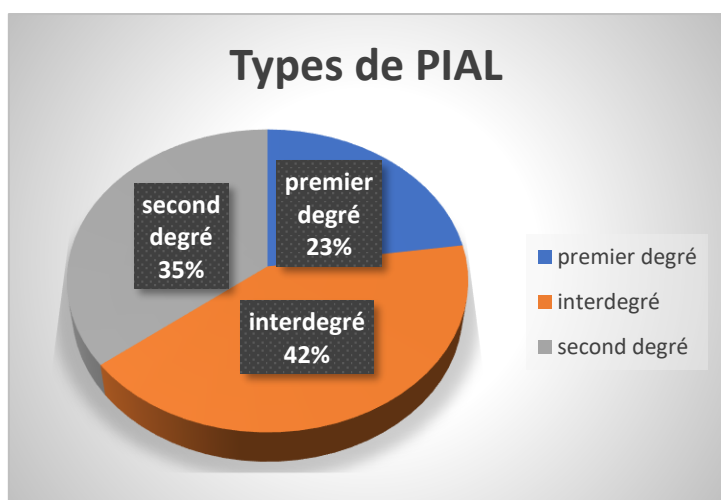
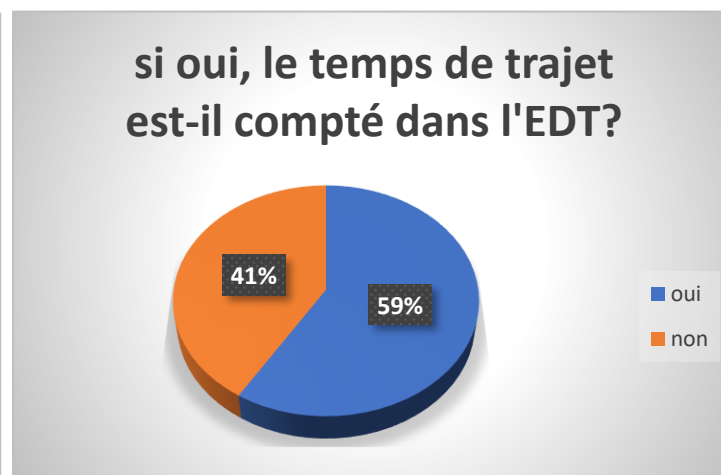
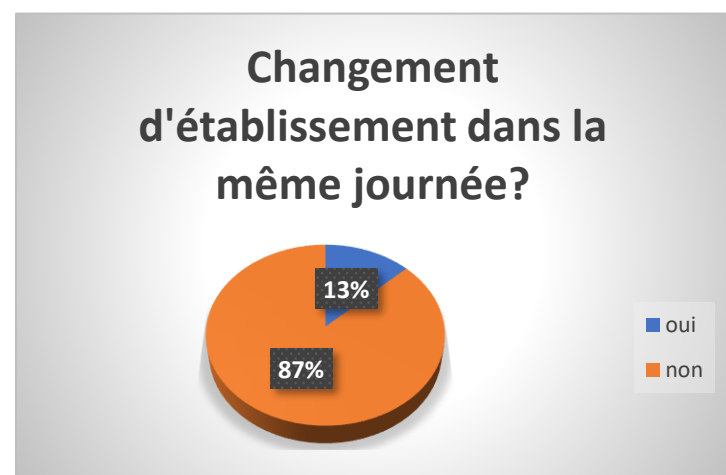


Le SNALC Montpellier déplore la piètre abondance des documents préparatoires au GT du 08 oct. Aucune des données utiles pour appréhender la nouvelle organisation de l'aide humaine, pourtant réclamées de longue date (en audience bilatérale, en CT départemental...) n'y figure. Aussi le SNALC a-t-il mené sa propre enquête auprès de plusieurs centaines d'AESH de l'académie. Si l'administration conteste la représentativité du panel sondé, libre à elle de faire ENFIN la lumière sur ces chiffres et de décrire en toute transparence les conditions de prise en charge des élèves notifiés dans notre académie.

