



COMPTE RENDU DE MANDAT DES GT ISSUS DU CTA DU 27 ET 28 MAI 2021

Deux GT étaient organisés, un premier le 27 sur la question des PIAL, un second le 28 sur le cadre de gestion académique des AESH (car le GT du 29 avril n'avait pu être conduit jusqu'à son terme. La FNEC FP FO était représentée le 27 par Christian Robert et le 28 par Christopher Gautier.

Ces deux groupes de travail étaient conduits par Mme Morelle, Secrétaire Générale Adjointe en charge des Transformations des Territoires et des Services Transverses.

Lors du premier GT, celui sur les PIAL, La FNEC FP-FO a déclaré en préalable :

« La Loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance a créé les PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés). Ces pôles ont des conséquences à la fois sur les conditions de travail des personnels qu'ils soient AESH et enseignants mais également sur la prise en charge et l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

En ce qui concerne les conditions de travail des collègues AESH, les PIAL imposent la flexibilisation de leurs conditions de travail, ceux-ci étant désormais affectés au sein d'un de ces pôles dans lesquels ils peuvent être appelés à se déplacer en fonction des besoins. Une dotation d'AESH est attribuée à chaque PIAL que le coordonnateur est chargé de répartir en fonction des besoins. On se retrouve ainsi avec des AESH déplacés d'une école à l'autre en fonction des urgences, du jour au lendemain sans prendre en compte les conséquences au niveau professionnel et personnel.

En ce qui concerne l'accompagnement des élèves en situation de handicap, les PIAL permettent désormais de réduire drastiquement leur prise en charge : il n'est plus question de partir des besoins des élèves mais de partir d'un nombre d'heures globalisées attribuées au PIAL. Des milliers d'enfants se voient aujourd'hui privés de l'accompagnement dont ils ont besoin. Dans certains PIAL, il manque des dizaines d'heures d'accompagnement des élèves. A charge aux équipes enseignantes et aux AESH de s'adapter à cette pénurie de moyens.

Les conditions de travail des AESH sont donc dégradées par la mise en place de PIAL qui ne permettent nullement d'améliorer la prise en charge des élèves en situation de handicap mais qui aboutit, au contraire à la dégrader encore plus, malgré tous les efforts des personnels.[...]

Notre fédération l'affirme depuis le début, la mise en œuvre de ces PIAL poursuit un objectif de destruction des structures spécialisées comme les IME et les ITEP, structures spécialisées qui correspondent aux besoins de certains élèves mais dont le principal défaut est le coût.

Le ministre Blanquer a annoncé la scolarisation de 80 % des élèves d'IME et d'ITEP en milieu ordinaire, pour ce faire sont déployées d'ici la fin de l'année scolaire des équipes mobiles d'appui médico-social (EMAS) destinées, en lieu et place de la scolarisation en établissement médico-social, à venir en pompiers volants apporter des aides très parcellaires dans le milieu ordinaire. Cela signifie donc concrètement une perte de soins pour des élèves qui en ont besoin.

Pour la FNEC-FP FO ce n'est nullement l'intérêt des élèves qui dicte la politique menée dans le domaine de l'inclusion, c'est au contraire une politique marquée par la volonté de réduire les coûts, une politique qui derrière un vocabulaire en apparence généreux est une politique qui fait bien peu de cas des élèves en situation de handicap et des personnels chargés de les accompagner.

Pour la FNEC-FP FO il s'agit d'une politique marquée par le mépris, le même mépris que l'on retrouve au niveau de l'académie de Toulouse quand il s'agit de discuter du contrat, des conditions de travail et de rémunération des AESH et que le rectorat se refuse à appliquer le contenu de la circulaire de novembre 2019 qui stipule que les AESH en CDD doivent voir, au minimum au bout de trois ans, leur rémunération revalorisée.

La FNEC-FP FO considère que les AESH ont raison de dire « assez de mépris ». La FNEC-FP FO sera le 3

juin aux côtés des AESH et appelle l'ensemble des personnels à faire grève avec les AESH et à se rassembler sous les fenêtres du rectorat pour :

- Une revalorisation des salaires et la possibilité de contrats à temps complet pour permettre aux AESH de vivre dignement de leur travail ;
- L'abandon des PIAL et de la politique de mutualisation des moyens ;
- la création d'un véritable statut de la fonction publique pour reconnaître le métier d'AESH ;
- recruter massivement des AESH pour permettre aux élèves ayant des notifications d'être accompagnés à hauteur des besoins »

Pour les représentants du rectorat le PIAL est une avancée, les AESH seraient mieux reconnus grâce aux PIAL, à la rentrée prochaine le territoire de l'académie sera 100 % PIAL avec des PIAL inter-degrés dont un collège sera la tête de réseau avec des écoles rattachées. Le pilotage du PIAL sera assuré par le principal du collège avec un AESH référent par PIAL à temps complet ou à temps partiel.

