

## Compte-rendu du GT AESH du 4 mai 2021

Un Groupe de Travail AESH s'est tenu ce mardi 4 mai, faisant suite à l'audience intersyndicale du 2 février 2021. L'administration a demandé aux organisations syndicales d'en définir l'ordre du jour, nous y avons donc fait inscrire de nombreux points tels que les problématiques liées au fonctionnement des PIAL, au régime obligatoire de sécurité sociale ou encore à la rémunération des AESH.

Nous avons été reçus par Mme Hagopian secrétaire générale adjointe, Mr Jaillot secrétaire général adjoint directeur des ressources humaines, Mme Rigommier directrice de cabinet adjointe, Mme Ranchy, conseillère technique ASH, Mme Perrochet cheffe de service du SAG-AESH, Mr Bégué DASEN de Haute-Savoie en charge de la mise en place des PIAL et Mr Dourthe, IEN-ASH de l'Isère.

Voici un bilan de nos interventions et des réponses de l'administration à nos revendications.

### 1) Le fonctionnement des PIAL : bilan, affectations, changements d'EDT, déplacements

- Fonctionnement actuel des PIAL : toujours pas de bilan ! Ni quantitatif ni qualitatif !

Pour rappel : les PIAL sont copilotés par le chef d'établissement du collège « tête de PIAL » et la DSDEN via l'IEN ASH en charge du secteur. C'est le chef d'établissement ou le directeur d'école qui établit les besoins des élèves en termes d'emploi du temps. L'AESH référent met en corrélation les besoins des accompagnements et les « disponibilités » sic ! des AESH...

Le coordonnateur PIAL, directeur d'école dans le 1<sup>er</sup> degré ou chargé de mission en IMP dans le second degré, veille à la mise en œuvre opérationnelle des emplois du temps en relation avec les directeurs d'école, les personnels de direction, les enseignants référents et les AESH.

L'AESH référent, exerçant à temps complet mais avec une quotité de 42% d'accompagnement élèves, intervient en appui et soutien aux autres AESH dont pour la question de la formation et aussi en appui de l'équipe de coordination (pilotes et coordinateurs).

L'administration reconnaît que les fonctionnements sont encore trop variables d'un département à l'autre et qu'elle est toujours en difficulté pour recruter des coordinateurs PIAL car le profil des personnes à recruter n'est pas adéquat à la charge des missions. Le ministère a été alerté sur ce problème et une réflexion nationale est engagée pour davantage d'attractivité pour ces postes (décharge de services et indemnités) et pour des missions davantage définies. Actuellement, des correspondants PIAL départementaux sont présents pour accompagner les coordinateurs PIAL ou faire fonction quand il n'y en a pas. Une application informatique « NATIVE », type « tableau de bord » est en cours de développement pour aider les coordinateurs dans leurs missions (pour recenser les élèves en besoin et les AESH sur le PIAL). L'administration rappelle sa volonté d'un fonctionnement harmonisé avec une taille de PIAL qui serait à terme de 50 à 70 AESH afin de permettre une « meilleure réactivité et une meilleure mobilisation du secteur médico-social ». Enfin, elle souhaite donner une place aux usagers, ainsi un « comité de pilotage du PIAL » serait mis en place dans chaque PIAL « au sein duquel les familles auraient toute leur place ».

Nous n'avons toujours aucun bilan chiffré précis sur la stabilité des accompagnements, le nombre moyen d'heures d'accompagnement par élève ou encore le nombre moyen d'élèves accompagnés par AESH. L'administration reconnaît, comme à l'audience précédente, qu'elle n'a actuellement pas suffisamment d'indicateurs remontant des PIAL.

Dans certaines académies, 100% des AESH seraient mutualisés mais on nous dit que ce n'est pas la volonté de la rectrice de Grenoble. Dans tous les cas, c'est la CDAPH qui a la main sur les notifications, qu'elles soient mutualisées ou individuelles. L'administration nous retourne qu'il n'y a à priori pas davantage d'AESH mutualisées depuis la mise en place des PIAL sur l'académie de Grenoble. C'est peut-être vrai... mais nous dénonçons que le nombre d'élèves accompagnés par AESH, lui, a augmenté !

Pour l'heure la difficulté de recrutement de coordonnateurs PIAL est donc avérée.

Concernant les postes d'AESH référents pour l'académie, le recrutement tendrait selon l'administration à 108/108.

