



REVENdicATIONS AESH

Le mardi 2 février 2021

Délégation FO : Caroline Hautter, Léa Dewalles et Audrey Lages

Pour l'administration : Mme Macrésy-Duport Secrétaire Générale d'Académie (SGA), Mme Rauscher (IEN ASH) et M Bigot (Secrétaire Général du Bas-Rhin)

La demande de revalorisation salariale initiée par notre organisation

FO : Nous souhaitons vous interpeler au sujet des AESH qui exercent dans des conditions scandaleuses : Un AESH qui travaille 24h en classe se retrouve avec 62% du smic soit 760€. C'est bien en dessous du seuil de pauvreté fixé par l'INSEE à 1041€ par mois ! Notre organisation exige depuis longtemps un vrai statut pour ces personnels précaires et vous avez des leviers pour permettre d'améliorer leurs rémunérations. Les académies de Clermont-Ferrand ou Poitiers l'ont fait alors si une revalorisation est possible dans d'autres académies, c'est possible dans la nôtre !

SGA : Je tiens à préciser que depuis 3 ans, il y a une évolution dans les conditions de travail des AESH qui va dans le sens de la stabilité (contrat de 3 ans au lieu de 1 an précédemment). Une revalorisation est prévue tous les trois ans qui débouche sur un CDI au bout de 6 ans. Les contractuels AESH ont de meilleures conditions de travail que d'autres contractuels de l'Education Nationale qui ont des contrats plus courts. (10 mois de contrats et multiplication des remplacements)

Remarque FO : Les AESH apprécieront : « pourquoi vous plaindre de votre rémunération alors qu'il y a pire que vous ?! »

FO : Votre prédécesseur nous avait indiqué en 2020 que nous verrions ce qu'il était possible de faire. Sept mois plus tard, il n'y a ni hausse de la quotité de temps de travail (alors qu'elle avait été promise par votre prédécesseur) ni revalorisation salariale.

Le Snudi-FO vous propose d'accélérer le passage à l'échelon suivant en procédant ainsi :

- **Pour une personne nouvellement embauchée, elle changerait d'échelon au bout d'un an pour passer du niveau 1 au niveau 2**
- **Le troisième niveau deux ans après,**
- **Le quatrième niveau trois ans après, (ce qui fait 3 revalorisations avant CDI),**
- **Et à partir du CDI, la revalorisation se ferait tous les trois ans**

Notre organisation demande que cette revalorisation soit également automatique et rétroactive pour tous les AESH. Il faut envisager une réévaluation indiciaire sur les dernières années effectuées pour les AESH déjà en poste afin de mettre en place un rattrapage qui garantirait l'équité de traitement entre tous.

SGA : On va voir ce qui est fait ailleurs car je suis très surprise que d'autres académies aient pu revaloriser les AESH. Le cadre réglementaire est très strict, le budget est limité dans l'académie mais je vais me renseigner.

FO : Notre organisation demande à ce que soit mis au calendrier un Groupe technique Académique sur « la revalorisation des AESH » afin de poser les premiers jalons et que ce GT soit annuel pour permettre de suivre toutes les problématiques qui arriveront au fil des ans. L'absence de signal de la part de l'Académie de Strasbourg serait catastrophique pour nos collègues qui sont placés dans une précarité insupportable alors que leur travail est essentiel à la fois pour les élèves en situation de handicap mais aussi dans l'aide aux personnels enseignants. Nous avons assez attendu, nous vous demandons d'agir dorénavant.

SGA : Je prends note.

Remarque FO : Cette audience aura permis de mettre cette revendication sur la table. La stagnation des salaires est un véritable affront pour les AESH ! D'un côté, c'est la généralisation des PIAL avec la dégradation des conditions de travail et de vie et l'alourdissement de la charge de travail ; de l'autre, c'est un salaire indigent. Notre organisation continuera de lutter pour de meilleures conditions d'exercice et pour une réelle reconnaissance salariale !

L'indice plancher au 1^{er} janvier 2021

FO : L'employeur public ne pouvant rémunérer des agents à un niveau inférieur au SMIC, l'indemnité différentielle sera-t-elle bien versée sur les fiches de paie de tous les AESH à l'échelon 1 et 2 du Bas-Rhin ? Leur avez-vous fait signer un avenant pour cette indemnité compensatrice ?

SGA : Cela se fera de manière automatique sur les payes des AESH. Nous ne faisons pas signer d'avenant.

La prime REP / REP +

FO : Il est urgent que l'ensemble des personnels travaillant dans les REP/REP+ perçoivent cette prime. Il n'est pas admissible de répondre aux diverses revendications des collègues qui s'expriment dans la rue par un simple silence et par la même, de laisser tous ces personnels dans la précarité. Notre organisation revendique ce versement de la prime REP/REP + au niveau national et nous nous en faisons le relais aujourd'hui auprès de vous afin que cette injustice soit réparée dans notre département. A nouveau, que comptez-vous faire pour les AESH exerçant dans ces établissements difficiles ?