L'équipe mobile d'appui médico-social (EMAS) sera en place dans chaque département à la rentrée 2021, ces équipes mobiles sont déjà en place en Haute Garonne, dans le Tarn, le Tarn et Garonne et les Hautes Pyrénées.

Pour la FNEC FP-FO les déclarations du rectorat confirment l'analyse que nous faisons. La mise en place des PIAL est appelée à se poursuivre sans que soient entendues les difficultés rencontrées sur le terrain par les AESH, les enseignants, les chefs d'établissement. La poursuite de la politique de remise en cause des structures spécialisées avec la mise en œuvre des EMAS ainsi que la logique de mutualisation avec des PIAL forcément inter-degrés sont confirmées. Les représentants du rectorat en indiquant qu'un des problèmes est la hausse des notifications d'AESH par les MDPH (+ 17 % en 2020 sur l'académie) révèlent que l'intérêt des PIAL est, grâce à la mutualisation des moyens, de réaliser des économies sur le budget AESH. Pour Force Ouvrière les élèves qui bénéficient de notification MDPH doivent être accompagnés à hauteur des besoins réels.

Une partie importante de la discussion a aussi porté sur la problématique des **frais de déplacement des AESH**. Les représentants du rectorat indiquent qu'ils ne sont pas en capacité de payer les frais de déplacement engagés par les collègues mais que pour l'année scolaire 2021-2022 ils travaillent à « une procédure simplifiée qui permettrait de payer aux collègues AESH ces frais de déplacement »

La FNEC FP-FO est intervenue sur cette question très importante pour les collègues concernés. Les frais de déplacement engagés par les collègues doivent être payés y compris pour cette année scolaire, le décret de 2006 doit s'appliquer pour les AESH comme pour les autres collègues. Nous avons ajouté que les Commissions Départementales d'Action Sociale (CDAS) voient passer beaucoup de dossiers d'AESH en difficulté financière du fait des faibles salaires mais aussi des frais que l'employeur devrait prendre en charge et qu'il n'assume pas. Le rectorat avance des difficultés budgétaires mais ce sont surtout les AESH qui rencontrent des difficultés budgétaires avec des salaires de l'ordre de 700 € par mois.

La FNEC FP-FO invitent donc les collègues AESH à se rapprocher de leurs syndicats FO afin de faire valoir leurs droits dans ce domaine.

Rappel du décret 2006-781 :

Lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative (la commune de la résidence administrative et les communes limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs) et hors de sa résidence familiale à l'occasion d'une mission, d'une tournée ou d'un intérim, il peut prétendre :

- à la prise en charge de ses frais de transport sur production des justificatifs de paiement auprès du seul ordonnateur ;
- et à des indemnités de mission qui ouvrent droit [...] au remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas ;

Les responsables du rectorat indiquent qu'un nouveau groupe de travail sur les PIAL devrait avoir lieu après la rentrée scolaire. Ils annoncent que les services du rectorat vont travailler et fournir aux

représentants des personnels les éléments suivants :

- Une cartographie des PIAL
- Une fiche technique de procédure de saisie des frais de déplacement
- Un point sur la problématique des moyens matériels mis à disposition des PIAL et des référents PIAL
- Un point sur les formations au sein des PIAL
- Des éclaircissements sur les missions des référents et leur temps de travail et sur le temps de concertation au sein des PIAL

Lors du second GT, celui sur le cadre de gestion académique des AESH réuni le 28 mai, plusieurs sujets ont été évoqués :

- **Le cadre juridique du contrat :** Une question a été posée sur la possibilité de conserver l'indice en cas de changement d'académie. Le rectorat a répondu qu'on ne pouvait pas le graver dans le marbre.
- **Temps de travail et missions :** Le rectorat a indiqué avoir entendu les remarques formulées par les OS, dont FO, et a choisi de conserver la proposition d'un temps de travail de 1607h avec 2 journées de fractionnement. A trancher en CTA.

Force Ouvrière ne peut que se féliciter de la conservation des deux journées de fractionnement car le dispositif prévu par le rectorat aurait abouti à une perte de deux jours de congés pour les collègues (voir compte rendu du GT du 29 avril), nous avons souligné l'importance que les personnels soit informés de ce droit. Le rectorat a renvoyé au guide AESH. Sur la question de la conservation de l'indice en cas de changement d'académie, Force Ouvrière continuera à intervenir afin que des collègues ne soient pas lésés.

La discussion est ensuite revenue sur la question de la rémunération qui avait été le point de litige essentiel lors du GT précédent, le rectorat refusant d'appliquer la circulaire 2019- 090 qui stipule que « *le réexamen de l'indice de rémunération de l'AESH doit intervenir au moins tous les trois ans* ». En effet le rectorat de l'académie de Toulouse n'envisageait l'application de cette règle que pour les collègues en CDI, ce qui était contraire à la circulaire.