① Sur la question de la flexibilité et de la mobilité géographique demandée aux AESH :



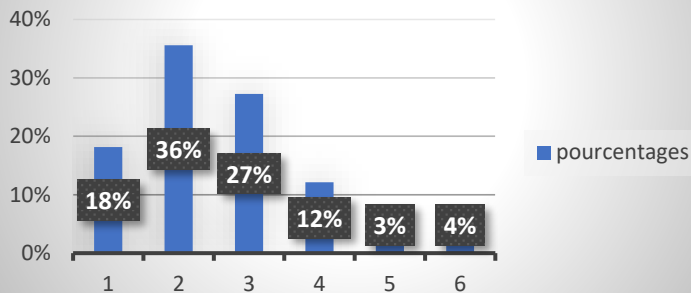
Le SNALC rappelle que le salaire moyen net des AESH avoisine les 770 euros par mois. Dans ces conditions, il apparaît inhumain de demander à ces collègues de faire de nombreux trajets pour se rendre sur leurs lieux d'exercice. Or sur les personnels sondés, 1/3 parcourt plus de 10 km pour travailler. 13% doivent d'ailleurs changer d'école en cours de journée, et parmi eux à peine plus de la moitié voient leurs temps de trajet décompté de leur temps de travail.



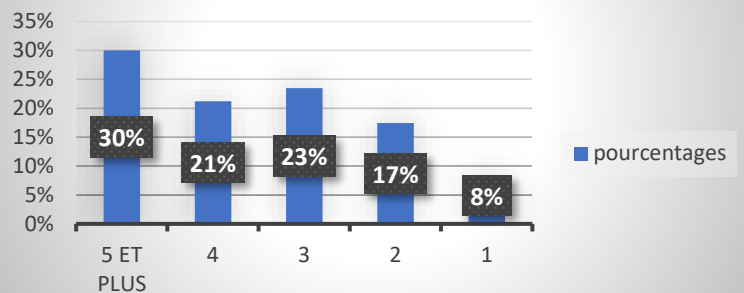
Le SNALC demande l'instauration d'une indemnité de déplacement, prenant en compte les km effectués depuis le domicile, et non pas depuis l'établissement de rattachement.

② Sur la qualité de l'accompagnement tel qu'il est mis en place depuis les PIAL :

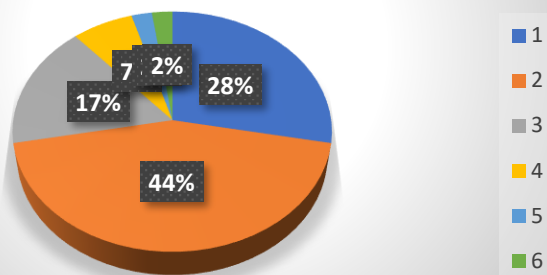
### Dans combien de classes différentes exercez vous?



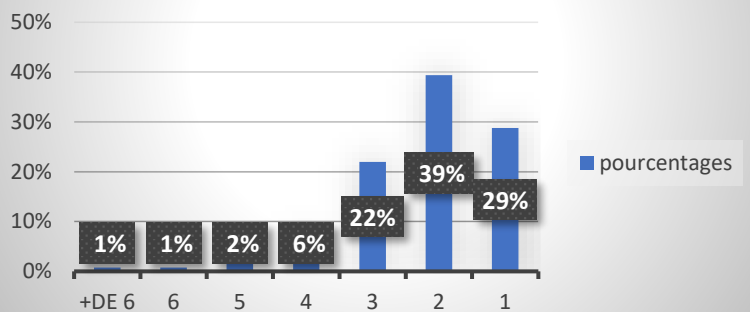
### Combien d'élèves suivez-vous chaque semaine?



