



## **Compte rendu de l'entrevue entre la délégation intersyndicale FNEC-FP-FO et FSU, et la DSDEN, dans la cadre de la journée de mobilisation des AESH le 3 juin 2021**

La délégation interprofessionnelle était composée d'Audrey Billerot, FNEC-FP-FO, ainsi que de Sami Bouri et Jean-Luc Palacio, FSU.

Nous avons rencontré M<sup>me</sup> Mireille Dubois-Bégué, IEN ASH, et M. Frédéric Dumonteil, chef de division du Service de l'école inclusive.

En préambule, Sami Bouri a rappelé pourquoi les trois organisations syndicales (avec la CGT Éduc') ont appelé à nouveau les AESH à se mobiliser dans la Pyrénées Atlantiques, à l'occasion de la journée de mobilisation nationale. Les questions portées, aujourd'hui comme hier portent sur la revalorisation des salaires, la reconnaissance du métier par un vrai statut et la suppression des PIAL.

Audrey Billerot lit une déclaration de la FNEC-FP-FO qui reprend ces points. Elle insiste sur la nécessaire revalorisation de salaires qui font de nos collègues des travailleurs pauvres. Il convient de prendre en compte l'ancienneté des collègues, ce qui n'est pas le cas, aujourd'hui. Quant aux PIAL, ils génèrent surtout de la souffrance au travail (qui est reconnue par la DARES et l'Union européenne). Enfin, Audrey Billerot annonce qu'elle remettra à nos interlocuteurs la pétition et les signatures qui l'accompagnent.

Jean-Luc Palacio, pour la FSU, regrette que les sollicitations, tant de la FSU (courriel au DASEN le 23 mars 2021) que personnelle (courrier au service le 23 avril 2021), n'aient pas reçu réponses. Ces silences pourraient laisser penser à nos collègues qu'il y a un certain « mépris » envers les AESH. Ce qui est, tout le monde en conviendra, particulièrement inacceptable. Nos interlocuteurs se récrient et rejettent cette impression comme étant totalement infondée.

Ceci étant dit, Jean-Luc Palacio aborde les questions pour lesquelles la FSU et lui-même souhaitent avoir des réponses :

- les AESH dont le contrat de travail CDD n'a pas été reconduit ou qui ont démissionné ont des difficultés à obtenir les documents obligatoires : certificat de travail et attestation employeur pour Pôle Emploi. Cela met nos collègues dans des situations financières très délicates, compte tenu de la modicité de nos revenus salariés.

**Notre demande concerne, essentiellement, des contrats dont l'employeur est le lycée Montesquieu. Nos interlocuteurs s'engagent à informer le lycée mutualisateur de l'importance de respecter ces obligations légales.**

- Une collègue AESH, M<sup>me</sup> Sylvie Boulanger, avait obtenu un accord formel du DASEN (courrier en date du 12 juin 2020) pour la mise en œuvre de son droit individuel à la formation (le CPF). Nous demandions que ce qui lui était dû lui soit versée au plus vite.

**La mise en œuvre du CPF a coïncidé, pour notre collègue à une période de réorganisation du service de l'école inclusive. Son dossier serait arrivé « hors délais » et le calendrier du CPF est strict. M. Dumonteil nous annonce que ce dossier est en cours de règlement.**

- Beaucoup de collègues, essentiellement en CDD, ont vu leurs bulletins de salaires amputés de l'indemnité compensatrice de la CSG.

**Cette question est en cours de résolution et les collègues devraient voir la régularisation intervenir ce mois-ci. S'il y a des oublis, il faudra faire remonter l'information auprès du Service de l'école inclusive.**

- Jean-Luc Palacio a signé deux avenants de régularisation de son indice prenant effet, pour l'un au 1<sup>er</sup> septembre 2018, pour l'autre au 1<sup>er</sup> janvier 2019. À ce jour, le premier avenant a partiellement été pris en compte (il manque les quatre derniers mois de 2018) ; le second n'a jamais été pris en compte !? Copie du courrier du 23 avril 2021 est remis en mains propres à M. Dumonteil.