L'intervention de la FNEC FP-FO, la publicité faite aux intentions du rectorat a finalement amené le rectorat à se plier au cadre réglementaire défini par la circulaire. Force Ouvrière s'en félicite mais quelle énergie dépensée pour une application minimale d'une circulaire dont la conséquence ne sera pour la majorité des collègues qu'une augmentation de 2,47 € par mois.

Se pose tout de même la question de la rétroactivité de la mesure, sur laquelle le rectorat a été évasif en indiquant que des réévaluations avait été opérées, notre fédération sera particulièrement attentive sur cette question.

Force Ouvrière est aussi intervenue pour demander si, en cas d'impossibilité de réaliser l'entretien, le réexamen de la rémunération aurait lieu conformément aux engagement pris par le rectorat lors de l'audience avec la FNEC FP-FO du 13 avril 2021. La réponse a été que l'entretien et le réexamen sont liés mais que sous la contrainte, dans la situation exceptionnelle actuelle, ils n'avaient pas été trop exigeants pour ne pas bloquer les situations et que la position indiquée lors de l'audience du 13 avril était correcte. Nous resterons là aussi vigilants afin que des collègues ne soient pas lésés par l'impossibilité matérielle pour le rectorat d'organiser l'entretien.

Force Ouvrière revendique que la progression indiciaire des collègues soit détachée de l'entretien afin que personne ne voit ses droits remis en cause. C'est la position que nous porterons lors du CTA du 28 juin.

Nous porterons aussi la revendication de l'application la plus favorable de la circulaire 2019-090 qui indique qu'il est « *préconisé de prévoir ce réexamen de la rémunération dès le terme de la première année du contrat* ».

En GT les représentants du rectorat agacés, ont indiqué prendre l'obligation du réexamen triennal mais laisser la préconisation, qui n'est pas une obligation, de côté.

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif de la nouvelle proposition du rectorat de Toulouse comparé avec la grille qui s'applique dans les académies qui appliquent la préconisation prévue par la circulaire. Cette différence impacte l'ensemble de la carrière des collègues.

Niveau indiciaire	Durée dans le niveau Toulouse	Durée pour atteindre le niveau Toulouse	Durée dans le niveau Marseille	Durée pour atteindre le niveau Marseille
Indice niveau 7	CDI 3 ans	18 ans	CDI 3 ans	15 ans
Indice niveau 6	CDI 3 ans	15 ans	CDI 3 ans	12 ans
Indice niveau 5	CDI 3 ans	12 ans	CDI 3 ans	9 ans
Indice niveau 4	CDI 3 ans	9 ans	CDI 3 ans	6 ans
Indice niveau 3	CDI 3 ans	6 ans	CDD 3 ans	3 ans
Indice niveau 2	CDD 3 ans	3 ans	CDD 2 ans	1 an
Indice plancher	CDD 3 ans	0 an	CDD 1 an	0 an

Pour Force Ouvrière un dernier point mérite une vigilance particulière, **l'entretien de l'évaluation professionnelle des AESH** : le rectorat a proposé que l'entretien puisse être tenu par un directeur d'école par délégation de l'IEN, et le projet de circulaire académique serait rédigé dans ce sens.

Nous avons indiqué notre désaccord, rappelant que le cadre légal ne faisait pas du directeur d'école un supérieur hiérarchique. La formulation du cadre de gestion n'a donc pas changée, « *L'entretien est conduit par le chef d'établissement ou l'IEN compétent ; il est organisé pendant le temps de service de l'AESH et sur le lieu d'exercice de ses fonctions.* » et a été reprise pour modifier le projet de circulaire académique.

Malgré tout, le rectorat propose de permettre, si toutes les parties sont d'accord, que l'IEN puisse avoir la possibilité de déléguer la tenue de l'entretien au directeur d'école.

Force Ouvrière interviendra en CTA pour qu'aucun élément permettant de déroger au cadre réglementaire ne soit introduit.

La FNEC FP-FO continuera à porter les revendications des collègues AESH, le rectorat de l'académie de Toulouse, familier des belles paroles, affirme faire preuve d'une « très grande considération » pour les personnels AESH mais il faut lui tirer l'oreille pour qu'il commence à appliquer les circulaires ministérielles.

Dans l'immédiat, lors du CTA qui doit se tenir le 28 juin Force Ouvrière portera les revendications suivantes :

- **application de la préconisation de la circulaire ministérielle donc avancement au bout d'un an de CDD avec rétroactivité de la mesure,**
- **paiement des frais de déplacement engagés par les collègues pour cette année scolaire,**
- **avancement automatique déconnecté de l'entretien professionnel,**
- **entretien professionnel conduit par les chefs d'établissement ou les IEN,**
- **conservation de l'indice en cas de changement d'académie**

La FNEC FP-FO invite les collègues AESH à se rapprocher de leurs syndicats Force Ouvrière pour s'organiser collectivement et établir le rapport de force, en lien avec les autres personnels de l'Éducation Nationale, afin de faire valoir leurs droits