



GT AESH du 12/10/2021

**Académie de Montpellier
Compte rendu du SNALC**

Présents :

Administration : Secrétaire Générale d'Académie (Mme Chazal) / SG adjointe DRH (Mme Lopes) / SG affaires générales et financières (M. Vasseur) / IA-ASH (M. Cazenave) / Conseiller Technique école inclusive (M. Laffite) / Service Accompagnement Individualisé des Personnels (Mme Lavaud-Charrondièrre) / SG 34 (Mme Masneuf) ...

Syndicats : FO / FSU / SNALC / UNSA

1 – La revalorisation indemnitaire des AESH

➤ Interventions du SNALC :

- le SNALC accueille favorablement le reclassement automatique dans la nouvelle grille et estime positif que l'avancement triennal automatique pratiqué à Montpellier ait été étendu. Pour autant, nous estimons que le rythme doit être accéléré et donc dérogatoire au rythme triennal pour les 3 premiers niveaux de la grille. (NDLR : le SNALC revendique toujours le versement des primes REP et REP+ et de la prime d'équipement informatique aux AESH.)

- sur les montants de la revalorisation, prenons une base d'un AESH à 62% de quotité (soit 80% des collègues), la nouvelle grille est insuffisante, elle offre une augmentation de :

- . 7 euros net par mois pour un CDD de moins de 3 ans
- . 25 euros net par mois pour un CDD de 3 ans
- . 58 euros net par mois pour un CDI

Il est urgent de réfléchir à l'attractivité du métier : les débuts de carrière sont trop peu revalorisés (alors même que le document préparatoire fait état d'une ancienneté moyenne de 2 ans : la majorité des AESH de l'académie auront donc une revalorisation de moins de 10 euros nets en novembre ; il y a fort à parier que la mobilisation continue...)

- les logiciels de reclassement devaient être livrés le 6 octobre, pour mise en paiement sur le mois de novembre, les DSDEN ont-elles bien reçu le matériel informatique nécessaire à l'édition des avenants ? Va-t-on bien voir les effets du reclassement sur la paye de novembre ?

- le SMIC horaire a augmenté de 35 € brut par mois à partir du 1^{er} octobre 2021, ce qui va poser problème pour le 1^{er} indice de la grille 335. Le SNALC demande une harmonisation des pratiques au sein de l'académie ; lors des augmentations précédentes, certains collègues se voyaient attribuer une indemnité différentielle, d'autres étaient placées à un indice supérieur, ce qui a généré beaucoup d'incompréhension.

De plus, le problème du tassement de la grille par le bas, pourtant déjà relevé par le SNALC avec l'ancienne grille se pose d'ores et déjà ; preuve s'il en est qu'il est urgent de réfléchir à un glissement automatique des

rémunérations vers le haut, à chaque augmentation du SMIC, comme celle qui avait été pratiquée par la DSDEN 34 l'an dernier, avant qu'elle ne fasse marche arrière, à notre grand regret.

➤ Réponses de l'administration :

Le 1^{er} indice (plancher) à 335 passe à 340 au 1^{er} octobre donc il faudra faire en même temps 2 opérations (reclassement dans nouvelle grille + prise en compte de l'augmentation du SMIC).

L'ensemble des AESH recevront leur revalorisation sur la paie du mois de novembre. Les avenants seront édités et adressés aux AESH pour qu'ils puissent être renvoyés signés avant le 22 octobre.

L'administration reconnaît l'injustice de traitement de l'an dernier entre les agents employés par les DSDEN et ceux employés par les établissements payeurs. Elle explique que la revalorisation de Janvier 2021 a bien concerné tous les AESH, mais que celle d'avril n'a concerné que ceux qui relèvent des DSDEN. En effet, il y a eu revalorisation automatique pour les employés DSDEN (par la TG), mais l'administration n'a pas reçu de consigne ministérielle pour rattraper les agents employés par les lycées payeurs (ce qui représente pour eux un manque à gagner de 30 euros sur 5 mois).