SGA : Rien n'est prévu dans les textes donc nous n'entreprendrons rien dans l'Académie de Strasbourg.

L'entretien professionnel

FO : Pour passer d'un niveau indiciaire à un autre, il est nécessaire de passer un entretien professionnel. Comment sont-ils organisés à l'heure actuelle ?

IEN ASH : Ils sont menés par le service recruteur. Le chargé de mission qui suit l'AESH est présent pour l'entretien et ils se basent en partie sur les informations présentées par le directeur.

FO : Nous demandons à ce que les entretiens professionnels soient faits sur le temps de travail comme il est préconisé dans la circulaire.

IEN ASH : Les évaluations ont lieu dans le cadre des heures de formation des AESH.

FO : De plus, notre organisation est fortement opposée à ce que le directeur évalue l'AESH car il n'est en aucun cas son supérieur hiérarchique. Des dérives peuvent avoir lieu.

IEN ASH : Nous entendons vos craintes. L'AESH est évalué réglementairement au sein du service.

La problématique du versement de la paie des AESH dans les établissements mutualisateurs

FO : Nous pensions que le versement de la paie de tous les AESH suivait le calendrier de la paie fonction publique. A priori, ce n'est pas le cas pour les AESH payés par un établissement mutualisateur. Certains mois, il arrive que leur paie arrive avec plus de 4 jours de décalage avec la paie fonction publique. Pouvez-vous nous confirmer cette information ?

SGA : Je n'étais pas au courant. En effet, le versement de la rémunération des AESH payés par un établissement mutualisateur n'est pas du tout lié au calendrier de paie de la Fonction publique. Le Comptable ordonne la mise en paiement (avant la fin du mois) puis il peut y avoir un délai avec la banque.

FO : Notre organisation demande à ce que le calendrier soit réindexé sur la paie fonction publique ce qui éviterait un stress inutile chez nos collègues AESH.

SGA : C'est impossible. Par contre, vous pouvez joindre nos services si cela se reproduit. Nous veillerons à régler rapidement le problème.

FO : C'est effectivement un sujet important car ces collègues touchent des salaires bien trop faibles et ils ne peuvent pas se permettre d'attendre quelques jours avant d'avoir leur salaire lors des fins de mois tendues !

Les CDI

FO : Combien d'AESH ont obtenu un CDI à la rentrée 2020 ?

IEN ASH : Nous avons actuellement 1300 AESH en activité. 38 AESH ont été CDIsés et 3 AESH ont refusé le CDI pour un autre choix de carrière.

FO : Nous nous inquiétons du fait qu'il serait possible pour l'administration de simplement « remercier » un AESH au bout de 6 ans de bons et loyaux services et d'éviter ainsi son CDI.

SGA : Nous avons tout intérêt à ce que les AESH obtiennent leur CDI car ce sont des personnels formés et efficaces. De plus, après 6 ans de CDD, il est difficilement justifiable de se séparer d'AESH qui ont mené leurs missions à bien jusque-là.

Remarque FO : Notre organisation rappelle que la titularisation pour un AESH est semblable à un chemin de croix : renouvellement de CDD pendant 6 ans avant de pouvoir enfin obtenir

le Saint Graal qui n'aboutit même pas à un salaire à temps plein mais bien à une rémunération à 60% du smic, ce qui est, nous l'avons évoqué plus haut, une réelle injustice sociale. Nous serons absolument vigilants quant aux situations qui pourraient apparaître au fil des ans.

AESH Référents :

FO : Y a-t-il des AESH référents dans le département ?

IEN ASH : Dans le département, nous avons déjà expérimenté ce dispositif avant la parution du décret. Il y a actuellement 5 AESH référents répartis sur le territoire et implantés dans des PIALS. Ces personnels ont des compétences particulières et bénéficient d'un temps de décharge.

Remarque FO : Il faudra veiller à ce que ce temps de décharge soit pris sur des heures de classe et non sur des temps de « formations fourre-tout » extensibles au gré des exigences de l'administration et de la bonne volonté des AESH.

FO : Y aura-t-il une prime pour cette mission supplémentaire ?

SGA : oui, 600€ annuels soit 50€ par mois. Elle n'a pas encore été versée mais elle le sera certainement en mars avec effet rétroactif. Un appel à candidature aura lieu cette année car nous souhaitons déployer plus d'AESH référents sur le territoire. L'objectif est de multiplier les compétences et diversifier les réponses aux questions.

Les conditions d'exercice en PIAL

FO : Il y a actuellement 50 PIAL dans le Bas-Rhin. Lors du CTSD de novembre, M Geneviève a annoncé un passage à 100% du territoire en PIAL. Nous confirmez-vous cela ? Comment cela va-t-il se concrétiser dans le rural ?