Nous sommes alors intervenus à propos des nombreux problèmes causés par le fonctionnement actuel des PIAL :

- Affectations au sein des PIAL : nous avons dénoncé que de nombreuses/nombreux AESH ont préféré ne pas signer leur avenant et être licencié.es plutôt que d'être mis.es en difficulté par une affectation trop lointaine dans le PIAL et être alors contraint.es de démissionner et sans droit à l'allocation chômage. Le rectorat répond... « que ce n'est pas une bonne stratégie et qu'il vaut mieux signer et faire part des difficultés éventuelles aux services qui, bienveillants, prendraient en compte les contraintes des AESH » dans toute la mesure du possible ». La formulation démontre qu'il n'y a donc en réalité aucune garantie à ce niveau-là !

Nous avons demandé comment les AESH pouvaient formuler des vœux de préférence d'affectation : le rectorat répond que ce n'est pas possible vu le nombre d'AESH et renvoie cette possibilité vers l'entretien professionnel ou l'AESH référent, donc là encore sans garantie de prise en compte et à l'initiative des AESH !

Nous avons soulevé le problème des affectations dans les écoles et établissements privés sous contrat, affectations qui peuvent heurter parfois les convictions personnelles. Le rectorat répond que la Rectrice est l'employeur des personnels des établissements publics et privés sous contrat, que les élèves sont les mêmes que dans le public, que la liberté de conscience dans les établissements privés sous contrat est garantie et que c'est donc pour cela que les PIAL comprennent aussi bien les établissements publics, que ceux du privé sous contrat. Le contrat de l'AESH est alors de droit public ou de droit privé en fonction de l'affectation ayant la plus forte quotité (dans le premier cas l'employeur est le lycée Vaucanson, dans l'autre c'est le lycée Monge).

- Changements d'affectation, résidence administrative et changements d'emplois du temps : nous avons interpellé l'administration sur les difficultés générées par les modifications d'affectation en cours d'année et les changements d'emploi du temps qui en découlent, et demandé des précisions sur la notion de résidence administrative. Le rectorat a confirmé que la résidence administrative de l'AESH correspond à la commune de l'établissement d'exercice principal (celui dans lequel l'AESH fait le plus grand nombre d'heures) et nous a indiqué que cette affectation est en principe stable sur l'année. Si cette résidence administrative est modifiée, ce changement doit impérativement donner lieu à un avenant au contrat. L'administration a ensuite rappelé qu'elle visait la stabilité des accompagnements, tant pour les AESH que pour les élèves, mais que certaines situations nécessitaient des modifications en cours d'année : départ ou arrivée de nouveaux élèves dans le cadre de déménagements par exemple. L'administration assure avoir pleine conscience de l'impact de ces changements sur les AESH, les élèves accompagnés et les établissements, ce dont nous doutons tant ils sont éloignés du terrain. Sur les changements d'emploi du temps, nous avons rappelé qu'un délai de prévenance en cas de changement d'emploi du temps est nécessaire pour que les AESH aient le temps de s'organiser et avons demandé que ce délai soit d'une semaine comme cela avait été dit dans un précédent GT. Le rectorat refuse d'inscrire officiellement un délai précis dans le guide AESH et préfère traiter les situations au cas par cas, assurant qu'une solution est recherchée à chaque situation signalée. Une fois encore, il est demandé aux AESH de faire remonter leurs difficultés aux services mais sans aucune garantie, d'autant que l'administration reconnaît elle-même que les délais de réponses peuvent être parfois « assez... longs !... ».

La question des remplacements a été soulevée. Actuellement ce sont les AESH qui remplacent au pied levé leurs collègues absents, ce qui génère des changements d'EDT et de lieu

d'affectation source de stress pour de nombreux AESH et les élèves accompagnés. Le rectorat n'a aucune réponse satisfaisante sur ce point mais assure prendre en compte au mieux possible (comprendre si possible !) certaines contraintes personnelles des AESH, comme l'organisation familiale ou le cumul d'emploi, mentionnant qu'il ne serait « pas de leur intérêt qu'un problème d'emploi du temps soit un frein à la poursuite du contrat ». Ben voyons...

- PV d'installation : le must du must !

Idéalement ce PV (Procès-Verbal) d'installation est demandé à chaque nouvelle installation, mais vu le nombre d'AESH et comme tous les PV ne sont pas retournés... (et encore faudrait-il que tous les acteurs à tous les niveaux sachent qu'ils ont à être retournés à l'administration, ces PV servent surtout à vérifier si les AESH sont bien en postes... et où !...)