### Jusqu'à combien d'élèves pouvez-vous suivre en même temps dans la classe?



### Combien d'Aesh peuvent travailler avec un même élève dans la semaine?

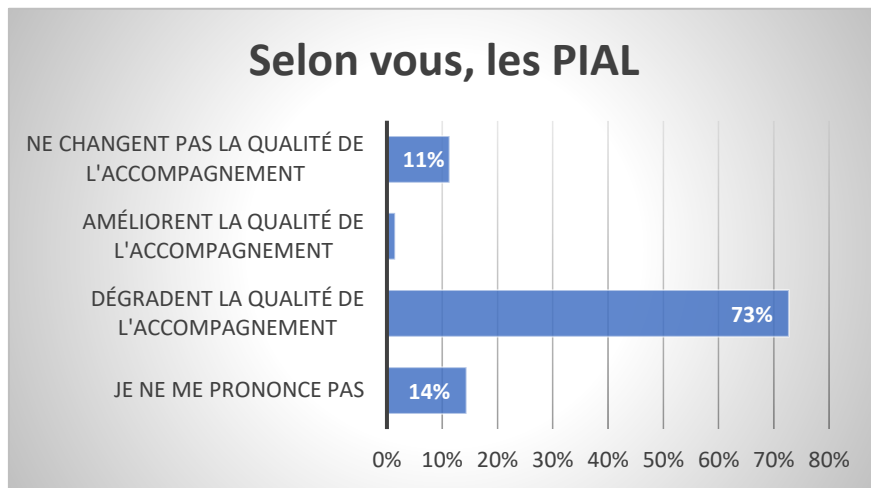


Si le SNALC peut comprendre une recherche d'optimisation des ressources en aides humaines, il ne peut que dénoncer les dérives observées sur le terrain :

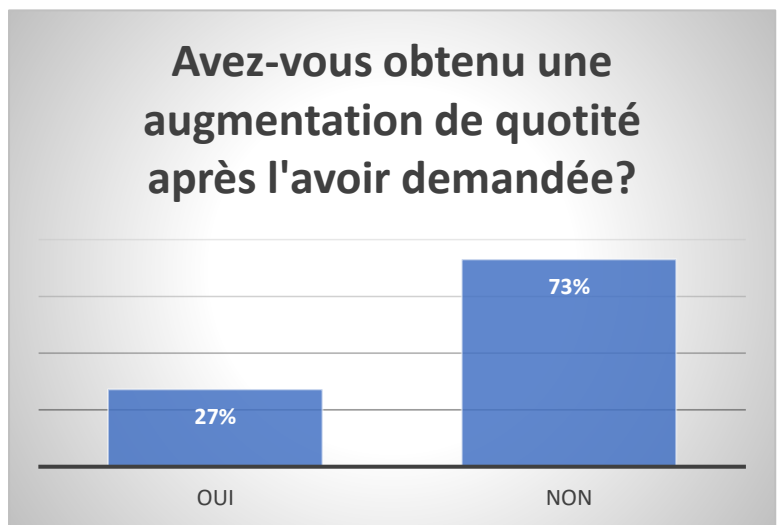
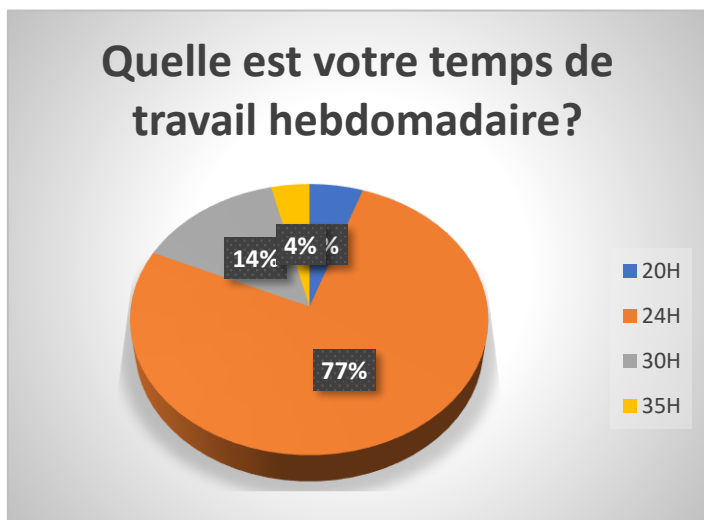
- 46% des AESH interviennent désormais dans au moins 3 classes différentes (20% dans plus de 4 classes !)
- 30% des AESH suivent plus de 5 élèves différents chaque semaine (sans avoir nécessairement été prévenues à l'avance de changements, sans avoir systématiquement les documents expliquant les besoins de l'élève...)
- 28% des AESH déclarent même devoir suivre 3 à 6 élèves en même temps dans la classe. Comment imaginer que l'accompagnement soit dans ces conditions qualitatif et efficace ?
- Ainsi un même élève peut voir « défiler » plusieurs AESH à ses côtés (32% ont à faire à 3 AESH ou plus dans la même semaine), mettant à mal l'aspect humain du métier et la sécurité relationnelle des enfants.

