

Rentrée 2022 : En finir avec les promesses et passer aux actes

AU DÉBUT L'ÉTÉ, le ministre avait fait la promesse hasardeuse d'avoir « un professeur devant chaque classe à la rentrée », malheureusement le recrutement et la formation d'enseignants ne peuvent se faire dans un délai aussi court.

Avec plus de 4000 postes d'enseignants non pourvus en septembre le ministre vient de le comprendre, l'Éducation nationale a dû recourir massivement à des contractuels recrutés au pied levé, avec une formation expresse de 4 jours.

De telles pratiques ne peuvent que mettre ces personnels en difficulté puisque rien n'est fait pour les préparer à la prise en charge d'une classe et les former à l'exercice du métier.

L'annonce par le ministre d'un concours exceptionnel pour les non-titulaires en 2023 pourrait être une mesure positive si les conditions d'accès et le nombre de places offertes permettent une réelle baisse de la précarité.

Pour améliorer l'attractivité des carrières enseignantes, des solutions existent, comme améliorer la rémunération et le déroulement de carrière des professeurs, remettre le concours d'entrée à bac +3 avec 2 ans de formation permettant l'obtention d'un Master, réduire les effectifs par classe, mettre en place une vraie formation initiale et continue, intégrer le temps de concertation dans le service, arrêter la démultiplication des missions...

Au lieu de cela, le président de la République et le ministre de l'Éducation ont décidé de poursuivre sans réel changement les politiques menées lors du précédent quinquennat par Jean-Michel Blanquer en s'attaquant notamment aux lycées professionnels.

L'annonce d'une augmentation salariale de l'ensemble des enseignants de 10 % est une bonne nouvelle, mais il reste de nombreuses questions: quel sera le calendrier d'application? Quels seront les personnels concernés, sous quelle forme se fera cette revalorisation indiciaire ou indemnitaire? Est-ce que ce processus de revalorisation sera soumis à une négociation avec les organisations syndicales ou une simple concertation comme l'a trop souvent fait ce gouvernement.

En revanche, la volonté du président de faire travailler plus les enseignants pour gagner plus est inacceptable.

Pour faire réellement de l'éducation une priorité, il faudra bien plus que des promesses pour corriger les effets délétères de plusieurs décennies de politique libérale, qui ont détruit tous nos services publics.



ACCOMPAGNANT·E D'ÉLÈVE EN SITUATION DE HANDICAP

Une rentrée comme les autres, en pire!

La rentrée 2022 n'est pas meilleure que les précédentes pour les AESH. Malgré la mise en lumière, ces dernières années, de leur fonction essentielle, les avancées stagnent et les promesses ne sont toujours pas honorées. Aucune revalorisation de la grille des salaires, poursuite des PIAL (Pôles inclusifs d'accompagnement localisés), manque de personnels... Par contre, le gouvernement semble vouloir s'engager dans une démarche *du travailler plus pour gagner un peu plus*... En effet, il souhaite généraliser les 35 heures d'accompagnement en cumulant interventions sur temps scolaire et périscolaire, voire plus. Cela entraînerait une double tutelle et un double employeur (État/collectivité territoriale). Ce faisant, il exclut toute réflexion sur le sens réel du métier d'AESH, sur le droit du travail, sur le temps de travail en et hors présence de l'élève, sur l'impact en termes de santé... Ce projet porte une atteinte grave et profonde au métier!

PETITS SALAIRES, L'ÉTAT A LA SOLUTION! LE DOUBLE EMPLOYEUR (ÉTAT/ COLLECTIVITÉ)

Le MEN méprise totalement le métier d'AESH, le renvoyant à une « espèce » d'agent·e multifonction: ATSEM, animateur·trice, accompagnant·e scolaire, agent·e de cantine... l'obligeant à cumuler plusieurs métiers sur la journée au gré des besoins les réduisant à un couteau Suisse, corvéable et surtout flexible. À cela s'ajoutent des problèmes possibles sur la gestion du temps de travail, des temps de pause,



de l'amplitude horaire. Cette organisation du travail, cumulée au fonctionnement en PIAL et aux accompagnements mutualisés, va impacter de manière conséquente la santé des AESH, tant au niveau physique que psychique. Il est déjà fait le constat préoccupant sur l'année 2021-2022 du nombre exponentiel de démissions et de licenciements pour inaptitudes.