- Déplacements entre plusieurs écoles ou établissements sur communes différentes  ~~dans le temps de travail~~ : nous demandons que le temps de déplacement, comme pour les enseignants, soit pris en compte comme une heure de décharge sur le temps d'accompagnement et non à décompter du temps de travail connexe (travail invisible, et sauf à subir multiples peines). Le rectorat nous répond qu'il y a eu un arbitrage ministériel et que les directives nationales sont claires : le temps de déplacement est pris en compte sur le temps de travail connexe (travail invisible) et non sur le temps d'accompagnement. Notre revendication est néanmoins transmise à la rectrice s'est engagée à examiner ce point et à nous faire réponse.
- Frais de déplacements et frais d'assurance complémentaire pour déplacements professionnels : nous sommes intervenus sur l'obligation d'avoir une assurance automobile couvrant les trajets professionnels en cas d'autorisation donnée à l'AESH d'utiliser son véhicule personnel : si elle est obligatoire pour tous les personnels pour être couverts en cas d'accident, elle n'est pas toujours comprise dans l'assurance prise par certains AESH et le rajout de cette couverture entraîne parfois des surcoûts importants pouvant aller jusqu'à 30% de sur-cotisation. Nous avons demandé la prise en charge par l'employeur de ce surcoût. Le rectorat répond que la réflexion est toujours en cours au niveau ministériel et qu'il retransmettra notre demande comme un « point d'urgence » à traiter.
- Prise en charge des frais de repas en cas d'exercice sur établissements de communes différentes : Il n'y a pas de prise en charge des frais de repas dans d'autres situations. Nous avons demandé un rappel des règles et que les AESH puissent bénéficier des mêmes droits que tous les autres personnels en service partagé, notamment pour les frais de repas car ce point n'est pas mentionné dans le tutoriel de déclaration des frais à destination des AESH. Le rectorat nous assure vouloir garantir les mêmes droits aux AESH qu'aux autres personnels en service partagé et s'engage donc à vérifier ce point.
- Recrutement des AESH-Co en classe ULIS : nous avons dénoncé le manque de communication sur les modalités de recrutement sur ces postes. L'administration reconnaît ce manque de transparence qu'elle explique par le fait qu'il y a peu de mouvement sur ces postes. Une réflexion est en cours pour améliorer la communication avec publication d'appels à candidatures et modalités pour candidater pour les AESH intéressés. Reste encore à déterminer le périmètre de cet appel à candidature : à l'échelle du PIAL, du département ou de l'académie.

## 2) La rémunération des AESH : grille indiciaire, indemnités et primes

Suite à la revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2021, la nouvelle grille indiciaire du 01/01/21 a bien été mise en place, elle est maintenant la suivante :

## INDICES DE RÉFÉRENCE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2021

Indice de référence	Indice brut (IB)	Indice majoré
Indice niveau 7	400	363
Indice niveau 6	393	358
Indice niveau 5	384	352
Indice niveau 4	376	346
Indice niveau 3	367	340
Indice niveau 2	359	334
Indice plancher	356	332

Concrètement et pour l'académie de Grenoble, cela signifie qu'au 01/01/2021, en IM :

- les indices 329 et 330 passent à 332 ;
- les indices 332 passent à 334 ;
- les indices 334 passent à 340 ;

Etc...

Enfin... pour résumer : chaque indice inférieur passe au supérieur dans la nouvelle grille...

Si des collègues sont désormais à l'indice majoré 363 et donc au plafond de la grille : nous alerter en urgence pour faire valoir l'urgence que nous avons posée d'augmenter le plafond de la grille par décret ministériel (dans l'entre-deux d'une vraie réponse ministérielle à la création d'un vrai statut AESH comme fonctionnaire de l'État au moins catégorie B).

Concernant la nouvelle grille indiciaire, les dossiers des AESH n'ont pas encore été tous traités (seulement 2500 environ sur 6000 pour l'académie de Grenoble) donc le versement de l'indemnité différentielle est censé avoir été mis en paiement en attente de régularisation.

Et encore plein d'avenants encore à la main à gérer par notre administration !!!!!

Nous sommes à nouveau intervenus pour demander en urgence une hausse des indices plancher et plafond ainsi que la création d'échelons intermédiaires pour que les AESH aient une véritable progression de leur rémunération au cours de leur carrière. Car seulement 145 € brut mensuels sur une carrière de 20 ans est un pur scandale ! Notre rectorat transmet notre demande au ministère car le plancher et le plafond de la grille indiciaire se décrète par décret ministériel...

