



F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

BULLETIN

de la FSU 85

FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE

enseignement, éducation, recherche, culture, formation, insertion

LA ROCHE/YON BELL PPDC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

déposé le 10 avril 2023

Spécial AESH 85



Trimestriel
N° CPPAP 0625 S 07359
ISSN 1249-0415
Directeur de la publication : J-J BOBIN
Imprimerie FSU 85
FSU 85 - Pôle Associatif
71 Bd Aristide Briand - BP 01
85001 La Roche/Yon Cedex
tél. : 02 51 05 56 80 - courriel :
fsu85@fsu.fr
site : <http://sd85.fsu.fr>

Reconnaître
le travail des
aesh
en leur garantissant
un véritable statut
et un salaire digne



Prendre soin
de l'école
publique, c'est
bâtir une société
durable.



Ce bulletin vous a été envoyé grâce
aux fichiers informatiques des
syndicats de la FSU 85.
Conformément à la loi du 8 janvier
1978, vous pouvez avoir accès ou faire
effacer les informations vous
concernant en vous adressant à la
FSU 85.

L'édito

Un mouvement historique

Quoi qu'il se passe dans les semaines et mois à venir, les mobilisations engagées par l'intersyndicale depuis le 19 janvier ont montré la force du syndicalisme et le rejet puissant de la réforme des retraites et de ce gouvernement.

La posture idéologique libérale du pouvoir en place met de côté les personnels qui travaillent au service de l'état avec des salaires de misère. **Comment croire à une retraite à 1 200 € quand les personnels sont elles-mêmes rémunérés 850 € ?**

La FSU continuera de s'opposer à cette réforme qui est un nouveau recul tout en poursuivant son travail pour une reconnaissance du métier d'AESH.

Marilyne de Bernardinis
Jean-Jacques Bobin
Gisela Lefebvre

SOMMAIRE

- pages 2 à 8 : Audience spéciale AESH
- page 9 : Kesako la FSU ?
- page 10 : bulletin adhésion

AESH

Gagner un métier !



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Lundi 6 février 2023, une délégation* de la FSU de l'Académie de Nantes a été reçue au rectorat par le nouveau Secrétaire Général (Monsieur DIAZ), le Secrétaire Général Adjoint chargé des Ressources Humaines (Monsieur SIMON), la Secrétaire Générale Adjointe directrice de la Prospective et des Moyens (Madame FORVEILLE), le Chef de Service d'Accompagnement Éducatif (Monsieur PUE).

Délégation FSU :

Katia Brunet AESH 72

Ayoko Zotsi AESH 44

Isabelle Achart AESH 72

Marilyne De Bernardinis AESH 85

Nelly Hervouet Professeure certifiée 44

Jean-Jacques Bobin Professeur des écoles 85

La FSU a souhaité préciser que les sujets de cette bilatérale ne sont pas du fait des personnels administratifs amenés à suivre les dossiers des AESH. Il ne s'agit pas d'opposer les personnels, mais d'évoquer les dysfonctionnements qui pèsent sur les AESH et qui doivent trouver des solutions pour disparaître.

Les points que nous avons souhaité aborder relèvent des compétences du rectorat. Il n'a pas été évoqué la valeur du point d'indice, le niveau de rémunération ou encore notre volonté à voir les AESH devenir des fonctionnaires de catégorie B ; points qui concernent le ministère de l'Éducation Nationale et/ou le ministère de la Fonction Publique.

Les nombreuses sollicitations des AESH auprès des sections départementales FSU ont permis d'illustrer par des cas concrets les sujets abordés.

Sur la lisibilité des bulletins de salaire : Des versements incohérents sur les comptes bancaires au moment d'un renouvellement de contrat CDD ou du passage en CDI ou suite à un arrêt maladie rendent illisibles les bulletins de salaire.

Le **Secrétaire Général** répond que la lisibilité des bulletins de salaire n'est pas du fait de l'Éducation Nationale. C'est une prérogative du comptable public. Ceci dit, la lisibilité de ce qui est porté en paye nécessite des explications quand il y a une modification de la paye. Un Vademecum est annoncé. Il ajoute que les services de gestion restent à l'écoute des personnels. Il est difficile d'aller sur une réponse collective car les situations sont multiples. Aussi, le nombre d'AESH ne cesse de croître et est aujourd'hui la deuxième population gérée après les enseignant.es. Mais derrière les outils, il y a des êtres humains qui sont là pour expliquer.

