



ALLIER : FNEC-FP-FO 03,
1 rue Lavoisier 03100 Montluçon; Tél: 04 70 02 51 40
fnecfp.fo03@gmail.com;

CANTAL : FNEC-FP-FO 15,
7 Place de la Paix 15000 Aurillac ; Tél: 04 71 48 41 19 ;
snfolc15@gmail.com ;

HAUTE LOIRE : FNEC-FP-FO 43,
1 Avenue St Flory, 43000 Le Puy ; Tél. : 04 71 05 43 00 ;
snfolc.43@orange.fr;

PUY DE DOME : FNEC-FP-FO 63,
38 Rue Raynaud, 63000 Clermont; Tél: 04 73 91 38 38 ;
fnecfpfo63@orange.fr;

Special AESH

Compte rendu du groupe de travail du 9 juillet 2019

Présentation

Dans le cadre de sa volonté de développer l'École Inclusive, le ministère se targue d'avoir mis en place un statut des personnels AESH.

Après trois pseudo concertations au niveau national, le ministère a publié une circulaire le 5 juin qui fixe le cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH).

Le rectorat de CLERMONT a donc décidé de convoquer, le mardi 9 juillet, un groupe de travail issu du Comité Technique Académique, pour présenter la déclinaison de la mise en place de la circulaire AESH.

Le groupe de travail était composé pour les représentants des personnels de FO, FSU et UNSA (le groupe de travail a été constitué à partir de la composition du Comité technique Académique dans lequel siègent FO, la FSU et l'UNSA). Du côté du rectorat étaient présents : le Secrétaire Général de l'Académie, Le Directeur des Ressources Humaines, des représentants pour les 4 départements de l'académie ainsi que les deux responsables chargés de piloter le futur service académique AESH, Mme PAULET-RAFAITIN et le conseiller AESH M. MOMIRON.

En préambule, la délégation FO a indiqué que la circulaire du 5 juin 2019 ne répondait en rien aux revendications des personnels AESH et portées par FORCE OUVRIERE.

Non seulement la circulaire ne débouche pas sur la mise en place d'un statut, comme ose le prétendre le ministère, mais, à bien des égards, présente des dangers pour les personnels AESH, comme par exemple sur le temps de travail, sur la possibilité de mutualiser les services dans le cadre des PIAL.

Quant à la rémunération, le prétendu déroulé de carrière est tellement ridicule qu'il ne couvrira même pas l'augmentation du coût de la vie. La grille qui a été adoptée par le ministère organise un équivalent d'augmentation de 0.55 % du traitement par an (gain de 38 points d'indice au total sur 21 ans). **INDIGNE !**

Page 1 : Présentation
Page 2: La mise en place des PIAL
Page 3: les conditions d'affectations au sein du PIAL
Page 3: Le temps de travail et ses modalités de calculs
Page 4: La rémunération des AESH
Page 5: La prise en compte des frais de déplacement.

Mise en place des PIAL ou Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés dans l'académie de CLERMONT

Ce sont des structures qui sont censées, selon le ministère, favoriser la coordination des ressources au plus près des élèves en situation de handicap.

Les PIAL dans l'académie sont inter degré. Cela signifie que les AESH implantés sur le PIAL pourront intervenir dans le premier et le second degrés. Ce sont des zones géographiques qui regroupent plusieurs établissements scolaires. Leurs périmètres ne sont pas encore tous connus.

	PIALS Actifs= PIAL déjà mis en place	PIALS qui restent à mettre en place	Nombre total de PIAL	Etablissement porteurs des PIALS Actifs
ALLIER	3	6	9	Collège C Peguy, MOUINS
CANTAL	3	4	7	Collège la Jordanne; AURILLAC Collège Le Méridien, MAURIAC Collège Pascal, ST FLOUR
HAUTE LOIRE	2	7	9	Lycée J Monnet, LE PUY Collège du Mont Bar, ALLEGRE
PUY de DOM	5	11	16	Lycée A Gasquet, CLERMONT Collège Baudelaire, CLERMONT Collège PMF, RIOM Collège Audembron, THIERS Collège de ST GERMAIN LEMBRON

Les PIAL seront pilotés conjointement par un IEN et un chef d'établissement.

Le rectorat indique qu'il plantera dans chaque PIAL un poste d'AESH référent.

FO fait observer que la taille géographique des PIAL sera très différente d'un département à l'autre et que cela signifie que potentiellement les AESH dans un département rural, comme celui du CANTAL, pourront être soumis à des déplacements bien plus importants, avec à la clé des frais de déplacement bien supérieurs.

Affectation des AESH au sein des PIALS

Le rectorat indique que tous les AESH seront destinataires d'un contrat de travail qui listera tous les établissements du PIAL et d'un avenant qui leur précisera leur affectation, c'est-à-dire l'établissement dans lequel ils effectueront leur mission. S'il y a en cours d'année un changement d'affectation, il sera notifié dans un nouvel avenant.