Pour cette revalorisation ci, il n'y aura pas de différence entre les AESH, tous seront augmentés de la même façon (et l'augmentation du SMIC se traduira par une augmentation d'indice, pas par une indemnité différentielle). Des avenants vont être envoyés rapidement aux AESH (via les PIAL pour les employés de lycée payeur), qui devront les retourner avant la fin du mois (idéalement avant le 25 octobre) à l'administration pour s'assurer que la revalorisation tombera bien sur la paie de Novembre.

2 – L'accompagnement du déploiement des PIAL

➤ Interventions du SNALC :

Le SNALC déplore le manque de transparence de l'administration à ce sujet. Cela ne peut être que suspect à ce stade de déploiement. Il a donc mené sa propre enquête, et compte bien diffuser les résultats à la presse mais aussi aux associations de parents d'enfants notifiés.

Le SNALC résume les résultats inquiétants de son enquête académique concernant la qualité du suivi et les conditions de travail des AESH dans nos PIAL : trop d'AESH suivent un trop grand nombre d'élèves (jusqu'à 15 !) dans la semaine, les élèves sont suivis par différents AESH (jusqu'à 4 !) dans la semaine... (voir document : résultats enquête) et demande des garde-fous pour interdire les excès tels que ceux qui lui sont rapportés. Il propose, appuyé par FO, la création d'AESH remplaçantes sur chaque PIAL, pour éviter de déstabiliser toutes les équipes en cas d'absence ponctuelle.

Il insiste également sur les difficultés pour être véritablement intégré à l'équipe éducative : méconnaissance des interlocuteurs du PIAL...

Enfin, le SNALC regrette que les comités de suivi de l'école inclusive départementaux de notre académie n'invitent pas systématiquement les organisations syndicales représentatives pour les AESH et les enseignants. Cela révèle le mépris institutionnel à l'égard des professionnels de terrain qui sont pourtant les premiers acteurs de l'inclusion en milieu ordinaire.

➤ Réponses de l'administration :

M. le conseiller technique commence par indiquer que chaque AESH a des interlocuteurs dans le PIAL, et présente le Guide PIAL qui veut servir de cadre officiel (à paraître, sauf pour le seul syndicat favorable aux PIAL, qui lui en a déjà reçu un exemplaire ; étonnant...).

Il explique que l'administration vise plus de mutualisation pour plus d'adaptabilité. Les notifications sur 5 ans n'ont (selon elle) pas de sens, car les enfants évoluent et elle préfère une appréciation plus fine des besoins. Le conseiller technique plaide pour les notifications M et indique que les I doivent être limitées. Il relève les grandes disparités qu'il conviendra de lisser (le SNALC comprend que la pression sera mise sur les départements qui jouissent encore d'une forte proportion de notifications individuelles pour qu'ils s'alignent sur ceux qui sont déjà passé à 80% de notifications mutualisées).

Le guide présente les missions de chaque acteur du PIAL : qui fait quoi ? mais formalise aussi le rétroplanning du PIAL : anticipation (et affectations) en juin des moyens et adaptation en cours d'année quand les nouvelles notifications tombent.

Lors du CTA du mois de novembre, la cartographie des PIAL sera portée à notre information (et pas voté ; l'administration insiste bien sur ce point ; à chacun sa vision du dialogue social...).

Les organisations syndicales pointent toutes des dysfonctionnements tels que ceux qui sont développés dans l'enquête du SNALC et l'administration répond qu'avant la situation n'était pas idéale non plus. Le ministère a investi, et la secrétaire générale rappelle que l'Académie de Montpellier dispose de 4 fois plus d'ETP qu'il y a 4 ans pour assurer le développement de l'école inclusive. On travaille beaucoup avec les MDPH, non pas pour optimiser les moyens (puisque plus de moyens) mais pour accompagner au mieux les élèves.

Le ministère de la santé participe aussi dans la mesure où il accueille des élèves dans des structures spécialisées. Elle rappelle également les ouvertures de classes Ulis des deux dernières années (10 + 12).

Ainsi, l'administration estime que les OS dressent un tableau très noir, qu'il n'y a plus d'élèves qui ne sont pas scolarisés faute d'accompagnement.

