**Audience AESH au rectorat 05/04/2022**

Le rassemblement des AESH comptait une centaine de personne devant le rectorat avec la présence de l’intersyndicale FSU (SNUipp ET SNES), CGT et SUD.

Après un peu d’attente en chanson et en remplissant les cartes postales pour M Macron, nous avons été reçu.e.s au rectorat par M Bourdeaud’huy, DRH de l’académie, son adjointe ET Madame MALLURET en charge des questions sur l’école inclusive sur les deux académies Aix et Nice.

Les échanges ont duré 1h30 et nous avons pu développer toutes nos revendications. Notamment notre demande d’un statut de fonctionnaire de catégorie B pour les AESH.

Nous avons commencé par rappeler cette phrase de l’introduction du guide des AESH de M le DGRH **Vincent Soetemont** *« En tant qu’AESH, vous êtes un acteur essentiel de la pleine réussite de l’École inclusive. Votre engagement au coeur de la communauté éducative et au service des élèves est décisif pour répondre durablement à la scolarisation, dans de bonnes conditions, des élèves en situation de handicap. »* Et force est de constater que les AESH restent un « acteur essentiel » méprisé par l’institution Education Nationale.

M Bourdeaud’hui a évidemment convenu que les AESH jouent rôle fondamental dans la scolarisation des élèves en situation de handicap, il a mis en avant le bilan du quinquennat qui a vu l’augmentation des élèves accompagnés grâce au grand nombre d’embauche d’AESH. Il n’a pas nié les problèmes de la faible rémunération des AESH qui sont majoritairement des femmes, reconnaissant qu’il y a des éléments améliorés notamment au regard de la volonté affichée d’une plus grande égalité homme/femme.

Maintenant les réponses apportées, comme vous allez pouvoir le lire ne se trouvent pas encore à la hauteur des enjeux.

***On peut découper cette audience en trois temps, la rémunération, le recrutement et le cadre de gestion des AESH.***

**La rémunération**

* *La nouvelle grille indiciaire et la revalorisation attendue du SMIC le 1er Mai*

**La revalorisation prévue du SMIC** (d’environ 2.5 %) va faire que les AESH seront rémunérées en dessous du salaire minimum sur les deux premiers échelons de la toute nouvelle grille censée revalorisée les AESH. Qu’est-il prévu pour compenser cette perte de pouvoir d’achat ?

**DRH :** La nouvelle grille basée sur des échelons va permettre d’augmenter les indices de rémunérations sachant qu’il n’est pas possible d’être payé.e sous le SMIC horaire. Mais il n’a pas d’info supplémentaire cette revalorisation devrait intervenir avec un temps de retard.

* *Les primes REP/REP+ et informatique*

Les AESH ne perçoivent ni la prime REP/REP+ ni la prime informatique (alors même que les usages du numérique à l’école y compris inclusive se développent fortement).

**DRH :** Cela ne dépend pas de l’académie mais doit être réglé au niveau ministériel (on s’en doutait…) mais il fera remonter nos demandes.

* *L’indemnité comparatrice de la CSG*

Il reste encore des AESH qui ne touchent pas cette indemnité prévue depuis 2018

**DRH :** Il reconnaît qu’il y a du retard dans sa mise en paiement… Cela devrait être réglé au plus tôt et est en lien avec la réorganisation des services de gestion des AESH.

Toutes et tous les AESH qui ne touchent pas encore cette indemnité doivent contacter leur gestionnaire pour leur demander d’avancer sur ce problème.

**Le recrutement**

* *Le choix de disposer d’un vivier de recrutement*

J’ai interpellé le DRH sur le temps d’attente entre la validation du recrutement et la signature effective d’un premier contrat en rappelant le mail déjà envoyé à la DSDEN :

*Nous avons été contactés par plusieurs futurs AESH qui se retrouvent dans une situation bien compliquée. Bien que la commission de recrutement ait validé leur futur embauche en tant qu’AESH, elles n’ont toujours ni affectation ni contrat au bout de plusieurs mois.  
Cette situation nous semble plus qu’alarmante au vu de la précarité déjà grande de ces personnels. Il ne serait pas normal que la DSDEN se crée un pool d’AESH sans contrat qu’elle pourrait appeler quand bon lui semble en fonction de ses besoins. A minima il faut donner à ces futurs AESH des perspectives de signature d’un contrat et leur donner une réponse autre que simplement « il faut attendre, nous vous recontacterons ».  
Pourriez-vous nous confirmer que cette situation ne représente que quelques cas isolés et que tout est fait pour résoudre au plus vite ce problème ?*

Et bien la réponse est, oui nous avons besoin de ce vivier d’AESH non encore sous contrat, ce qui pour ces personnels particulièrement précaires et extrêmement difficile à vivre. M Bourdeaud’huy nous a assuré qu’ils essaieraient de donner des perspectives en terme de date d’embauche ce qui semble un minimum.