Le **Secrétaire Général** ajoute que le rectorat doit garder un point d'attention sur la dimension sociale nécessaire à la gestion des AESH. Cependant, l'employeur ne connaît pas – à juste titre – certains éléments de la situation des agent.es, mais comprend que des incidences peuvent exister. Sur ce type de situations, les AESH peuvent être accompagnés par les Assistant.es Sociaux.ales...

Le **Chef du Service de l'Accompagnement Éducatif (SAE)** précise que tout ne se passe pas mal, heureusement. Il manque un maillon de prévenance de l'agent.e. Il faudrait prévenir l'agent.e et expliquer comment la situation sera rétablie. Ces situations se constatent souvent lors du passage en CDI. Les services ont la volonté d'anticiper une communication auprès des agent.es. pour leur donner les éléments de compréhension.

La FSU demande que les personnels puissent comprendre ce qui a été versé, et, si une incohérence est constatée, d'informer l'agent sur la façon dont cela va être régularisé. Le faible niveau de rémunération entraîne une précarité des personnels dès qu'on change la situation. Il y a un besoin de beaucoup de prudence.

Par exemple : un.e AESH peut passer d'un salaire habituel de 800 euros environ à un versement inhabituel de 3000 euros, avec à la clef, une perte de droits (prime d'activité, allocation logement...).

Pour **la FSU**, le point de départ est lié à des outils informatiques inadaptés. **La FSU ne peut pas accepter que ces situations soient normales.** Ce sont les personnels eux-mêmes qui se retrouvent à les gérer... Aussi, les réponses administratives ne sont pas toujours en adéquation (« C'est normal... »). **Il faut des explications et de la transparence.**

2. Sur la Protection Sociale Complémentaire : de nombreux exemples du non versement de la Protection Sociale Complémentaire (15 €).

Les agent.es appellent leur gestionnaire pour avoir des explications sur des non versements. Répondre à tous ces appels multiples légitimes prend du temps à chaque fois et alourdit le travail des personnels administratifs qui travaillent déjà à flux tendu. **La FSU** réitère sa demande d'anticipation en informant avec clarté et précision les agent.es afin qu'ils n'aient pas à trop s'inquiéter. Pour terminer sur la clarification du bulletin de salaire, **la FSU** demande que soit transmise la grille indiciaire aux AESH ; certain.es n'en ont pas connaissance et ne peuvent pas signaler qu'ils/elles sont arrivés.es à la date anniversaire et au changement d'échelon. Le passage de l'indice 352 à l'indice 353 lié à l'augmentation du SMIC peut susciter un questionnement et nécessite une explication.

La FSU propose aux AESH qui ont constaté une irrégularité du versement de ces 15 € de faire le point sur leur fiche de paie afin de régulariser la situation auprès de leur référent. Ce versement existe depuis le 1er janvier 2022.

3. Sur l'indemnité compensatrice de CSG : certains bulletins de salaire appelle cette indemnité « *complément de rémunération* », d'autres - plus rarement -, indique « *indemnité compensatrice de CSG* ». Comment ne pas s'y perdre ? Présente certains mois, pas d'autres, elle n'a été versée qu'à compter du 1er septembre 2019 contrairement à ce qui est prévu dans la circulaire de la Direction Générale des Affaires Financières. Qu'en est-il ?

Le Chef du SAE répond qu'à son arrivée, il y a un an, il a été chargé de mettre en place l'indemnité compensatrice de la CSG. Les services s'y sont attelés en s'appuyant sur cette circulaire de la DAF qui évoque que : "**lors du 1er versement, pourra être intégré le montant calculé au titre des mois écoulés depuis la signature du contrat en cours jusqu'à la signature de l'avenant.**"

De ce fait, la date de versement retenue par le rectorat a été arrêtée au 1er septembre 2019, date de renouvellement des contrats.

La FSU est en désaccord avec la lecture faite par le rectorat de cette circulaire ministérielle. La FSU s'est de nouveau retournée vers le ministère pour clarifier ce point. Pour elle, **cette indemnité compensatrice doit être versée à compter du 1er janvier 2018.**

Le **Secrétaire Général** répond que la FSU et le rectorat lisent la même circulaire, mais pas de la même façon. Si des situations individuelles sont connues, il invite la FSU à les vérifier avec le chef du SAE pour être sûr.

La FSU demande que soit revue la situation d'AESH qui n'ont jamais perçu la moindre indemnité CSG, alors qu'ils étaient bien en contrat avant le 1er janvier 2018.