Le SNALC demande l'arrêt de ce saupoudrage d'accompagnement, et un retour au bon sens. Si l'on peut accepter des pratiques différentes en fonction du lieu et du profil des élèves, il nous paraît indispensable de poser clairement quelques garde-fous :

- les AESH ne devraient pas avoir à suivre plus de 3 élèves différents dans la même semaine, surtout lorsqu'on sait à quel point il peut être difficile pour eux d'avoir accès au dossier complet de l'enfant, surtout s'il s'agit d'un remplacement au pied levé, comme c'est souvent le cas désormais ; quand l'un des collègues AESH est absent, on « déshabille » les autres élèves de quelques heures pour pouvoir assurer la continuité de l'accompagnement.
- De même, au-delà de 3 élèves accompagnés en même temps, la qualité et la personnalisation de l'aide apportée ne peuvent qu'être dégradées.
- Un même élève ne devrait pas se voir attribuer plus de 2 AESH dans la semaine. L'acquisition de l'autonomie est nécessaire, mais elle passe par une sécurisation affective et une relation de confiance entre l'accompagnant et l'élève ; cela ne s'improvise pas en quelques heures.

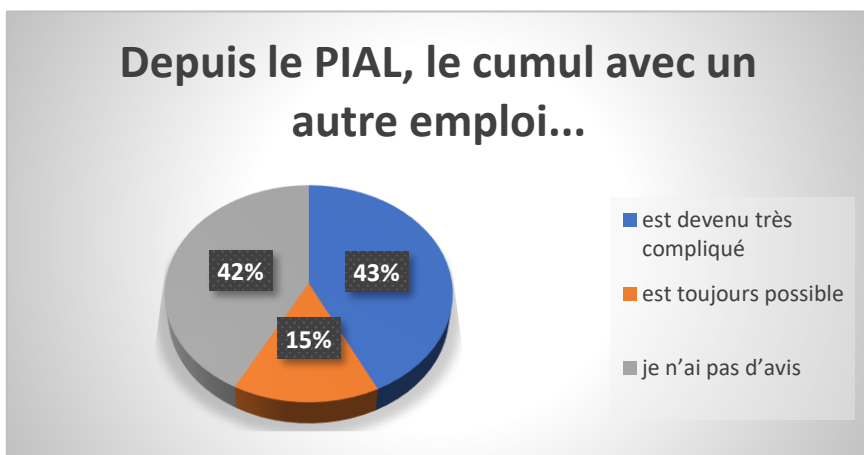


### ③ Sur les temps incomplets imposés



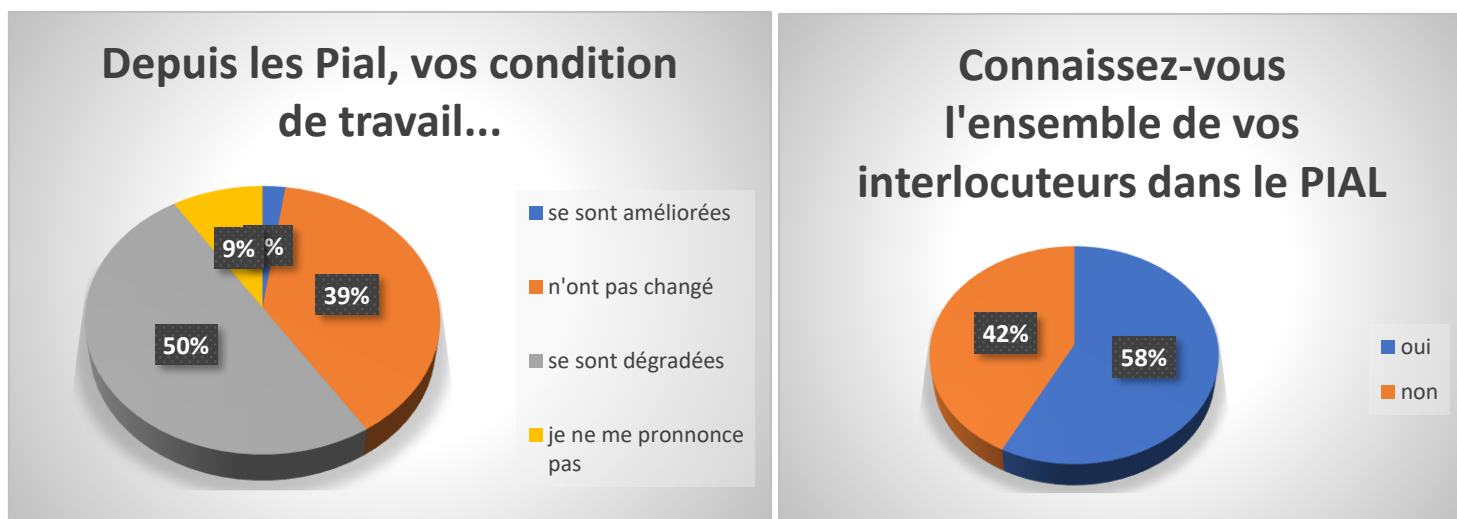
Depuis des années, le SNALC demande une double réflexion sur la rémunération des AESH. Il faut travailler sur la grille, encore insuffisante malgré les quelques petites avancées obtenues cet été mais aussi sur les quotités travaillées. En effet, parmi les sondés, 77% des collègues sont à 24h, ce qui assure une bien piètre rémunération : 778 euros net à l'indice plancher, 825,11 euros net après 6 ans de contrat (nouvelle grille)...

