

GT AESH 29 MAI SUR LE GUIDE RH : FO DEFEND LES DROITS DES AESH CONTRE LA DEREGLEMENTATION DES PIAL

L'incompréhension et la colère des personnels AESH grandit. C'est ce qui s'exprime dans les réunions nombreuses à l'initiative de la FNEC FP-FO. Ils sont aujourd'hui 80 000 et n'ont toujours pas accès à un statut de la fonction publique d'état.

Ils ne comprennent pas que leurs conditions de travail et de rémunération ne s'améliorent pas de manière substantielle quand « *scolariser dans de bonnes conditions les élèves en situation de handicap* » est présenté comme « *une des grandes causes du quinquennat* »¹.

Pire, la mise en œuvre des PIAL se fait, dans certains départements, à la faveur de la crise sanitaire, en plein état d'urgence sanitaire. C'est incompréhensible pour les personnels. Par ailleurs, cela s'est traduit, dans certains départements, par une remise en cause des dispositions réglementaires, notamment du cadre juridique du contrat de droit public qui ne mentionnerait plus l'établissement de rattachement et permettrait au coordonnateur de modifier le contrat, plaçant ce dernier dans une position hiérarchique. Les PIAL deviennent en fait des zones franches où les AESH sont privés des droits élémentaires liés à leur contrat.

Cela aboutit également à une dégradation considérable des conditions de travail. Ici, les AESH ne peuvent plus émettre des vœux par école ou établissements ni demander à continuer à suivre les élèves en charge. Cela restreint considérablement les dispositions réglementaires qui recommandent à l'administration de prendre en compte la situation personnelle de l'agent dans son affectation. Cela contrevient aussi à ce qui a été réaffirmé par le ministère durant la crise sanitaire : ce sont les notifications CDAPH qui président à l'accompagnement de l'élève en situation de handicap. Le ministre, par le biais de la foire aux questions, a indiqué que la crise sanitaire ne justifiait pas que la personne accompagnant l'élève change, c'est-à-dire, soit licenciée parce que son contrat s'arrête en période de confinement.

Ce qui est vrai pendant la crise sanitaire est vrai en période normale. Ce n'est pas parce que l'année scolaire se termine que l'élève s'adaptera mieux à un changement d'AESH.

Comment la généralisation des PIAL, avec la mutualisation des personnels, peut-elle permettre « *d'assurer une scolarisation de qualité pour tous les élèves de la maternelle au lycée par la prise en compte de leurs singularités et de leurs besoins éducatifs particuliers* » quand des AESH peuvent être amenés à suivre 4 élèves en même temps avec, à la clef, un raboutage des heures d'accompagnement prévues par les notifications CADPH (Eure, Ain) ?

La FNEC-FP FO demande toujours l'abandon des PIAL et de la loi dite école de la confiance qui entraîne une dégradation des conditions d'accueil des élèves et des conditions de travail des AESH.

Concernant la réouverture des écoles, elle s'est faite dans des conditions inacceptables. Sans le dépistage systématique, demandé par la FNEC FP-FO, les personnels sont exposés au risque d'attraper ou de diffuser le virus. De surcroît, les masques, de qualité inégale, sont souvent en

¹ Introduction du guide RH

nombre insuffisant. Les personnels AESH sont parfois servis en dernier ou pire, on leur demande d'acheter eux-mêmes leurs masques alors même qu'ils sont les plus exposés, leur mission ne permettant pas de respecter la distanciation physique !

Plus grave encore, certains rectorats, à la faveur de la crise sanitaire, remettent en cause les missions des personnels : dans certains protocoles sanitaires locaux, au nom de l'état d'exception, on demande aux AESH de remplacer le professeur, l'assistante sociale voire l'infirmière, au mépris de la réglementation. Pour la FNEC FP-FO, ce n'est pas aux personnels de s'adapter à la pénurie. Les mesures sanitaires adaptées doivent être prises et les moyens humains également avec la création des postes nécessaires.

A tous les niveaux, la FNEC FP-FO se bat pour défendre les AESH.

Au niveau académique, à Lyon, à Clermont-Ferrand nous avons obtenu une amélioration des rémunérations. A Clermont-Ferrand, nous avons obtenu le rattrapage, pour les AESH les plus anciennes, de leur rémunération sur la base d'un avancement de niveau indiciaire tous les 3 ans. Les AESH recrutées en 2014 ont donc gagné deux niveaux indiciaires (soit 5 points d'indice) et ceux recrutés en 2017, un niveau et un point d'indice. Même chose à Rouen, mais le rectorat n'a toujours pas mis en place l'amélioration à laquelle il s'est engagé. Avec une quotité horaire moyenne de 24h par semaine, les AESH gagnent à peine plus de 700€ par mois, en dessous du seuil de pauvreté. C'est une honte.

La FNEC FP-FO demande au ministère d'intervenir pour donner la consigne aux académies de généraliser ce qui a été fait à Clermont-Ferrand.

Enfin, la FNEC FP-FO a obtenu, dans certains départements, la mise en place de la subrogation dans les établissements payeurs. C'est une victoire mais qui ne règle pas l'inégalité que subissent tous les AESH recrutés et payés par les établissements scolaires. Ils ne bénéficient pas de la subrogation et sont parfois victimes d'erreurs commises par des services administratifs déjà saturés. Cela peut avoir des conséquences financières dramatiques avec à la clef, le risque de se retrouver en interdit bancaire.

De la même manière, alors qu'ils sont les personnels les plus précarisés de l'Education nationale, ils ne bénéficient pas de l'action sociale.