* *La problématique des remplacements*

Le besoin de brigade de remplaçant.e.s pour les AESH est évident mais rien de telle n’est prévu. L’enveloppe d’allocation des moyens étant ce qu’elle est, créer une telle brigade reviendrait à immobiliser des AESH et ne pas couvrir les notifications MDPH. M le DRH nous assure que tous les moyens alloués par l’état sont utilisés (encore heureux…)

**La conclusion est simple l’enveloppe est bien trop faible mais ça on pouvait déjà s’en douter.**

**Le cadre de gestion**

* *Une réorganisation des services gestionnaires*

La problématique de la difficulté, pour les AESH, d’accéder à leur gestionnaire par téléphone ou mail a ensuite été évoquée. M le DRH nous a expliqué que l’ensemble des services est en cours de réorganisation. Cette réorganisation prendra encore du temps. Il s’agit d’harmoniser les pratiques et de former le personnel administratif au cadre de gestion spécifique des AESH. L’idée que ces personnels ne soient pas en nombre suffisant ne semble pas une option…

Les services gestionnaires semblent avoir été pris de cours par le très grand nombre d’AESH sur l’académie (4500 environ) et par la problématique différente suivant que l’on soit affecté.e dans le premier ou le second degré.

Espérons que cette réorganisation permettra rapidement aux AESH d’avoir un interlocuteur fiable pour répondre à leurs questions.

* *Les jours de fractionnement*

Il est précisé dans le guide des AESH qu’elles/ils ont droit aux jours de fractionnement. Lorsque nous avons demandé comment obtenir ces jours la réponse a été la suivante :

Il doit y avoir une harmonisation des pratiques entre les 4 départements de l’académie. Une information devrait être donnée aux AESH sur ce sujet mais dans quel délai… ?

* *Vers une harmonisation des pratiques entre établissements*

La réorganisation des services de gestion va également s’accompagner d’une harmonisation des pratiques entre établissement. C’est notamment le problème de la rémunération calculée sur 41 semaines quand le temps scolaire n’est que de 36 semaines. Les 5 semaines restantes doivent être cadrées de manière précise pour éviter les dérives consistant notamment à faire venir les AESH en juillet et en aout sur des tâches qui sont parfois éloignées de l’accompagnement.

M Bourdeaud’huy nous a expliqué qu’un vadémécum va être rédigé à destination des AESH mais surtout des établissements pour expliquer ce qui peut être demandé aux AESH et ce qui ne relève pas leur champ de compétences.

Nous espérons que ce document sera publié le plus rapidement possible

* *La formation des AESH*

Les AESH, comme le reste des personnels, peuvent demander à bénéficier de la formation dans le cadre de la toute nouvelle « école de la formation académique » qui regroupera dorénavant premier et second degré. De nouvelles formations seront proposées en juin avec inscription entre le 15 juin et le 15 septembre.

L’information sera fournie aux AESH par leur boite académique (qu’il faut absolument activer et consulter !!!) et un document doit être rédigé pour expliciter cette inscription qui se fait exclusivement en ligne.

* *Les PIAL*

Quand nous avons dénoncé la création des PIAL qui ont dégradé encore le travail des et demandons qu’une transparence soit faite quant à la gestion des Pial (nombre AESH, pial déficitaires…)

La responsable de l’école inclusive nous a expliqué que le but des PIAL n’étaient absolument de mutualiser davantage les moyens mais d’être au plus près du terrain pour leur attribution. Il y a visiblement une réflexion sur la taille des PIAL…Les petits PIAL c’est mieux que les gros mais on ne sait pas vraiment ce que cela signifie.

En conclusion, cette audience au rectorat pour les AESH a permis de mettre sur la table l’ensemble de nos revendications. Bien que ce type d’exercice reste toujours frustrant puisqu’il n’amène pas immédiatement de réponse, il ne faut surtout pas en négliger la portée. C’est une étape supplémentaire, il faudra continuer ce combat avec le prochain gouvernement pour que les AESH sortent enfin de la précarité et soit vraiment reconnu.e.s comme « acteur essentiel de l’école inclusive »