

Compte-rendu de la réunion du 21 juin 2019 - 16h

Le collectif des AESH a été reçu au rectorat par :

M. Jean-Michel COIGNARD, directeur de l'académie de Paris
Mme Sandrine DEPOYANT-DUVAUT, secrétaire générale de l'Enseignement scolaire
M. Antoine DESTRÉS, directeur Académique des Services de l'Éducation nationale (DASEN)
M. PÉROU, conseiller technique ASH

Après avoir présenté nos revendications, nous leur avons fait part de notre insatisfaction et de nos inquiétudes sur divers points des circulaires AESH et de la rentrée 2019 : la mise en place des PIAL, la possibilité d'avoir différents employeurs, et, de fait, notre souhait d'être « des agents » uniquement de l'Éducation nationale, comme les autres collègues titulaires.

Sur la mise en place du PIAL (Pôle Inclusif pour l'Accompagnement Localisé)

Ce dispositif sera mis en place dans toute la France au fur et à mesure dans les deux ans qui viennent. Des « améliorations » seront portées en fonction des retours d'expériences.

À la rentrée 2019, il y aura **27 PIAL dans l'académie de Paris** (la liste paraîtra officiellement mercredi 26 juin), **réunissant un collège et les écoles élémentaires et maternelles de secteur sous la direction du/de la chef·f·e d'établissement (pilote du PIAL)**. Il n'y aura qu'un seul PIAL en lycée regroupant le lycée polyvalent Élisabeth Lemonnier et les lycées professionnels Abbé Grégoire et Chennevière Malézieux.

Dans chaque PIAL, les textes prévoient qu'un·e **coordinateur·trice** soit nommé·e sur la base du volontariat par le·la pilote. **Dans l'académie de Paris, le rectorat prévoit que cette personne soit un·e AESH**. L'AESH coordinateur·trice assistera le·la pilote du PIAL pour la répartition et la mise en place des emplois du temps de l'équipe d'AESH du PIAL. Il·elle aura pour mission « d'informer, de conseiller, de dialoguer avec « ses pairs » et de faire remonter les problèmes ou doléances » (dixit le rectorat). L'argumentaire du rectorat est le suivant : connaissant les compétences de ses collègues, il·elle sera plus à même de leur proposer, après concertation, les tâches et les postes les plus adéquats·es. L'AESH coordinateur·trice serait plus vigilant·e aux conditions de vie et de travail des AESH que le·la pilote du PIAL. Cette mission sera répartie sur son temps de travail en plus de sa fonction d'AESH. Sa quotité pourrait être augmentée vers un temps complet. Par contre, les moyens concrets pour réaliser ce travail (bureau, ordinateur...) seront à la libre appréciation du/de la pilote du PIAL.

Le·la pilote du PIAL reste l'ultime décisionnaire : c'est lui·elle qui décidera, sur les conseils de l'équipe pédagogique, du nombre d'heures dévolues à chaque enfant et de l'affectation dans le PIAL des AESH.

Le rectorat prévoit de réunir d'ici la fin de l'année les 500 AESH qui travailleront dans les PIAL à la rentrée pour leur présenter le projet.

Deux **PIAL renforcés** seront inclus aux 27 : au sein de ces deux PIAL, une équipe mobile d'appui de 4 personnes issues du médico-social interviendra (éducateur·trice, psychologue, etc.). Ils·elles seront chargé·es de conseiller et de jeter un regard sur les compétences des équipes pédagogiques afin d'apprendre les bons gestes et d'engranger « une démarche mentale » d'accueil d'enfants en situation de handicap chez certains enseignant·es. Cette équipe mobile pourra également intervenir dans tout le bassin à la demande des équipes éducatives.

Changements de l'organisation académique et création du SAEI (Service Académique de l'Éducation Inclusive)

Beaucoup de changements sont prévus à la rentrée avec la création du Service de l'école inclusive dans l'académie :

- **La fusion de tous les services concernant l'école inclusive** (MASESH, gestion et paye des AESH, formation des AESH, etc.) **dans un même ensemble de services**, le SAEI ayant pour but « d'installer le métier d'AESH » : « un seul support, un seul cadre de référence comme pour les autres employés de l'Éducation nationale ».

- **Les 5 Pôles actuels de gestion de nos affectations vont devenir 8 bassins** (avec le même fonctionnement que les Pôles mais sur des zones géographiques plus restreintes) :

Bassin 8^e – 17^e

Bassin 10^e – 19^e

Bassin 1^{er} – 2^e – 3^e – 4^e – 12^e

Bassin 6^e – 14^e

Bassin 9^e – 18^e

Bassin 11^e – 20^e

Bassin 5^e – 13^e

Bassin 7^e – 15^e – 16^e

Précisions pour la rentrée 2019 :

- **Affectations** : nous avons questionné le rectorat sur l'envoi du courriel à tou·te·s les AESH concernant les affectations pour la rentrée 2019. Ils·elles ont affirmé que **nos affectations, élèves et établissement, ne seront pas modifiées si nous n'en avons pas fait la demande**, même en cas de renouvellement de contrat.

Nous serons affecté-e soit à un PIAL si le lieu où on travaille fait partie des PIAL prévus, soit comme les années précédentes auprès d'un ou plusieurs élèves dans un des 8 nouveaux bassins.