Nous nous interrogeons sur la manière dont cela sera mis en œuvre dans les secteurs ruraux qui représentent une grande partie du département. Les AESH devront parcourir parfois de nombreux kms entre deux voire trois écoles puisque cette mutualisation va les amener à être sur tous les fronts. Nous craignons pour les conditions de travail dégradées de ces collègues précaires.

IEN ASH : Nous vous conseillons de vous rapprocher du PIAL du bassin de Sélestat qui est situé en zone rurale et en a expérimenté les problématiques. Dans la mesure du possible, nous limitons à 20 min de déplacement et 10 km. C'est bien le secteur de collège qui est la norme. Nous privilégions les accompagnements sur la journée ou sur la demi-journée lorsqu'ils interviennent dans un même groupe scolaire pour éviter que l'AESH n'ait de la route sur le temps de pause méridienne.

FO : De notre point de vue, il faut prendre en compte ces temps de déplacement entre établissements dans le temps de travail en augmentant la rémunération.

De plus, les PIAL constituent une remise en cause des contrats de travail, des quotités horaires et donc une baisse des rémunérations. Il n'y a pas d'enfants stipulés sur le contrat PIAL : Nombre d'AESH commencent l'année avec 2 élèves en charge et se retrouvent bientôt avec 4 élèves sans que le temps de travail ne soit modifié dans le contrat donc sans augmentation de salaire alors que la charge de travail augmente : plus de réunions, d'interlocuteurs, de communication avec les familles.

IEN ASH : Nous sommes attentifs à ne pas multiplier les accompagnements ou à changer les affectations en cours d'année dans le Bas-Rhin. Une réunion aura lieu prochainement avec le coordinateur PIAL pour informer les AESH sur le fonctionnement au sein des PIAL et pour répondre à leurs questions. 250 AESH y participeront.

Les PIAL permettent une connaissance plus fine des AESH. Il est plus facile de répondre à leurs besoins.

SGA : Les contrats de 3 ans permettent une stabilité et une meilleure connaissance des personnels.

Remarque FO : Quelles que soient les bonnes volontés des services du Bas-Rhin, les PIAL constituent des zones franches à l'intérieur desquelles le contrat devient une coquille vide autorisant chaque inspection académique à déplacer les AESH comme des pions au gré des urgences du moment. Une revalorisation s'avère nécessaire compte tenu de ces conditions de travail désastreuses !

FO : Que se passe-t-il si un AESH refuse de passer d'un ou 2 élèves notifiés à 3 ou 4 par exemple ?

SGA : Nous ne faisons pas signer d'avenant car c'est un contrat sur le même PIAL. C'est une modification des missions.

FO : Certains collègues nous contactent, effondrés car ils se font frapper ou insulter régulièrement par l'élève suivi. D'autres ont des problèmes avec les familles ou se sentent

démunis car l'accompagnement se passe mal. Que conseillez-vous à un AESH ayant des difficultés avec l'élève accompagné ?

IEN : Il faut absolument en parler avec le chargé de mission car nous cherchons à accompagner au mieux les AESH. Il ne faut pas rester seul ! Des adaptations et des aides sont possibles (analyses de pratiques avec le psychologue scolaire, aide du RESA, ...)

En fin d'année, lors des vœux d'affectation pour l'année suivante, les AESH peuvent exposer leurs problématiques s'ils sont en difficulté avec une élève. La commission en tiendra compte pour l'affectation suivante.

Remarque FO : ces réponses sont nettement insuffisantes au regard de la loi. L'employeur doit protection à tous les agents publics. Il existe des procédures claires pour être protégé dans l'exercice des missions professionnelles. Contacter directement le Snudi-FO si vous rencontrez ce type de difficultés.

Les droits aux aides sociales

FO : Nous confirmez-vous que les AESH qui sont employés par les établissements payeurs ne peuvent pas bénéficier des PIM et des chèques CESU ? Cela concerne-t-il encore d'autres aides sociales ?

SGA : C'est en train de changer mais nous n'avons pas encore informé les AESH car le texte n'est pas encore paru. Le périmètre des bénéficiaires va être étendu pour les AESH payés par un établissement mutualisateur puissent bénéficier des PIM au même titre que les AESH dépendants de la DSDEN.

FO : Nous nous en réjouissons et avons hâte de voir cette avancée possible pour les AESH Il est important de mettre en place un système pour les inclure dans ce dispositif car c'est une double peine pour ces collègues précaires qui gagnent peu et ne peuvent pas non plus bénéficier d'aides sociales.