4. **Accompagnement sur le temps de la pause méridienne** : l'évolution de la prise en charge financière de l'accompagnement des élèves notifiés sur le temps de la pause méridienne a été cacophonique sur le terrain à cette rentrée. Quelles sont les Informations pour la rentrée prochaine ?

La **Directrice de la Prospective et des Moyens** répond qu'un seul contrat sera proposé à l'AESH (sous réserve que l'AESH soit volontaire) qui accompagnera l'élève sur ce temps. Ce contrat sera établi par l'Éducation Nationale pour une mise à disposition sur le temps de la pause méridienne. C'est une convention tripartite passée avec la collectivité territoriale que l'AESH devrait signer. L'État percevra un remboursement de la collectivité territoriale par la suite. **La FSU** souhaite une mise en place le plus rapidement possible de ces conventions avec toutes les collectivités (communes, départements, région). Si des contrats avec vacations ont été actés, ces derniers iront jusqu'à leur échéance.

Quelles sont les modalités pour la pause de 20 minutes. ?

La **Directrice de la DPM** précise que l'organisation aura lieu pour qu'une pause ait lieu, mais sans conséquence sur le contrat. Pour un contrat inférieur à 39 heures, c'est un aménagement de l'emploi du temps qui s'organise en incluant l'accompagnement sur la pause méridienne. Pour les autres contrats, le temps s'ajoute au temps du contrat initial.

La FSU pointe la situation des écoles privées : le temps de pause méridienne peut rester sous le contrôle des OGEC. Comment le rectorat pense-t-il gérer ces situations ?

La **Directrice de la DPM** répond que ce nouveau dispositif est tout juste arrivé. Le rectorat doit définir les modalités d'application avec l'enseignement catholique.

La FSU considère que cette mesure lui semble aller dans le bon sens. Elle permet avant tout à l'élève de garder un temps complet à l'école comme ses camarades. C'est dans l'intérêt de tou.tes. Aussi, cela laissera-t-il moins de place au "bidouillage" et permettra à l'AESH d'avoir une continuité d'accompagnement auprès de l'élève. Cela semble une sage décision. **Quel est le calendrier d'application retenu ?**

Le **Chef du SAE** indique que l'AESH accompagnant l'élève sera sollicité.e en premier lieu. Il restera prioritaire si elle ou il est volontaire.

Le **Secrétaire Général** précise que cela se mettra en place dès que les conventions seront prêtes et que le rectorat souhaite appliquer ce nouveau cadre dès que possible, peut-être en cours d'année. Cette ligne a été donnée à l'ensemble des DSDEN et collectivités.

AESH

un insupportable mépris !

Les AESH valent mieux que l'indifférence et le mépris du ministère !



VIVRE DE SON MÉTIER, C'EST TROP DEMANDER ?

AESH, la précarité

5. Frais de déplacement : harmonisation des modalités de remboursement : la mise en place des PIAL a profondément changé les modalités de service des AESH. Des PIAL inter-degrés sont maintenant généralisés définissant la résidence administrative des AESH sur un établissement du 2nd degré avec la possibilité d'intervenir dans un ensemble d'écoles primaires ou maternelles.

Le vademecum sur les PIAL ainsi que le guide du MEN sur les AESH précisent que « **la prise en charge des frais de déplacement est obligatoire dès lors qu'ils interviennent en dehors de leur résidence administrative [ou personnelle]. Le contrat précise la résidence administrative de l'AESH.** »

Si l'ensemble des départements n'ont pas défini pour résidence administrative la "tête de PIAL" (souvent le collège), il n'en est pas moins vrai que, dès le moment où le lieu d'exercice ne correspond pas à la résidence administrative inscrite explicitement dans le contrat de travail, l'AESH doit percevoir le remboursement des frais de déplacement.

Le Secrétaire **Général** convient qu'une clarification est nécessaire et que le travail a été lancé. Un comité de pilotage de l'école inclusive a eu lieu le 7 décembre 2022 permettant de faire le point avec les sept interlocuteurs : le travail d'harmonisation est enclenché d'ores et déjà.

La FSU a constaté que le traitement des demande de remboursement n'était pas uniforme dans notre académie. Sept lieux possibles de prise en charge des frais de déplacements (5 départements + 2 lycées), quasiment sept façons de faire la prise en charge des frais de déplacement. Non seulement, cela n'est pas équitable, mais cela ne répond pas aux textes en vigueur. Comment le rectorat compte-t-il appréhender ce point ?