- FO demande que les affectations soient faites avant le départ en vacances**

FO demande que les personnels AESH **que les affectations soient données avant le départ en vacances.**

Réponse du rectorat : la grande majorité des affectations seront faites avant la rentrée scolaire, mais on est en attente des notifications de la MDPH dans certains cas (problème du circuit de décision) ; la MDPH de Haute-Loire a 3 commissions d'attribution durant l'été, donc les notifications peuvent arriver au dernier moment.

A surveiller !!

Le rectorat s'engage à ce que le service des AESH ne soit pas sur plus de trois établissements. Deux c'est déjà beaucoup.

Pour FO trois, C'est bien trop!

Le département de l'Allier est « sous surveillance » quant aux affectations : la MDPH locale a répondu très tardivement pour l'année scolaire 2018-2019.

- **FO demande de mise en place de commission départementale**

FO demande la **mise en place de commission départementale** pour les affectations. Elle aurait à charge d'étudier les vœux formulés par l'ensemble des AESH sur la base de la publication de l'ensemble des postes et d'un barème dans le département.

Malgré plusieurs interpellations, nous n'avons eu aucune réponse si ce n'est de l'engagement du rectorat de convoquer une CCP (Commission Consultative Paritaire) au mois de septembre. C'est loin de répondre aux attentes des personnels en matière de transparence.

Le calcul du temps de travail des AESH : attention danger!

Pour l'instant, le temps de présence actuellement est de 36 à 38 semaines selon les établissements scolaires.

Mais, désormais avec la circulaire, il est de 41 à 45 semaines.

Le rectorat annonce que les calculs du temps de travail se feront sur la base sur **41 semaines dans l'Académie** de Clermont-Ferrand incluant les ESS, les conseils de maîtres, conseils de classes, toutes les réunions qui ne seront pas sur le temps de travail habituel... + possibilité de quelques jours de formation durant des vacances scolaires.

FO observe que, potentiellement, le temps de présence peut désormais être sur 41 semaines et donc être singulièrement allongé.

Dans sa réponse, le rectorat se veut rassurant : nous n'irons pas au-delà de quelques jours supplémentaires de formation pendant les congés (en particulier pendant les congés en cours d'année scolaire).

Avec l'annualisation du temps de travail, le rectorat indique qu'ainsi il y aura la possibilité de prendre en compte les différents temps nécessaires de concertation.

Autre exemple, les accompagnements avec nuitée pourront être comptabilisés dans ce cadre.

FO observe, une fois encore, que dans ce cadre, le temps de travail peut exploser au cours des 36 à 38 semaines de présence (voir le tableau ci-contre).

Le rectorat reconnaît qu'il faudra un cadrage de ces heures et que les PIAL pourront suivre ces questions.

Rémunération : la misère !

Le traitement des AESH est calculé à partir d'une grille de rémunération donnant à chaque niveau un nombre de points d'indice. Le point d'indice est de 4.69 euros.

Le rectorat nous communique le tableau ci-après.

Le « déroulé de carrière » complet prévoit une augmentation totale de 178 euros sur 21 ans.

Temps de travail annualisé et ses conséquences

Avec les décrets SAPIN, le temps de travail des fonctionnaires a été annualisé sur la base de 1607 heures.

La circulaire de service précise que le temps de service est calculé en multipliant la durée d'accompagnement hebdomadaire attendue de l'AESH par 41 semaines.

Selon ce calcul, un collègue faisant 24 heures d'accompagnement devrait réaliser 984 heures de présence ($24 \times 41 = 984h$).

Si ce collègue réalise 36 semaines d'accompagnement, avec ce calcul il doit encore 120 heures soit 5 heures hebdomadaires sur 36 semaines.

Ainsi le collègue peut avoir un temps de présence de $24+5 =$ **29 heures par semaine sur les 36 semaines** de l'année scolaire dans l'absolu si l'employeur exige la totalité des heures.

Pour conclure : ce mode de calcul peut faire exploser le temps de présence des AESH.

Calcul de l'ancienneté

Indice de référence	Indice Brut	Indice Majoré	Traitement brut en euros
Indice niveau 8	400	363	1702
Indice niveau 7	393	358	1679
Indice niveau 6	384	352	1651
Indice niveau 5	376	346	1623
Indice niveau 4	367	340	1595
Indice niveau 3	359	334	1566
Indice niveau 2	354	330	1548
Indice niveau plancher	347	325	1524

Les années de CUI des personnels ne peuvent être comptabilisées car les contrats aidés sont des contrats de droit privé. Le rectorat se défend en indiquant qu'il n'y aura plus d'embauche d'AESH en contrat aidé. Les derniers CUI se sont vus offrir un CDD.

Il y a toujours une bonne raison pour ne pas prendre en compte les revendications des personnels

Cela représente 0.55 % par an !

Le rectorat indique sa volonté de reprendre le début de grille en ajoutant des points d'indice supplémentaires (mais qu'il faudra retirer en haut de grille !). Dont acte mais cela ne va pas changer le caractère indécent du peu d'augmentation que représente cette grille.

L'indemnité compensatrice de l'augmentation de la CGS n'est toujours pas rétablie.

FO revient sur l'annulation de l'indemnité compensatrice de l'augmentation de la CSG pour les personnels contractuels. Le DRH indique que depuis que le ministère de budget a mis son veto pour la restauration de cette indemnité, le dossier est au point mort.

