



COMPTE-RENDU

Groupe de Travail lié au CTA : AESH du 14 novembre 2019

*Un GT s'est tenu au rectorat avec les représentants des organisations syndicales élues au CTA, des IEN et coordonnateurs ASH des départements de l'Hérault et des PO et **Mme Alma Lopes, secrétaire générale adjointe.***

La FSU était représentée par : Emmanuel BOIS (SD FSU30), Ingrid Poitevin (Snuipp 30), Mireille Guibbert (Snes Acad)

L'ordre du jour était : bilan d'accueil inclusion et la grille de rémunération des AESH

1) Bilan de rentrée 2019 sur l'inclusion scolaire

PIAL : Sur l'académie de Montpellier, on est passé de 6 PIAL en expérimentation à 89 dont 72 implantés en collèges, partout où il y a une ULIS, selon le conseiller technique ASH, Robert Bénézech.

Un seul PIAL inter-degrés est en place au collège « Les 2 Pins » à Frontignan

Fin août, l'académie a bénéficié d'une dotation complémentaire en ETP AESH sur PIAL et nous sommes à cette rentrée à un peu plus de 4 300 AESH.

L'administration se félicite d'une mise en synergie de tous les intervenants de l'accompagnement du handicap, d'une meilleure prise en charge et d'une meilleure réactivité lors de la vacance d'un accompagnement, d'une diminution du nombre d'élèves bénéficiant d'une notification sans AESH, tout ça, grâce aux PIAL.

Pour l'administration, les PIAL accroissent les possibilités de réponses rapides aux besoins de l'inclusion scolaire, en favorisant notamment la mise en place d'aides mutualisées (AVSm) et donc des notifications adaptatives en fonction des enseignements suivis par l'élève.

Dans cette optique, les aides individualisées (AVSi), et donc les notifications permanentes, sous forme de nombre d'heures fléchées, doivent se réduire aux cas de handicaps les plus lourds.

Les organisations syndicales FSU et UNSA réclament une harmonisation de la gestion des personnels AESH dans les cinq départements de l'académie.

Elles relèvent les risques liés à la généralisation d'un accompagnement mutualisé (suivi et connaissance des élèves plus difficiles, missions sur plusieurs lieux de travail, emplois du temps fluctuants etc.) et pointent les difficultés liées aux contrats de travail qui ne sont pas conformes aux missions et qui n'ouvrent toujours pas la perspective d'un emploi à temps complet.

L'administration répond qu'elle se gardera de considérer que les AESH sont corvéables à merci et reconnaît que les contrats de travail gagneraient à être uniformisés sur toute l'académie.

Elle rappelle sa recommandation de proposer le plus fréquemment possible des contrats CDD ou CDI à 24h.

Demande de la FSU : Lors de l'établissement de nouveaux contrats CDD à 24h, proposer en priorité aux personnels de la même zone géographique, déjà en contrat à 20h et qui le souhaitent, une augmentation de leur temps de travail. (Pour l'instant, on constate trop souvent des nouveaux recrutements à 24h, à côté de personnels plus anciens pour lesquels les contrats peuvent rester à 20 h)

Plateforme « CAP Inclusive » : l'administration se targue d'une utilisation fréquente du site par les parents pour se renseigner sur l'inclusion scolaire mais reconnaît qu'un effort doit être fait pour porter l'information sur cette plateforme à la connaissance des personnels.

2) Grille des rémunérations

« La rémunération des accompagnants d'élèves en situation de handicap fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, en lien avec la conduite préalable d'un entretien professionnel » art.12 du décret 2014-724 du 27 juin 2014 confirmé par la circulaire ministérielle du 5 juin 2019.

Le recteur d'académie met en place une concertation avec les organisations syndicales représentées au comité technique académique pour un rythme d'évolution dans la grille indiciaire fourni nationalement.

Indice plancher (INM) : 325 / Niveau 2 : 330 / Niveau 3 : 334 / Niveau 4 : 340 / Niveau 5 : 346 etc.

La DRH propose que l'avancement dans les différents niveaux de la grille se fasse tous les trois ans, que l'agent soit en CDD ou en CDI.

La FSU demande que l'avancement soit déconnecté de l'entretien d'évaluation périodique.

L'accord se fait sur l'idée qu'il doit y avoir un avancement de niveau indiciaire tous les trois ans, qu'il y ait eu entretien d'évaluation ou pas.

Mme Lopes propose un réajustement pour les nouveaux CDI 2019, déjà en poste depuis six ans, pour lesquels l'indice 334 devrait être le nouvel indice.

Pour que l'ancienneté soit reconnue, la FSU rappelle qu'il y a déjà des AESH en CDI depuis plus de trois ans et demande que **les personnels ayant signé un CDI en 2014 et en 2015, soit reclassés immédiatement à l'indice 340**. L'accord est fait sur ces points.

Mme Lopes soumet ces propositions à la Rectrice pour proposer au vote du CTA fin novembre.

ATTENTION : il semblerait que des AESH en CDI soient encore rémunérés à l'indice 325 et non 330 conformément à la grille publiée dans le BO du 6 juin 2019. Si vous êtes dans ce cas, merci de nous contacter rapidement

La FSU pose la question de l'indemnité compensatrice de CSG (dispositions ministérielles de décembre 2017). L'indemnité n'est due qu'aux personnels déjà en poste avant le 1^{er} janvier 2018. Elle disparaît pourtant pour des personnels AESH, déjà recrutés avant le 1/1/2018, lorsqu'ils changent de contrat, notamment lorsqu'ils passent d'une gestion par un établissement mutualisateur, à une gestion par le service ASH d'une DSDEN (titre II).

Le chef de la DOS 66 répond qu'il s'agirait d'un problème informatique : dans le logiciel de paye, le changement d'employeur provoque les effets d'un nouveau recrutement, et donc l'indemnité compensatrice CSG est supprimée.

La FSU demande que cette question soit examinée au plus vite car nous ne pouvons admettre cet état de fait !

Un prochain groupe de travail est prévu le mardi 28 janvier à 14 h 15.