Frais de déplacement

FO : Les Aesh qui nous contactent ne sont pas au clair sur les possibilités de remboursement des frais de déplacement Nous confirmez-vous les modalités suivantes pour pouvoir prétendre aux remboursements des frais de déplacement :

- Être sur au moins deux établissements,
- Que le deuxième établissement ne soit ni sur la commune de résidence personnelle, ni limitrophe et desservie par les transports en commun de la commune de résidence administrative.

Il semblerait que cela ne soit possible que si l'AESH circule en train mais cela paraît contradictoire par rapport à la possibilité d'un remplacement dans une autre commune.

SGA : Nous ne sommes pas en retard quant à la gestion des frais de déplacement dans le Bas-Rhin. Il existe une note de service très claire à ce sujet.

IEN : Nous allons communiquer individuellement auprès des 113 AESH qui pourront bénéficier des frais de déplacement selon les critères explicités dans cette note.

Rappel FO : Pour le trajet domicile-travail, ne sont remboursés à 50% que les trajets en transports en commun (et non en voiture !)

Pour les AESH se déplaçant à pied, en vélo ou en covoiturage, pensez à la prime écomobilité ! (Lien sur le site)

La problématique du trop-perçu lors d'un CMO

FO : Plusieurs AESH nous ont sollicités concernant la problématique du trop-perçu lors de leur congé maladie ordinaire. Certains sont à la MGEN, d'autre à la CPAM. Ces AESH continuent de percevoir leur salaire de l'état mais en parallèle, la sécu verse les indemnités journalières. De ce fait, les AESH perçoivent trop de rémunération mais leurs salaires étant déjà extrêmement bas, ce petit plus disparaît rapidement. Ils se retrouvent à devoir rembourser. Serait-il possible d'intervenir en ce sens pour résoudre cela ?

SGA : Je n'étais pas au courant que la subrogation ne se faisait pas dans le département et je pensais que tous étaient à la MGEN pour assurer une uniformité. Je vais faire l'état des lieux et voir ce qui est faisable.

NB : *La subrogation, c'est lorsque les services gèrent automatiquement les versements pour que l'AESH ne reçoive pas en même temps son salaire et les indemnités journalières de la CPAM*

La situation des AESH personnels vulnérables au Covid-19 (Audrey)

FO : Nous confirmez-vous que les AESH bénéficient du même cadre que les enseignants à savoir : **depuis le 10 novembre, c'est à nouveau le décret de mai qui est en vigueur : les personnes vulnérables ne peuvent pas être en télétravail et sont donc placés en ASA.**

D'après nos informations, il n'y a plus de jour de carence pour un AESH en congé maladie pour cause de covid, depuis 1^{er} janvier. **Partagez-vous cette analyse ?**

SGA : Oui

FO : Certains AESH ont dû se mettre en arrêt maladie pour la période du 01/09/2020 au 15/10/2020 car le décret publié fin août faisait mention de moins de critères de vulnérabilité. Depuis, le conseil d'Etat a abrogé ce décret pour revenir à la situation de celui de mai 2020. De ce fait, certains collègues AESH ont subi un jour de carence et ont eu des droits à congés maladie amputés.

Cette situation juridique est complexe mais puisque nous sommes revenus à la situation administrative antérieure au décret de fin août, il nous semble juste que nos collègues AESH puissent être remboursés des jours de carence indûment prélevés et être rétablis dans leurs droits à congés au 01/09/2020.

Cette problématique reste valable pour tous les personnels de l'éducation d'ailleurs. Quelles suites allez-vous donner à notre demande ?

SGA : Ce n'est pas de notre compétence. Nous appliquons les textes qui ne parlent pas de remboursement et comme vous l'évoquiez, c'est le cas pour toute la fonction publique.

La communication avec les services

Listes de communication Ostic

FO : Les listes de diffusion de mails OSTIC qui nous ont été transmises en début d'année ne comprennent que 3 AESH. Pourrait-on avoir une liste de diffusion complète ?

SGA : Ce doit être un problème informatique, nous allons voir cela avec le service informatique et nous reviendrons vers vous.

FO : Nous attendons votre retour avec impatience car il est primordial pour nous de pouvoir communiquer avec les AESH qui se sentent souvent démunis face à une difficulté sur leur lieu de travail. Ils ont besoin de savoir que le syndicat est là pour les conseiller et les soutenir dans leurs démarches.

Cette audience aura permis de répondre à de nombreuses questions et de mettre sur la table des négociations la possibilité de revaloriser les AESH.

A ce jour, rien n'est joué mais en tout état de cause, les AESH du Bas-Rhin pourront compter sur le **Snudi-FO** qui continuera à se battre pour faire entendre leur voix et déboucher sur une revalorisation légitime !

Transmettez l'information aux AESH autour de vous pour qu'aucun ne reste isolé et n'hésitez pas à nous contacter si vous avez d'autres remarques sur ce sujet essentiel ou si vous rencontrez des difficultés dans votre métier. Le **Snudi-FO** sera présent à vos côtés !