Du côté des familles, ingérence et incompétence les poussent à s'organiser autrement. Pour répondre à l'absence de moyens et en besoin de personnel AESH, les familles ont de plus en plus recours à des contrats de droit privé. Ce « phénomène » prendrait de l'ampleur au vu des annonces qui ont pu fleurir çà et là. Les AESH sont ainsi directement embauchés par des familles ou via des associations. Il n'est pas ici question de montrer du doigt les personnes qui font ce choix mais en revanche il est inacceptable que ces AESH « privé·es » puissent entrer dans l'école pour dispenser l'accompagnement sur le temps scolaire. La casse du service public n'a donc aucune limite, aucune décence! Quid des familles ne pouvant s'offrir ce service?

COMMENT EN EST-ON ARRIVÉ LÀ?

La mise en place des PIAL, l'absence de formation, le manque de personnel, la précarité des contrats (temps partiel subi, CCD, grille de salaire sur la base du SMIC ne tenant pas compte de la technicité du métier).

Un bon nombre d'AESH sont lessivés, arrivés au bout de ce qui est humainement supportable.

Nous savons que des AESH sont « ballottés » d'affectations en affectations multipliant les accompagnements, mangent dans leur voiture, angoissent chaque jour sur la fiabilité de leur véhicule, démissionnent... Par ailleurs pour ceux et celles qui peuvent prétendre aux indemnités kilométriques, les procédures sont d'une grande complexité, les remboursements tardent, voire ne sont jamais validés.

Si on ajoute à tout ce désastre, une précarité persistante avec un salaire sous le seuil de pauvreté, les AESH à qui on avait promis un métier pérenne, fuient des conditions de travail détestable, écœurées par le système et son manque d'humanité. Cassés par le mépris et le manque de reconnaissance.

La CGT Educ'action revendique l'abandon du projet portant sur le cumul des emplois, la création d'un statut de la Fonction publique de catégorie B et sa grille indiciaire avec une possibilité d'évolution de carrière, un contrat de 24 heures correspondant à un temps plein, l'arrêt immédiat des PIAL et de sa gestion déshumanisée de l'accueil des élèves en situation de handicap au sein des établissements scolaires. Elle exige dans l'immédiat la revalorisation de leur grille indiciaire qui ne respecte plus les 10 points d'écart entre chaque échelon. Malgré une rencontre au ministère mi-juillet nous promettant de vite remettre le dossier au cœur des discussions, plus aucune nouvelle. La CGT Educ'action de son côté, elle, ne lâchera rien! ♦

3 questions à Marine Schnegg,

AESH élue Commission consultative paritaire Académie de Bordeaux

POURQUOI AS-TU ACCEPTÉ DE TE PRÉSENTER À LA CCP AED-AESH POUR LA CGT EDUC'ACTION ?

J'avais envie de me retrouver devant ceux qui prennent des décisions, de pouvoir apporter dans cette instance la réalité du terrain, celle que je vis depuis des années dans ma pratique syndicale. Je trouve intéressant de leur mettre sous le nez leurs incohérences, les conséquences de leur politique sur les personnels, les obliger à justifier les aberrations de leur système, à voir en face la souffrance qu'ils génèrent.

QUELLE PEUT ÊTRE TON ACTION ?

Évidemment notre influence est limitée puisque cette instance est, comme son nom l'indique, consultative (notre administration prendra sa décision indépendamment du vote de la commission) et qu'elle ne se réunit...

que pour traiter des licenciements et des sanctions. Cependant, nous portons fort la voix des AESH que l'on ne voit pas, que l'on n'entend pas qui subissent souvent sans bruit une réalité brutale. En effet, la majorité des cas que nous défendons concerne des personnels que le travail a rendu malades (burn out, blessures, dépressions, TMS...) et que l'on jette dehors sans état d'âme.