### **Sur le sujet des diverses primes et indemnités :**

- Pour l'indemnité compensatrice de la CSG, le dernier décret est paru fin 2020. Le rectorat est en attente de la circulaire de mise en application par la direction des finances. Celle-ci n'est donc pas encore mise en paiement mais sera rétroactive (en attendant... débrouillez-vous !).
- Supplément familial de traitement (SFT) : les documents sont demandés au moment de la signature des nouveaux contrats puis par la suite certaines pièces peuvent être demandées pour des mises à jour, notamment aux 16 ans des enfants. Quand certaines pièces ~~tardent~~ ne sont pas transmises dans les temps, il peut arriver que la DDFIP suspend le versement du SFT : donc attention !
- Indemnité des AESH-référents : l'outil de mise en paiement du ministère est enfin opérationnel. Le règlement a été mis en paiement en mars. Le versement à vocation à être annualisé sur 12 mois.

- Pour la prime mobilité durable : elle est normalement mise en paiement en avril ou mai. Attention à fournir les pièces justificatives dont l'attestation sur l'honneur avant la fin de l'année civile (décembre) et il ne peut y avoir cumul de prise en charge avec d'autres frais de transports.
- Pour les indemnités d'exercices REP/REP+ et la prime d'équipement informatique : nous dénonçons le fait que les décrets ministériels ne prévoient leur attribution ni aux AESH, ni aux AED.

### 3) Le régime obligatoire de sécurité sociale : MGEN ou CPAM ?

Nous avons alerté sur le fait que le guide académique sous-entendait que les AESH devaient obligatoirement être affiliés à la MGEN et des AESH ont même reçu une information sur cette obligation en début d'année scolaire, alors que cela ne peut être imposé et est même impossible en cas de cumul d'emploi dans le secteur privé.

Le rectorat nous explique qu'une convention a été passée avec la MGEN pour qu'elle prenne en charge tous les contrats de plus de 1 an car la CPAM pourrait refuser de verser les IJ (Indemnités Journalières) quand le contrat est de droit public. Il reconnaît ne pas avoir pensé au cumul d'emploi et s'engage à réécrire le paragraphe dans le guide académique pour clarifier ce point.

La question de la subrogation avec la MGEN et qui réglerait les problèmes de trop-perçus n'a pas pu être abordée. Nous allons prendre attache avec la MGEN pour traiter directement ce point avec leurs correspondants.

Nous apprenons en séance que le Guide AESH académique (en ligne sur le site du rectorat) va être mis à jour pour être en conformité avec le guide national tout en y incluant les particularités académiques. Le rectorat s'engage à ce que les organisations syndicales soient consultées avant sa publication.

Un prochain GT devrait avoir pour ordre du jour la formation et la présentation d'un vademecum sur les PIAL précisant qui fait quoi au sein des PIAL.

Nous apprenons que le travail sur la formation des AESH est engagé au niveau académique : des équipes de formateurs et d'IEN-ASH ont été constituées par département pour «déployer une formation dans chacun des PIAL dans les mois qui viennent ».

Tout au long de ce GT, comme lors des audiences et GT précédents, l'administration nous a expliqué, pour se justifier face aux nombreux problèmes rencontrés par les AESH, que la mise en place des PIAL à la rentrée 2020 et l'établissement des nouveaux contrats en septembre 2019 a demandé et demande encore beaucoup de travail. Au bout de 18 mois de « gestion de crise », force est de constater que les services sont toujours débordés, que le fonctionnement des PIAL n'est pas à la hauteur des objectifs affichés et que certaines réflexions, notamment au sujet de la formation des AESH, n'en sont qu'aux premiers balbutiements.

Au lieu d'améliorer les conditions de travail des AESH et d'écrire des règles précises d'affectation, l'administration préfère s'en tenir au cadre national et nous répète que des consignes de bienveillance ont été données pour que soient prises en compte les contraintes personnelles des AESH et que quand il y a un problème il faut en faire part aux services. Il n'y a donc aucune garantie !

Pour toutes ces raisons, restons mobilisés et continuons à exiger l'amélioration des conditions de travail et de la rémunération des AESH !

En grève le jeudi 3 juin !

### **Points qui restent donc en alerte :**

- Le statut (qui réglerait bien des problèmes) ;
- La question de la subrogation pour les IJSS : prendre contact avec CPAM + MGEN ;
- L'assurance complémentaire pour les déplacements professionnels et le surcoût généré à faire prendre en charge par l'employeur.
- La décharge de service de 1h sur emploi du temps accompagnement (comme les enseignants) en cas de service partagé sur communes différentes.
- Accès aux formations sur PIA.
- Accès aux formations ministérielles.
- Indemnités REP et REP+
- Prime d'équipement
- Liste OSTIC ?
- Changement d'académie et démission : ?