

Compte-rendu du Groupe de Travail AESH du 14-12-2022

Ce mardi 14 décembre, le rectorat avait convoqué les organisations syndicales à un Groupe de travail "école inclusive". L'ordre du jour fixé mentionnait « AESH et PIAL » sans plus de précisions. SUD éducation Paris avait envoyé au préalable un certain nombre de questions portant sur les conditions d'emploi et de recrutement des AESH, sur les conditions et besoins d'accompagnement et sur les postes spécifiques. Force est de constater que le rectorat n'avait pas prévu d'ordre du jour plus précis qu'un point d'information.

Étaient présent·es des représentant·es des organisations syndicales et pour l'administration : Monsieur Teullier, DASEN en charge des écoles et collèges, Monsieur Fontaine, conseiller technique ASH, Monsieur Bretaudeau, IEN ASH 3 (en charge notamment des AESH), Madame Leroy-Warin, IEN ASH 2 (en charge notamment des ULIS).

Des chiffres pour cacher le manque de moyens

Le nombre d'élèves reconnu·es en situation de handicap ne cesse d'augmenter chaque année : 10 800 en 2020 ; 11 300 en 2021. En 2007 on ne comptait dans l'académie de Paris que 2 600 élèves reconnu·es en situation de handicap.

- *La loi du 11 février 2005 a permis l'inclusion massive des élèves en situation de handicap à l'école. Cependant, on le voit quotidiennement sur le terrain les moyens manquent pour accompagner au mieux ces élèves et l'école peine à s'adapter.*
- *Parallèlement, les prises en charge extérieures sont de plus en plus compliquées à trouver pour les familles du fait de la politique de casse du secteur médico-social. La logique de rentabilité est venue remplacer celle de service public. Selon SUD santé sociaux ce sont plus de 100 000 embauches qu'il faudrait pour ce secteur.*

Dans l'académie de Paris, 7 200 élèves en situation de handicap bénéficient d'un droit à une aide humaine. Actuellement, le nombre d'accompagnant·es à Paris s'élève à 3239 agents. 56 % sont affecté·es en PIAL du 1^{er} degré, 31 % en PIAL du 2^d degré et 12 % dans le privé ; 1 % sont affecté·es sur des postes spécifiques (voir plus bas).

1939 AESH sont employé·es par le lycée mutualisateur Janson de Sailly ; 1300 par le rectorat (dont tous les CDI).

- *Le nombre de démissions est important, 300 l'été dernier, auxquelles viennent s'ajouter celles depuis la rentrée de septembre. L'académie semble chercher des explications dans tous les sens, pourtant la raison du départ de ces collègues est évidente : la politique de précarisation du ministère et la dégradation des conditions de travail.*

Depuis septembre, des recrutements ont eu lieu toutes les semaines. Suite aux entretiens de recrutement, 450 avis favorables ont été donnés (soit 85 % des candidatures retenues), mais toutes les personnes retenues n'ont pas donné suite à la proposition de contrat.

La question de la grille de rémunération a été évoquée par le DASEN comme une avancée et présentée comme la preuve d'une « professionnalisation » grandissante.

- *SUD éducation Paris est intervenu pour rappeler que si cette grille nationale a été mise en place c'est bien par le rapport de force des mobilisations de l'année dernière. Par ailleurs, les augmentations de salaire d'un échelon à l'autre sont plus que minimalistes et ne répondent pas aux exigences d'une réelle augmentation de salaire. Les temps incomplets imposés maintiennent les AESH avec une rémunération largement inférieure au SMIC, c'est pourquoi SUD éducation revendique la reconnaissance d'un temps plein à 24h d'accompagnement plus les heures connexes.*

Nouvelles-nouveaux collègues et formation initiale

Le service de l'école inclusive dit avoir été saisi par un certain nombre de nouvelles-nouveaux collègues qui sont confronté·es à des difficultés dans l'exercice de leurs missions. L'ensemble de ces collègues seront visité·es par l'AESH tuteur·trice (AESH référent·es) de leur secteur.

- *Pour SUD éducation Paris, cette réponse aux difficultés de collègues récemment embauché·es est scandaleuse ! Nous avons rappelé notre opposition à ce dispositif d'AESH référent·es, et rappelé nos exigences en matière de formation initiale : il est impératif que la formation initiale des AESH soit organisée en amont de la prise de poste. Cette formation doit être riche et diversifiée, mêlant conférences, ateliers et observation-pratique : accompagner des élèves en situation de handicap ne s'improvise pas. L'Académie dit travailler pour que cela soit le cas à l'avenir.*

Formation continue

300 AESH se sont inscrit·es à des formations du Plan académique de formation (PAF) cette année. Ce chiffre est en nette augmentation par rapport aux années précédentes.