SG et DRH insistent sur ce point en rappelant qu'il y a encore quelques années de nombreux enfants en situation de handicap n'étaient jamais des élèves. Pour eux, le développement de l'Ecole inclusive va aboutir à une société plus inclusive. L'administration indique avoir impulsé quelque chose d'extra-ordinaire et ne comprends pas nos interventions.

NDLR : est-on vraiment sûre qu'inclure à tout prix, et dans des conditions pas toujours favorables, soit la bonne option ? Avec la fermeture des structures spécialisées, nous nous retrouvons à accueillir des élèves qui ne relèvent pas du milieu ordinaire, et qui phagocytent les moyens qui devraient être réservés aux enfants notifiés milieu ordinaire... et cela génère de plus en plus de tensions, et in fine, un rejet (par certains) du principe même de l'inclusion. A trop étaler la confiture, on n'en sent plus le goût...

L'administration termine son argumentation pour défendre les PIAL en indiquant que concernant les quotités, elle vise à les augmenter (et se félicite d'avoir déjà fait passer tous les volontaires à 24h). Ce n'est possible que s'il y a mutualisation ! Mais selon elle beaucoup de personnels veulent exercer à temps partiel et considèrent leur activité d'AESH comme une activité accessoire.

Le SNALC rétorque que les propos tenus sont en opposition avec les pratiques des DSDEN : lorsqu'un agent demande à passer à 30h, on lui répond que c'est impossible car il ne suit pas un élève à notification individuelle... De plus, si l'activité est accessoire, c'est bien par la faute de l'administration, qui ne permet pas aux collègues de vivre de ce seul emploi... Aussi le SNALC (re)demande un travail avec les collectivités territoriales pour signer des conventions qui permettraient d'augmenter les quotités, et d'éviter le cumul de plusieurs petits emplois précaires, au profit d'un temps plein (ou presque) « éducation nationale ».

3 – La formation des AESH

➤ Interventions du SNALC :

Le SNALC se dit favorable aux formations mixtes avec enseignants, pour construire la communauté éducative inclusive qui n'existe malheureusement pas partout. Dans cette optique, il plaide pour le développement des formations « établissement », qui réunissent tous les personnels, plus susceptibles selon lui de générer des dynamiques d'équipes incluant pleinement les AESH.

➤ Réponses de l'administration :

Un bilan des actions de formation sera adressé aux OS. Il faut distinguer la formation statutaire et la non statutaire.

Statutaires : 60h en deux parties → 30h en présentiel autour des compétences liées à la prise en charge des enfants porteurs d'un handicap, renforcement de la collaboration..., et 30h pour la connaissance du service éducatif. 30 à 40 groupes ont ainsi pu être formés cette année.

Non statutaires : 60h facultatives tutorées par la DAFPEN, formations spécifiques (braille...)

Dans le cadre du PAF le coordo aura à faire remonter les besoins de formations des professionnels et pas seulement AESH.

Le PAF propose également un accompagnement à la VAE, qui permet de valider le DEAES option « école inclusive ». Un an à temps plein. Actuellement 3 gpes de 12 stagiaires (présentiel/distanciel/hybride avec accompagnement individuel et collectif). Objectif : valider les attendus du dossier, préparer le dossier et l'entretien avec le jury.

L'administration rappelle également que dans le PAF les AESH peuvent s'inscrire aux formations inter-catégorielles, et pas seulement celles instituées pour les AESH (EPI, trouble spectre autistique...)

A la question des OS concernant le CPF pour les AESH, l'administration indique qu'il n'y a pas de circulaire dédiée pour les AESH, mais qu'elles sont concernées par la circulaire générale ; il y a 2 à 3 commissions par an, et des AESH déposent des dossiers. Ils peuvent eux aussi être accompagnés par les RH de proximité.

4 - L'accompagnement professionnel des AESH

Mme la DRH indique avoir envoyé un questionnaire complété par un grand nombre d'AESH (nombre qui sera tu ; jetant le doute sur sa représentativité, mais la démarche est tout de même appréciable).

Parmi les retours que l'administration retient : les AESH sont plutôt bien dans leur travail mais souhaitent mieux appartenir à l'équipe pédagogique, et bénéficier d'une formation initiale mieux adaptée. Ils sont également en demande d'une mutualisation des ressources.