Le **Secrétaire Général** précise qu'il cherche à comprendre pourquoi il y a des constructions différentes. Cela induit aussi une dimension importante sur les conditions d'exercice des AESH. Il est aussi question aussi de l'organisation de leur temps de travail.

La FSU demande des précisions dans quel sens cette harmonisation doit-elle se faire ? Des collègues sollicitent les services et ont un refus alors qu'elles et ils entrent dans le cadre défini par le ministère. Pour **la FSU**, il n'est pas possible que les AESH d'une même école aient des traitements différents. Il n'est pas possible non plus de laisser des secrétaires interpréter des textes seul.es... Ce n'est pas satisfaisant.

Le **Secrétaire Général** clôt l'échange en déclarant : **"Nous n'en disons pas plus que ce qu'ils disent..."**

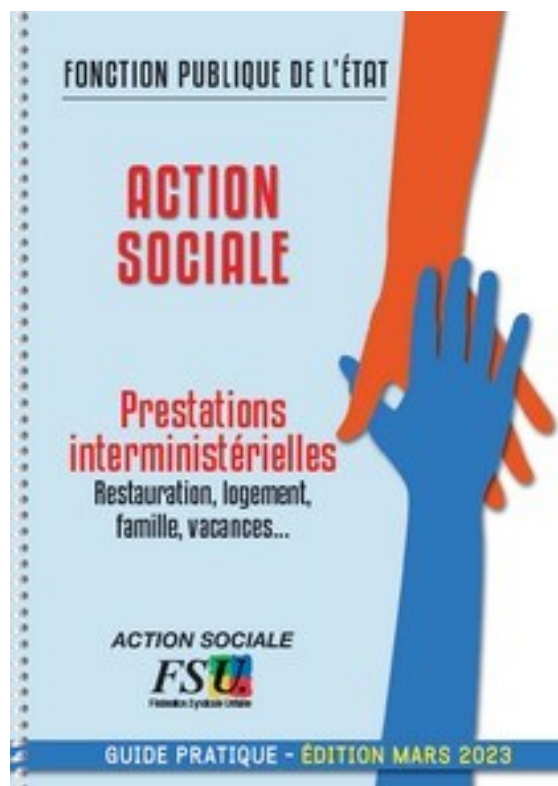
Le **Secrétaire Général** partage le souhait d'une harmonisation. Les sept interlocuteurs vont se réunir, exposer leurs pratiques, voir l'historique. Le SG ne peut pas donner d'informations sur les éléments de l'harmonisation. Le rectorat souhaite que les collègues soient acteurs de l'harmonisation. Il ajoute qu'il ne cherche pas à temporiser et qu'il fait en sorte que ce soit le plus vite possible (2/3 mois).

Pour la FSU, ce point est essentiel pour toutes les AESH qui sont amenées à se déplacer en milieu rural. L'administration ne peut pas faire valoir les PIAL et ne pas en payer les conséquences. Les AESH ont une liste d'écoles dans lesquelles elles peuvent potentiellement intervenir, au même titre que d'autres personnels itinérants. A partir de là, l'administration doit respecter les textes sur la définition de la résidence administrative écrite dans le contrat et le lieu d'exercice. La FSU s'adressera de nouveau à l'administration dans les jours à venir pour connaître sa décision.

6. Action Sociale : la situation des AESH (Hors Titre 2 ou Titre 2) n'ouvrent pas les mêmes droits à l'action sociale. Quelles évolutions les AESH peuvent-elles escompter à ce sujet ?

Le **Directeur des Ressources Humaines** indique avoir déjà répondu à cette question. Ce sont les mêmes éléments qu'en Commission Consultative Paritaire et lors de l'audience de septembre. Le rectorat applique le cadre légal lié à la qualité de l'employeur (rectorat ou EPLE). Deux cadres juridiques différents qui se traduisent dans un accès au droit sur l'action sociale différent. Quant à la différence entre Action Sociale d'Initiative Académique (ASIA) et Prestation Inter-Ministérielle (PIM), le rectorat répond déjà à l'absence de PIM pour le handicap. Le rectorat a une réflexion sur la politique action sociale à définir dans un contexte budgétaire donné. Il s'interroge sur l'ASIA "parent isolé".