➤ *Nous sommes intervenu·es l'année dernière à plusieurs reprises auprès du rectorat concernant l'offre de formation continue pour les personnels accompagnant·es des élèves en situation de handicap. Nous demandons, entre autres, à ce qu'une information soit faite auprès des collègues sur le plan académique de formation, sur les modalités d'accès et d'inscription. Force est de constater que cette information n'a été faite qu'au 12 septembre, soit bien après l'ouverture des inscriptions au PAF. Par ailleurs, l'accès aux formations spécifiques pour les AESH dans le catalogue général n'était absolument pas clair.*

➤ *Pour la formation initiale comme pour la formation continue, SUD éducation Paris continuera d'intervenir auprès du rectorat pour exiger que ce droit soit respecté et que l'offre de formation soit la plus riche et diversifiée possible, tant sur les questions de handicap que de pédagogie. Nos pratiques professionnelles ne peuvent s'en passer.*

Postes spécifiques

La question des postes spécifiques a été abordée ; il en existe trois dispositifs au sein desquels sont affecté·es des AESH :

- la Brigade d'accompagnement mobile qui effectue des remplacements sur des situations urgentes (une quinzaine d'AESH) ;
- le dispositif d'accompagnement des élèves sourds et malentendants SASES (une dizaine d'AESH) ;
- R'école, dispositif de médiation pour le 1^{er} degré (une quinzaine d'AESH).

Le service de l'école inclusive souhaite également mettre en place un dispositif TSA (troubles du spectre autistique) en formant dans un premier temps 25 AESH qui ont d'ores et déjà été identifié·es.

➤ *Là aussi nous avons rappelé que la formation de ces collègues doit être à la hauteur des missions qui leur sont confiées, notamment que des analyses de pratiques soient mises en place de manière systématique et régulière.*

➤ *Plus généralement nous en avons profité pour rappeler notre revendication de création pour tou·tes les AESH d'un métier d'éducateur·trice scolaire spécialisé·e, sous statut de fonctionnaire.*

AESH travaillant dans le périscolaire

Le rectorat a rappelé que les AESH travaillant dans le périscolaire doivent être affecté·es au sein de la même école pour les fonctions d'accompagnement.

AESHco

Suite aux interrogations et inquiétudes de nombreux·euses collègues AESHco quant au devenir de leurs missions d'accompagnement collectif, le service de l'école inclusive a rappelé que la règle qui primait était celle de la continuité : lorsque tout se passe bien, les AESHco doivent rester sur leur poste.

Aide mutualisée et aide individuelle

Sur les 7 200 élèves ayant droit à une aide humaine, 55 % des élèves ont droit à une aide mutualisée et 45 % à une aide individuelle. Les accompagnements se répartissent au sein du PIAL. L'Académie a décidé de fixer un plafond pour l'accompagnement mutualisé à 8 heures hebdomadaires.

➤ *SUD éducation Paris dénonce cette règle qui n'a aucun sens si ce n'est celui d'une logique comptable qui n'a pas sa place à l'école. C'est l'évaluation des besoins de l'élève par les personnels dans les écoles et établissements qui doit primer. La mise en place des PIAL a entraîné une dégradation considérable des conditions d'accompagnement des élèves en tant qu'outil de la mutualisation. L'école inclusive sans moyens pour la mettre en œuvre n'est qu'un slogan !*

Ces groupes de travail donnent l'illusion que l'Académie associe les organisations syndicales à leur politique de gestion. Notre position est claire : illusion ou réalité, à SUD éducation Paris nous ne voulons pas co-gérer la misère et la pénurie ; si nous participons à ces groupes de travail c'est pour récolter des informations, rappeler nos revendications et dénoncer les manquements de l'administration. Le rapport de force permettant l'obtention d'un vrai statut, d'une reconnaissance professionnelle, d'augmentations de salaire, d'une réelle formation, ne se joue pas selon nous dans les bureaux du rectorat, mais dans l'action collective, par la mobilisation et la grève.

C'est dans ce sens que nous appelons les collègues à participer massivement à la grève nationale des AESH qui aura lieu fin janvier et pour laquelle nous mettrons tout en œuvre à compter de la rentrée de janvier 2022 afin d'en assurer sa réussite.