FO demande que tous les AESH soient à égalité et qu'ils soient systématiquement recrutés par le rectorat ou la DSDEN.

FO affirme qu'il est urgent de répondre aux revendications des personnels :

- dépistage systématique, masques ffp2, gel, gants, maintenant tout de suite
- l'augmentation des salaires, la revalorisation de la grille indiciaire, le rattrapage des niveaux indiciaires pour les AESH recrutés depuis plus de 6 ans et plus de 3 ans.
- le renouvellement de tous les contrats (sans passer par un entretien)
- la mise en place de la subrogation et le bénéfice de l'action sociale pour tous
- le recrutement de tous les personnels par le rectorat pour permettre à tous de bénéficier des mêmes droits
- la réelle prise en compte des demandes d'affectation des AESH à partir de vœux sur des écoles et des établissements précis.

-affectations à l'année sur quotité horaire souhaitée avec mention de l'établissement de résidence administrative

-rétablissement de l'indemnité compensatrice à la hausse de la CSG pour tout CDD et CDI.

La FNEC FP-FO rappelle les revendications centrales des personnels : un vrai statut ! Un vrai salaire payé à 100% !

Compte rendu de la réunion AESH du 29 mai concernant le guide Ressources humaines à destination des AESH

Le guide RH avait été examiné lors de la dernière réunion au ministère, datée du 27 février. La version finale a été présentée le 29 mai. Le texte reprend, pour l'essentiel, la législation existante et l'explicite. Cependant, le guide met au jour les contradictions qui existent entre les textes qui régissent l'emploi des agents contractuels et la logique du PIAL, qui ouvre la voie à toutes les dérèglementations.

Le télétravail

La CGT est intervenue sur la question du télétravail des AESH demandant que son organisation figure explicitement dans le guide. Elle a demandé l'accès à l'ENT et la transmission des coordonnées des élèves notamment.

Concernant l'ENT, le ministère a répondu que le chantier était en cours. Concernant le reste, la DGRH a bien indiqué que ce qui s'était passé durant le confinement restait exceptionnel et qu'il ne fallait pas le généraliser dans l'urgence. Elle a aussi insisté sur le fait que les missions des AESH impliquaient un travail en « présentiel ».

- Tout au long de la crise sanitaire, FO s'est opposée aux pressions qui imposaient aux AESH un travail à distance, porte ouverte à la déréglementation et la dénaturation des missions. Dans la réunion, FO s'est donc opposée à ce que l'organisation du télé-enseignement par les AESH soit formalisée dans ce guide alors que le ministère reconnaît qu'elle ne repose sur aucune base réglementaire. La réponse du DGRH adjoint peut être un point d'appui au niveau local si de nouvelles pressions sont exercées sur les personnels.

Les missions

« Les missions que vous exercez dans le cadre de votre contrat de travail d'AESH sont strictement énumérées par la circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017. Les services académiques, les écoles ou les établissements, ne peuvent pas vous confier des tâches n'y figurant pas. » Le guide RH confirme bien que les AESH n'ont pas à exercer un rôle d'assistante sociale, pas plus qu'à surveiller la cantine, ni à désinfecter les locaux.

Rupture conventionnelle

C'est en attente de cadrage en interministériel. Cela n'a donc pas été intégré dans le guide RH.

Les PIAL : un outil de déréglementation et d'exploitation

FO est principalement intervenue sur la question des PIAL. Elle a demandé à ce que l'AESH soit affecté sur un établissement, appelé résidence administrative ou établissement de rattachement. Elle a demandé également que l'AESH puisse suivre les enfants qu'il souhaite, dans le cadre des notifications CAPDH et qu'il soit systématiquement informé du nombre d'heures indiqué par les notifications afin d'éviter le raboutage des heures dues. FO a rappelé que l'AESH n'était pas un pion,

déplaçable et corvéable au gré des besoins locaux. En effet, dans l'Eure notamment, des AESH sont affectés sur un PIAL qui correspond à une commune. Ils sont alors susceptibles d'intervenir sur pas moins de 50 établissements.

FO a rappelé l'article 4 du décret du 17 janvier 1986 : « (...) *Le contrat précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique (...)* » et a enfin souligné que, sans résidence administrative, il ne pouvait y avoir de prise en charge des frais de déplacements.

Le ministère a répondu que les AESH ne pouvaient, en effet, être considérés comme des pions mais a répété que les besoins des élèves étaient susceptibles d'évoluer et que les PIAL servaient justement à donner de la souplesse.

Le ministère a ajouté que la notion de « *résidence administrative* » se rapportait à la commune et que la notion de « poste occupé » n'impliquait pas unicité de lieu, que les PIAL étaient conformes au droit, tout comme les affectations multiples mais aussi la pluralité des élèves à suivre. FO a montré en quoi la formulation inscrite dans le guide n'était pas conforme au droit.

Le ministère a également refusé d'inscrire dans le guide la nécessité du respect des notifications CAPDH et l'information de ces notifications aux AESH, indiquant que cela ne relevait pas du guide RH.

- **Pour FO, les réponses du ministère confirment que la mise en place des PIAL ne peut aboutir qu'à une réduction des droits et à une dégradation des conditions de travail des personnels.**

A noter : FO a demandé des réponses sur le suivi de dossiers des AESH du Tarn qui se verraient obligés d'accepter de nouvelles missions, ou de voir leur temps de travail diminué (de 100% à 79%), ou de démissionner...sous prétexte de l'application stricte de la circulaire du 5 juin 2019. Le ministère a indiqué que la réponse était en cours.