La **FSU** constate, par exemple, que l'aide au séjour n'est pas égale pour toutes les AESH ; on ne peut que redire qu'on souhaite l'harmonisation des droits pour ensemble des AESH. Aussi, la **FSU** souhaite que l'aide aux parents isolés soit maintenue, car elle cible en grande partie les AESH. Il y aurait forme de discrimination si l'aide devait disparaître.



Le **Directeur des Ressources Humaines** répond que cette discussion aura lieu au sein du Comité Académique d'Action Sociale (CAAS). Des discussions ont eu lieu en juillet dernier. L'ASIA parents isolés ne ciblent pas uniquement les AESH.

7. Attribution du temps de travail : les AESH souhaitent des temps de travail permettant la meilleure rémunération possible. Toutes n'ont pas encore un contrat avec un minimum de 24 heures. Comment faire évoluer cette quotité de travail ?

La **FSU** constate que le contrat "standard" tourne autour de 24h et condamne le fait que des AESH se voient parfois appelés pour signer des contrats baissant leur quotité horaire. Elle constate que des AESH demandant une augmentation de leur temps de travail à 24h alors qu'elles et ils ne le sont pas, n'ont pas toujours de réponse, alors que des AESH nouvellement nommés arrivent avec des contrats de 24h. Elle demande qu'il y ait une vigilance vis-à-vis de ces collègues en prenant en compte l'ancienneté des demandes.

Le Conseiller ASH indique que le point soulevé trouve écho dans la mise en œuvre départementale des contrats. Le contrat répond d'abord à un besoin d'un jeune et de la géographie du territoire. En cours d'année, il est possible d'avoir un recrutement à 12h, puis une autre notification pour un autre jeune qui vient en surplus, mais pas obligatoirement de façon concomitante. Deux recrutements peuvent se faire, l'un à 12 heures et l'autre à 24h...

8. Affectation des AESH - Gestion des PIAL : tout en reconnaissant les avantages d'une gestion plus proche du terrain, la FSU rappelle son opposition au PIAL et demande le respect des notifications.

L'objectif de couverture de la notification qui peut être ici ou là de 80 % n'est pas une réponse satisfaisante. La notification ouvre des droits qui doivent être satisfaits à 100 %.

Dans le cadre des PIAL, la FSU demande la possibilité de changer de PIAL soit ouverte aux AESH. Il faudrait que les personnels puissent exprimer leur souhait sur ce point, mais également sur le passage entre les degrés (1er/2nd) ou sur le type de handicap. Il est important de prendre en compte ce type de demande.

Elle demande également qu'un bilan en fin d'année scolaire (fin juin-début juillet) puisse s'organiser par PIAL pour permettre à chacun.e de s'exprimer sur le fonctionnement du PIAL. Une réunion à la rentrée serait bénéfique.

Dans le cadre de la formation, la FSU estime

qu'une rencontre AESH-enseignant.es inscrite dans le temps de travail serait une bonne mesure, afin d'évoquer la situation de certain.es élèves. Ce moment commun devrait se penser pour un meilleur accueil de l'enfant handicapé dans la classe et une définition plus concrète du rôle de chacun.e.

La FSU constate que le PIAL permet l'accompagnement d'élèves porteur.ses de handicap par plusieurs AESH (jusqu'à 3 ou 4), car il n'y a pas assez d'AESH. Les élèves changent d'AESH dans la journée... Le suivi mutualisé ne définit pas un temps précis d'accompagnement ce qui permet l'éclatement du service des AESH auprès de plusieurs élèves dans plusieurs établissements. Ainsi, les AESH ne sont pas en mesure d'entrer dans un collectif de travail au service des élèves et des

Le Conseiller ASH considère, pour sa part, qu'il y a des points positifs dans le Pôle Inclusif. Les réunions de rentrée et de fin d'année sont des initiatives qui ne demandent qu'à être développées.

Les PIAL sont globalement organisés en inter-degré ; le passage 1er/2nd degré doit donc être exprimé lors de l'entretien annuel. Les AESH ont la possibilité d'exprimer un souhait de ce type. Le PIAL inter-degré permet une sécurisation du parcours des jeunes en situation de handicap. L'accompagnement d'un.e jeune par plusieurs AESH est envisageable dans des situations d'accompagnement complexe. Cela peut résulter de demandes de collègues AESH elles-mêmes. Quand les agent.es ont des heures disponibles, on peut

utiliser les temps rompus pour pouvoir assurer l'accompagnement d'un.e élève le plus tôt possible. Ca ne veut pas dire que c'est le plus favorable.