QU'EST CE QUI CARACTÉRISE LES ÉLU-ES CGT ?

Nous sommes les seul·es à siéger régulièrement, à consulter systématiquement les dossiers des collègues et à les appeler pour écouter, au-delà du récit administratif souvent partial, ce qu'ils et elles ont à dire sur les événements qui les amènent devant la commission. Ainsi, nous pouvons témoigner concrètement devant les membres de la commission de la maltraitance institutionnelle à l'égard des personnels précaires. Sans nos interventions, il est fait lecture des éléments et passage direct au vote, dans une procédure scandaleusement déshumanisée. ♦



TÉMOIGNAGES — REVENDICATIONS

AESH : un métier non reconnu, des travailleur·euses pauvres

Les AESH « subissent » une énième rentrée. Le témoignage de ces AESH ressemble malheureusement à tant de leurs collègues.

« **N**ous sommes le 15 août, je viens d'avoir mon affectation au sein de mon PIAL (Pole d'inclusion d'accompagnement local). Je suis en lycée alors que j'avais demandé d'être en primaire au regard de mon parcours et de mes compétences. Le 31 août, soit la veille de la rentrée, on me dit que finalement je serai affectée en primaire et que je compléterai au collège si besoin. Le 1er septembre, je me présente à l'école où se trouve l'élève que je suis censée accompagner. Je découvre avec stupeur que ce dernier n'est pas scolarisé dans cette école. Il est midi et je n'ai pas d'affectation! ».

« Le 13 juillet j'ai reçu mon affectation pour le lycée professionnel, comme il n'y avait pas assez d'élèves notifiés par la Maison départementale des personnes handicapés (MDPH) on m'a envoyé dans une école primaire en attendant que l'AESH arrive pour accompagner un enfant TSA (trouble du spectre de l'autisme) puis je suis retournée au lycée. Dans la même semaine on m'a affectée dans

une autre école primaire, d'abord pour accompagner deux élèves de CP et CM2, puis un élève de grande section TSA. Je ne sais pas comment m'y prendre, l'enseignante ne veut pas être dérangée, ce que je comprends mais cela rend les choses difficiles. E. ne doit pas courir dans la classe, il ne doit pas crier... impossible avec sa pathologie. Au début de la semaine suivante on me demande d'aller en ULIS (Unité locale d'insertion spécialisée) au lycée et suivre un autre élève inclus en classe ordinaire. Le lendemain, on me dit de rester dans l'école où je suis affectée et peut-être devrais-je aller faire quelques heures au collège. Une histoire kafkaïenne! »

AESH, UN MÉTIER QUI N'EST PAS RECONNU: QUESTION DE SALAIRE ET DE STATUT

Les AESH sont des contractuel·les au statut précaire, percevant un salaire scandaleux de 810 € en moyenne

La grande majorité des AESH sont à temps partiel imposé

pour un temps de travail de 24 h + heures connexes (heures « invisibles »). Salaire qui ne voit pas d'augmentation majeure tout au long de la carrière.

Dans le cadre des discussions autour du Grenelle de l'éducation une nouvelle grille nationale de rémunération à avancement automatique a été votée. Cette grille a été revue suite à l'effet mécanique de hausse du SMIC, elle s'étale sur 30 ans. Quelles AESH atteindront cette ancienneté? À noter que les salaires de référence sont évidemment à plein temps alors que la grande majorité des AESH sont à temps partiel imposé.

Le cadrage des rémunérations au niveau national constitue une bien maigre avancée.

GÉNÉRALISATION DES PIAL OU COMMENT RENDRE LA FONCTION ENCORE PLUS FLEXIBLE

Les pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) constituent une sorte de périmètre d'intervention dans lequel les AESH sont obligés de s'inscrire.