Le courriel envoyé par la coordination des AESH le 14 juin dernier de ne doit pas être pris en compte. Le rectorat va essayer de nous faire parvenir nos affectations le plus rapidement possible.

- Les représentant-e-s du rectorat ont quand même précisé que le projet gouvernemental est de **mutualiser tous nos postes**, sauf pour les quelques « rares cas d'enfants nécessitant un accompagnement individuel »...

- **Nouvelle circulaire de gestion** : nous avons posé la question de la mise en place de la nouvelle circulaire du 5 juin qui modifie notre « cadre de gestion » (CDD de 3 ans, passage à 41 semaines au lieu de 39, etc.) : **les choses semblent peu organisées pour le moment.**

Tous les nouveaux contrats signés seront de **trois ans**. Les **renouvellements et Cdisation seront automatisés**. Les propos exacts du rectorat sont : « on part du principe que tout le monde est renouvelé, de fait. ». Le logiciel informatique de création des contrats n'est pas encore mis à jour. **Toutes les signatures de contrats et de renouvellement sont donc actuellement bloquées.**

- Les **entretiens de passage de CUI à CDD** sont bien **supprimés** et le **passage d'un contrat à l'autre automatisé**.

- **Répartition du temps de travail sur 41 semaines** : nous avons posé la question de la signature d'un avenant au contrat pour tou-te-s les collègues qui ont un contrat en cours, pour le mettre en adéquation avec la nouvelle circulaire : ils-elles ne semblaient pas y avoir pensé, ils-elles vont poser la question au ministère.

La nouvelle circulaire prévoit que notre temps de travail annuel soit désormais répartis sur 41 semaines au lieu de 39 actuellement. À partir de la rentrée prochaine, pour une même quotité de travail, notre temps de travail hebdomadaire baisse d'une heure par semaine en moyenne. La circulaire précise que l'accompagnement des élèves s'effectue sur 36 semaines (qui est la durée du temps scolaire), et que les heures des semaines 37 à 41 sont des heures réparties tout au long de l'année pour les temps de préparation, de réunion et de concertation.

→ exemple pour un contrat de 59 % :

- actuellement on doit faire 948 heures sur l'année, réparties sur 39 semaines ce qui donne 24 heures hebdomadaires

- dans la nouvelle circulaire il est prévu que les heures annuelles soient réparties sur 41 semaines ce qui donne 23 heures hebdomadaires.

La circulaire précise que nous ne travaillons que 36 semaines et que les heures des semaines 37 à 41 sont utilisées toute l'année pour les temps de réunions, de concertation et la préparation. Ce qui dans le cas d'un contrat à 59 % donne $23h \times 5$ (nombre de semaines) = 115 heures tout au long de l'année dédiées aux réunions, à la concertation et à la préparation.

- Projet de mise en place selon chaque académie, de la **réévaluation de l'indice salarial tous les 3 ans** et la prise en compte de l'ancienneté, ainsi que l'expérience professionnelle pour un poste identique ou en rapport avec le métier AESH : c'est en cours de réflexion dans l'académie mais **ça ne sera pas pour tout de suite**. Les organisations syndicales seront informées.

Autres points abordés / difficultés des AESH

- Sur la fin d'année, il a été donné consigne aux chef-e-s d'établissement de **ne pas nous donner de tâches administratives et de nous libérer si nos élèves ne sont plus dans l'établissement**. « On ne peut pas demander de choses (à l'AESH) qui ne sont pas prévues dans les textes, (...) mais c'est à l'appréciation de l'AESH d'accepter ou non »

- Nous avons dénoncé le manque d'informations ainsi que le mépris dont font part une partie de nos interlocuteurs-trices. Le fait que personne ne nous réponde jamais lorsque nous avons une question ou rencontrons un problème. Nous avons demandé à ce que le rectorat nous communique **une brochure avec toutes les informations et contacts nécessaires à notre activité professionnelle, notamment avec la mise à jour des numéros et téléphones et mails des services gestionnaires**.

- Concernant les **problèmes de paiement de salaire**, nous avons dénoncé les difficultés récurrentes pour tous les nouveaux contrats et le manque d'information auprès des collègues qui ne reçoivent pas leur salaire dans les temps. Nos interlocuteurs-trices nous ont répondu que le problème venait de la Direction générale des finances publiques qui verse les salaires mais ils-elles semblaient découvrir l'ampleur du problème. Nous avons demandé à ce qu'en cas de problèmes avec le versement du salaire, les collègues soient tenu-e-s au courant et qu'une solution immédiate leur soit proposée, sans qu'il y ait pour cela besoin de l'intervention d'un syndicat. Ils-elles se sont engagé-e-s à faire le point avec la direction des ressources humaines pour mettre en place des avances en cas de non paiement des salaires de plusieurs mois et informer systématiquement les collègues concerné-e-s.

Liens

- circulaire AESH du 05/06/2019 : https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=142518

- circulaire de rentrée sur l'école inclusive : https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=142545

- vademecum sur les PIAL : https://cache.media.education.gouv.fr/file/23/38/1/ensel816_annexe_1135381.pdf