Nous entendons votre demande sur la possibilité de changement de PIAL. Cela doit être regardé en fonction des besoins du Pôle Inclusif. 100 % des jeunes notifié.es accompagné.es doit rester une cible commun

Le **Secrétaire Général** répond qu'il est en accord sur ce point [NDLR : changement de PIAL ou de handicap] dans des dimensions respectueuses de là où elles exercent. Il faut éviter de créer des organisations lourdes.

La FSU répond que le fonctionnement du PIAL est étroitement lié au fait qu'il n'y a pas assez de personnels. Les notifications s'orientent de plus en plus vers du mutualisé, mais ne correspondent pas toujours au besoin. Il n'existe toujours pas de remplacement des AESH, ce qui n'est pas normal.

Le **Secrétaire Général** précise que le PIAL n'a pas qu'une entrée sur les moyens. C'est avant tout une dimension d'aide mutualisée par rapport aux besoins des élèves. Il faut aussi avoir une entrée sur la dimension de la proximité et de l'apprentissage de l'autonomie. Quant au mouvement des AESH, il n'est pas question d'ajouter de la turbulence et du mouvement à des situations de personnels qui ont besoin de stabilité.

Audience spéciale AESH



9. Jours de fractionnement : mise en œuvre réelle de ce droit afin que les AESH puissent bénéficier de ce droit par demi-journée.

Les deux jours de fractionnement sont intégrés dans les heures connexes dans notre académie ce qui n'est pas forcément le cas ailleurs. D'autres académies permettent de les prendre quand nécessaire (impératif médical, pas de choix du RDV), ce qui correspond à l'esprit de ces deux jours. Nous demandons à ce que soit revu l'application de ce droit avec un regard bienveillant des personnels.

Le **Chef du SAE** précise qu'une bienveillance existe sur les demandes d'autorisation d'absence.



La FSU indique que si le cadre des deux jours de fractionnement était appliqué, ce serait clair pour tout le monde.

A ce jour, aucune réponse définitive n'a été formulée. La FSU s'adressera à Madame la Rectrice dès le prochain CSA-Académique.

Actualité



Suite à une nouvelle augmentation du SMIC au **1er mai 2023**, l'indice plancher de la fonction publique est porté à **361**, à quatre points seulement du troisième niveau. Les trois premiers niveaux de la grille sont confondus : il n'y a plus aucune progression salariale avant 9 ans d'ancienneté !

L'augmentation s'élèvera à une trentaine d'euros net pour les AESH au 1er ou 2ème échelon et 23 euros net pour les AESH au 3ème échelon.

Nouvelle grille indiciaire ?

Les augmentations nécessaires du SMIC effacent un par un les échelons de la grille de rémunération mise en place en 2021. Ainsi, une nouvelle AESH gagne autant qu'une AESH ayant 9 ans d'ancienneté.

Une projet de grille a été présentée pour l'année scolaire prochaine avec un premier échelon à l'indice 355 au lieu de 353 reprenant l'évolution de 10 points d'indice tous les 3 ans. Or avec l'augmentation de 2,19 % du SMIC au 1er mai rend obsolète avant même la tenue du deuxième groupe de travail !
Petit rappel : la valeur du point d'indice est à ce jour de 4,85 €.

Quant à la prétendue augmentation de salaire de 10 % en septembre 2023, elle sera uniquement basée sur des primes. Or les primes, ça se supprime, c'est un montant qui n'est pas revalorisé systématiquement, cela ne rentre pas dans le calcul de la retraite... et ce n'est donc pas acceptable.

Les AESH sont maintenues dans la précarité par la volonté politique du gouvernement.

La FSU a porté ses revendications sur l'arrêt de la subrogation qui a des conséquences catastrophiques pour les AESH, a réitéré sa demande d'un vrai bilan des PIAL et a demandé l'ouverture de réelles négociations sur le temps de travail des AESH ainsi que sur la création d'un corps de catégorie B, avec un seul employeur : l'Éducation nationale.

Passage en CDI

À l'heure actuelle, la CDIisation se fait au terme de deux contrats de 3 ans. Elle devrait se faire au terme des 3 premières années dès la rentrée de septembre 2023. Cela signifie que les AESH ayant déjà réalisé ces 3 ans seront toutes CDIisées en septembre.

AESH
Pour un vrai salaire
Pour un vrai statut
Pour l'abandon des PIAL

KESAKO ?

1ère organisation syndicale dans l'éducation, 2e dans la Fonction Publique.