Le SNALC demande à l'échelle académique, une réflexion autour de l'augmentation des quotités, à mener avec les collectivités territoriales, afin d'établir des conventions qui éviteraient le cumul de petits contrats plus précaires les uns que les autres.



Cela est d'autant plus urgent que l'organisation des PIAL entraîne des EDT à trous, des EDT qui changent... et qui rendent très compliqué le cumul avec un autre emploi, pour environ la moitié des sondés. De plus, ces changements récurrents et intempestifs d'EDT impliquent souvent pour les AESH ayant des enfants en bas âge des frais supplémentaires de garde.

#### ④ Sur le bien-être au travail ressenti par les AESH depuis la mise en place des PIAL



La moitié des AESH de notre académie ayant répondu trouvent que les PIAL ont dégradé leurs conditions de travail. Cela peut s'expliquer par les contraintes purement organisationnelles (EDT et cumul d'emploi) mais aussi (et surtout) par la perte de sens qui accompagne la mutualisation à tout va.

Les AESH qui devraient pourtant faire partie intégrante de l'équipe éducative, comme le prévoit la circulaire de 2019, ne connaissent pourtant pas toutes leurs interlocuteurs dans le PIAL (pilote, référent, coordo...)

Sous-payées, « exploitées » au maximum, corvéables à merci (flexibilité inhérente aux PIAL), parfois au-delà de ce que prévoit la législation, avec offre de formation continue indigente, de plus en plus décident de jeter l'éponge. Quel gâchis...

**Vous l'aurez compris, la réussite de l'école inclusive ne passe pas par les PIAL et la mutualisation de l'aide. De plus, les PIAL ne répondent en rien au besoin de reconnaissance tant revendiqué par les AESH. Leur instauration comme leur généralisation a manqué de concertation avec les principaux acteurs de l'école inclusive, dont les AESH. Quant aux organisations syndicales, le SNALC en tête,**

**elles ne peuvent que déplorer l'absence ou le simulacre de dialogue social au sein de l'Éducation nationale. C'est pourquoi le SNALC continue de demander l'abandon des PIAL !**



#### L'obsolescence programmée : de l'industrie aux grilles salariales...

Quelques lignes pour comprendre pourquoi cette nouvelle grille 2021 est condamnée, avant même d'être entrée en application... L'indice majoré plancher 335 est obsolète dès le 1<sup>er</sup> octobre 2021, avec l'augmentation du SMIC horaire brut ; il faudra augmenter tous les échelons 1 à 340 ! Donc, cette hausse du SMIC entraîne de facto, un mois après la mise en œuvre de la grille, un écart inférieur à 10 points d'indice majoré entre l'échelon 1 et l'échelon 2 ! De plus, cet effet pervers d'une grille indiciaire débutant à un niveau plancher trop bas se poursuivra dans les années à venir avec la reprise de l'inflation. Par conséquent, très rapidement, cette grille présentera les mêmes lacunes que la précédente et condamnera la quasi-totalité des AESH (pour rappel dans notre académie la moyenne d'ancienneté est inférieure à 3 ans) à être rémunérés au niveau du SMIC ! Quel mépris de la part de notre administration pour les AESH ayant accumulé de l'ancienneté et donc des compétences qui se retrouvent très rapidement rémunérés au même niveau que les AESH débutants !