



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## Audience au rectorat

Grève AESH du 19 octobre 2021

### Compte rendu de la FSU



**Force est de constater que la Directrice des Ressources Humaines du rectorat a prêté une oreille très attentive à la situation des AESH dont la détérioration des conditions de travail subit une accentuation depuis la mise en place des PIAL en cette rentrée scolaire 2021.**

**Ne crions pas trop vite victoire car nous n'avons encore rien obtenu de concret si ce n'est la promesse de la tenue d'un Groupe de Travail au plus tard en janvier 2022 !**

Près d'un millier de personnes (AESH, enseignants, parents...) se sont mobilisés ce mardi 19 octobre avec plusieurs rassemblements organisés dans notre académie dont 260 manifestants à Montpellier.

Dans chaque département des audiences auprès des DSDEN ou de la préfecture se sont tenues. Regrettons toutefois le manque d'attention et de respect de la part l'administration lors de l'audience gardoise.

Comme il est de coutume, à **Montpellier, c'est une audience auprès du rectorat** qui a été demandée et acceptée. Nous étions donc 7 représentants (FSU, FO, SNALC, SUD) à cette audience, qui a duré 1 h 30, avec Mme Lopes, DRH de l'Académie, et M. Najat, directeur de cabinet de la Rectrice.

Après la lecture des revendications intersyndicales, nous sommes passés à l'illustration par des **exemples concrets** du quotidien des AESH :

- jusqu'à 7 élèves en responsabilité en même temps
- des enfants à handicap de plus en plus lourd parfois
- multiplication des AESH pour assurer le suivi d'un même enfant
- missions hors cadre (*notamment lorsqu'elles relèvent du suivi de l'hygiène...*)
- des moyens insuffisants pour assurer une vraie inclusion
- un suivi d'enfant en diminution par rapport aux notifications de l'année passée
- une augmentation du stress liée à l'organisation même du PIAL (*les AESH apprennent parfois le matin même qu'elles doivent changer d'établissement*)
- un problème d'accès à la formation (*ex. Une formation de niveau 1 peut être acceptée une année mais la formation de niveau 2 refusée sans explication particulière l'année suivante*)
- une incitation à suivre une formation pour obtenir le DEAES (diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social) de niveau CAP alors que nombre d'AESH sont titulaires du Bac et même de diplômes universitaires
- un manque de communication avec les instances administratives : plusieurs gestionnaires suivent le problème et le secteur, des adresses mails à rallonge... (nous redemandons un organigramme !)
- pas de remplaçant en cas d'absence, ce qui revient à surcharger davantage les collègues et à culpabiliser les AESH qui doivent s'absenter (*ex. maladie, congés maternité... etc.*).

Les représentantes de la FSU dénoncent également l'incompréhension et l'injustice dues aux disparités de rémunération simplement parce que certains sont en Titre II (employeur DSDEN) ou Hors Titre II (employeur EPLE).

Mme Lopes annonce qu'elle a demandé à ses services une réorganisation afin de mutualiser le

traitement de la paye et de permettre à chacun de bénéficier des mêmes avantages.

Les représentantes de la FSU insistent également sur l'importance des témoignages précédents et convient Madame la DRH et/ou Mme la Rectrice à venir passer une journée au sein d'un PIAL.

Il nous est répondu que la réalité du terrain est connue grâce à des remontées faites régulièrement par les chefs d'établissements et que d'autre part une enquête auprès de 1 000 AESH a été réalisée en ce début d'année. Les résultats de cette enquête seront communiqués lors du prochain CTA du 12 novembre ainsi que la carte d'implantation des PIAL.

Pour la FSU, l'administration doit admettre que la façon dont la généralisation des PIAL nous a été imposée, alors même que nous avons dénoncé les problèmes à plusieurs reprises l'an passé, ne peut qu'engendrer une défiance lorsque nous constatons l'aggravation de la situation depuis cette rentrée scolaire.

Madame Lopes consent qu'effectivement le tableau que nous lui dressons soit bien noir mais insiste aussi sur le fait que d'énormes progrès ont été réalisés depuis la loi de 2005 sur l'inclusion scolaire.

Toutefois, elle reconnaît que **le PIAL ne doit pas rester une logique purement comptable et abstraite de la gestion de l'inclusion** car son intérêt avant tout est que les AESH ne soient plus seules mais intégrées dans une équipe au service des enfants en situation d'handicap. Si tel n'est pas le ressenti alors il faut travailler concrètement sur les dysfonctionnements.

C'est dans ce cadre que Madame Lopes nous propose d'organiser un **Groupe de Travail** sur les axes suivants :

- Temps de travail (afin de proposer des temps complets à ceux qui le désirent)
- Organisation des remplacements
- Respect des missions
- Encadrement : référents, coordinateurs, RH de proximité...

Nous convenons avec elle, que TOUT ne peut pas se régler au niveau du rectorat car certaines réglementations sont ministérielles, mais rappelons que c'est à l'occasion d'un GT AESH que nous avons pu « déconnecter » l'avancement dans les indices et l'entretien professionnel alors même que cela n'a été autorisé par le ministère qu'en juin 2019 !

Comme annoncé en introduction de ce compte rendu, la tenue d'un Groupe de Travail n'est qu'un début mais cela témoigne d'une véritable écoute qu'il faut arriver à concrétiser par des actes !

Ne lâchons rien et restons mobilisés en nombre pour la reconnaissance d'un VRAI MÉTIER !

***Les représentantes de la FSU lors de cette audience  
Clémence Cimier et Mireille Guibbert***