Pour FO, une fois encore, c'est totalement inacceptable.

Le versement de la prime REP/REP+, c'est également NON !

A la question les AESH peuvent-ils prétendre au versement de prime REP et REP+, le rectorat confirme la circulaire et indique qu'ils ne sont pas éligibles.

Et pourtant, dans le même temps, le ministère claironne sa fierté de faire rentrer les AESH dans la « Communauté Educative ».

Décidément, c'est toujours la politique du deux poids, deux mesures.

A noter que:

- Pour les AESH en CDI : la DSDEN reste employeur.
- Pour AESH en CDD : le lycée Sidoine Apollinaire est employeur et payeur.

La quotité du service AESH

Elle est désormais de 0,60 minimum à la rentrée 2019.

Le ministère dit vouloir aller vers la création de Temps Pleins.

→ En créant des postes d'AESH référents :

Le texte officiel prévoit un AESH référent par département mais l'Académie prévoit un AESH référent par PIAL

Le référent aura une double mission : 0,60 accompagnement élèves + 0,40 en appui auprès des collègues et expertise auprès du coordinateur du PIAL

Les critères de nomination des AESH référents ne sont pas encore connus? Texte en préparation. Va-t-on les utiliser comme des « supérieurs hiérarchiques »?

Y aura-t-il indemnité pour cette mission ? Rien n'est prévu à ce jour.

Leur formation ? Texte en préparation.

→ Avec la mise en place de partenariat avec les collectivités locales ou les associations em-

Un vrai service de remplacement ?

FO demande la création de postes de remplaçant.

Le rectorat indique qu'il n'y aura de poste d'AESH remplaçant pour cause de restriction budgétaire. Par contre, des AESH qui n'auraient pas un nombre suffisant d'élève à accompagner ou qui seraient en attente de notification pour un élève pourront être détachés afin d'effectuer un remplacement.

Le rectorat s'engage à ce que la mise en place d'un remplacement ne se fasse pas au détriment d'un accompagnement déjà présent.

ployeurs dans le domaine de l'aide à la personne.

La prise en compte des temps de présence à la cantine.

Les temps de cantine peuvent nécessiter un accompagnement spécifique et, dans ce cas, sont faits par un autre AESH que celui qui accompagne habituellement l'élève concerné.

Ne peut-on pas cumuler et faire faire l'accompagnement par un seul AESH ce qui lui permettrait d'augmenter sa quotité de service ?

Réponse du rectorat : il y a le problème de la pause réglementaire de 20 minutes au bout des six heures de travail mais nous sommes prêts examiner les situations au cas par cas.

La question des frais de déplacements

La création des PIAL, avec plusieurs établissements, comme la volonté de mutualiser les services, conduisent à exposer les AESH à des déplacements et donc à des frais de déplacements.

Le remboursement des frais de déplacement se fait dans le cadre du décret du 3 juillet 2006 (Décret 2006-781). Ce décret permet un remboursement des frais de déplacement sur une base kilométrique. Les calculs effectués se font à partir de la résidence administrative ou du domicile (le rectorat a le droit de choisir l'un et l'autre afin de limiter les remboursements).

C'est pourquoi FO demande que la résidence administrative soit **le plus près possible du domicile de l'AESH et qu'elle soit pérenne.**

Pour les personnels contractuels enseignants, le rectorat change leur résidence administrative au fur et mesure des remplacements qu'ils effectuent ; ce qui les prive du remboursement de leurs frais de déplacement.

Or, en fonction des missions, les AESH peuvent être également amenés à changer d'établissement. Si le rectorat, comme pour les enseignants contractuels, change la résidence administrative, il privera l'AESH de son droit au remboursement des frais de déplacement, ce qui pour FO n'est pas acceptable.

Le rectorat n'a donné aucune réponse favorable à nos demandes.

La seule règle qu'il a donnée : la résidence administrative, en cas de service mutualisé sur plusieurs établissements, correspondra à l'établissement où l'agent exerce la plus grosse quotité de son travail.

Nous avons redit qu'il était insupportable de constater que des personnels percevant 750 euros nets (traitement perçu lorsqu'ils occupent un 0.6 poste) doivent payer des frais de déplacements imposés par leur travail.

Le rectorat conclut le groupe de travail en indiquant qu'il s'engage :

- 1) à faire parvenir une lettre à toutes et tous les AESH qui leur rappellera leurs missions et un avenant avec le lieu d'affectation et donnant les différents établissements du PIAL
- 2) à convoquer une CCP en septembre avec à l'ordre du jour les affectations
- 3) à convoquer un CTA avec à son ordre du jour la question de l'Ecole Inclusive et les modalités de mise en œuvre de la circulaire du 5 juin 2019
- 4) la convocation à nouveau de groupes de travail issus du CTA afin de préciser quelques points de la mise en place de la circulaire du 5 juin 2019.



Aucune des revendications majeures n'est satisfaite !

Avec FO, regroupons-nous pour faire valoir notre droit à un vrai statut et un vrai salaire !