D'après le ministère de l'Éducation nationale, les objectifs des PIAL sont: un accompagnement défini au plus près des besoins de chaque élève en

situation de handicap afin de développer son autonomie et de lui permettre d'acquérir des connaissances et des compétences, plus de réactivité et plus de flexibilité dans l'organisation de l'accompagnement humain dans les établissements scolaires et les écoles, une professionnalisation des accompagnants et une amélioration de leurs conditions de travail.

DANS LA RÉALITÉ:

- Affectations dans les établissements scolaires ou écoles qui ne s'inscrivent plus dans la durée, susceptibles d'être modifiées du jour au lendemain; des affectations dites « provisoires »;

- Affectations sur plusieurs établissements ou écoles parfois distants de plusieurs dizaines de kilomètres avec toutes les difficultés engendrées et sans remboursement intégral du coût des trajets;

- Le nombre d'heures d'accompagnement par élève diminue / le nombre d'élèves accompagnés par un·e même AESH augmente / les AESH peuvent se retrouver à accompagner plusieurs élèves simultanément dans une même classe;

- Des AESH à missions référents, avec des responsabilités et une charge de travail non reconnues concrètement par une rémunération qui correspond aux missions;

- Le projet d'École inclusive tels que mis en œuvre ne répond pas aux besoins des élèves, ne remplit pas ses engagements auprès des familles, se sert des AESH comme variable d'ajustement, laisse les enseignant·es gérer seul·es sans formation l'accueil et le suivi des apprentissages.

La généralisation des PIAL imposée sans autre forme de discussion et contre l'expression et les craintes des AESH témoigne des pratiques à marche forcée de ce gouvernement. Pour les AESH, pas de place pour la négociation, « on signe ou c'est la porte! » Nous dénonçons fermement ce choix de gestion déconnecté de la réalité, purement comptable et déshumanisé de ces personnels et qui nuit à leur santé.

FORMATION INEXISTANTE

Il est demandé au niveau national et dans chaque académie un véritable plan de formation en direction des AESH, mais pas seulement. Ces personnels ne bénéficient d'aucune formation qualifiante que ce soit en initiale ou en continu et pourtant cela constituerait une clé de voûte du métier d'accompagnant·e d'élèves en situation de handicap.

DOUBLE EMPLOYEUR, LA SOLUTION?

Le ministère a bien en tête d'augmenter le temps de travail des AESH par le biais du double employeur: État/collectivité territoriale.

Il méprise ainsi totalement le métier d'AESH, le renvoyant à une « espèce » d'agent·e multifonction: ATSEM, animateur·trice, accompagnant·e scolaire, agent·e de cantine... L'obligeant à cumuler plusieurs métiers sur la journée au gré des besoins. À cela s'ajoutent des problèmes possibles sur la gestion du temps de travail, des temps de pause, de l'amplitude horaire.

Cette organisation du travail cumulée au fonctionnement en PIAL et aux accompagnements mutualisés va impacter de manière conséquente la santé des AESH tant au niveau physique que psychique. Il est déjà fait le constat préoccupant sur l'année 2021-2022 du nombre exponentiel de démissions et de licenciements pour inaptitudes. ♦

Pour les AESH, la CGT Educ'Action revendique:

- ✓ Un vrai métier reconnu par un statut de fonctionnaire d'État de catégorie B;
- ✓ La titularisation immédiate sans concours ni condition de nationalité;
- ✓ Un recrutement avec un salaire de début de carrière d'1,4 fois le SMIC (la CGT revendique un SMIC à 2000 euros);
- ✓ Des obligations réglementaires de service (ORS) d'AESH pour un temps plein et un salaire à 100 % à 24 heures d'accompagnement;
- ✓ L'accès à une formation qualifiante et diplômante continue sur le temps de travail et de 1 an en début de carrière;
- ✓ Des affectations sur deux établissements ou écoles;
- ✓ Deux élèves maximum à accompagner;
- ✓ Le versement des primes REP / REP+, EREA, informatique;
- ✓ Le respect strict du cadre de missions des AESH défini par la circulaire n° 2017-084 du 3-5-2017.