**M. Dumonteil va faire remonter l'information auprès des services financiers. Ne pas hésiter à faire remonter au Service l'information si la régularisation tarde trop.**

Ce dernier point est l'occasion d'aborder la question générale des indices. Une grille de rémunérations a été publiée par le ministère de l'Éducation nationale dans les premiers jours de janvier 2021. Visiblement, l'ancienneté n'est pas prise en compte. D'autre part, nous n'avons pas les bons codes de lecture de ce document : à quoi correspondent les différents niveaux ? D'autre part, il ressort de l'entretien accordé par M<sup>me</sup> la Rectrice de l'Académie de Bordeaux à la FSU le 8 avril dernier qu'elle n'entend pas appliquer cette revalorisation pour privilégier les embauches. Ce qui nous semble tout simplement impossible. Sauf à accréditer le sentiment de « mépris » dont il était question en début d'entretien.

**M. Dumonteil nous assure que l'entretien professionnel est sans lien avec la rémunération [ses propos sont contredits par les termes de la circulaire n° 2019-090, publiée le 6 juin 2019 (BOEN) et son alinéa 2.6.2 « Réexamen de la rémunération »]. Il nous indique que, actuellement, une refonte complète de la grille salariale est en cours de finalisation. La situation salariale de chaque AESH sera mise à jour, avec les effets rétroactifs nécessaires.**

La FSU fait remarquer que la revalorisation dont nous avons vu les effets (modestes) sur nos bulletins de salaire de mars 2021 n'a pas été accompagné du traditionnel avenant. Est-ce un oubli ?

**M. Dumonteil indique que c'est délibéré et que tout cela devrait régularisé très prochainement.**

Nous lui faisons remarquer que ce choix peut avoir des conséquences pour les collègues. Lesquels peuvent avoir besoin de justifier de leurs revenus auprès d'une banque ou d'un organisme social, par exemple.

Jean-Luc Palacio indique que la liste électronique AESH de la FSU fait état ces derniers temps, par-ci, par-là, de variations mensuelles inexplicables de l'indice sur certains bulletins de salaire. Le même phénomène, tout aussi inexplicable, concerne les quotités horaires.

**M. Dumonteil nous indique qu'il n'en a pas connaissance et qu'il ne faut pas hésiter à lui signaler la moindre anomalie de cette nature.**

Nous évoquons le cas d'une collègue dont le mari est décédé l'an passé. Elle a demandé à bénéficier des 3 jours de rigueur, en pareil cas. Elle a reçu la réponse 11 jours après (!?) et on lui demandait de « rembourser » ces trois jours.

**Réponse : manifestement, la demande de « remboursement » est de trop.**

Depuis 2014, la règle consiste à ne pas affecter un AESH au-delà de 15 km de son domicile. Sauf accord explicite de l'AESH. Une collègue avait souhaité changer de poste, suite à une mésentente avec le chef d'établissement. Maintenant qu'il n'est plus en fonction, elle souhaiterait réintégrer le secteur d'origine. Il lui a été répondu que dans la mesure où c'est elle qui avait sollicité son changement de poste, cela n'était pas possible.

**M<sup>me</sup> Dubois-Bégué nous précise que son « retour » suppose qu'un poste d'AESH soit disponible dans ce secteur. Et que c'est probablement pour cela que la collègue n'a pas pu revenir dans son ancien secteur.**

Si c'est cela, pourvoir avoir utilisé un autre argument ? Nous sommes toutes et tous capables d'entendre l'argumentation de M<sup>me</sup> Dubois-Bégué.

Nous abordons le rôle des AESH-référents, dont les AESH ont un peu de mal à cerner le rôle exact.

**M<sup>me</sup> Dubois-Bégué nous rappelle que ces AESH-référents sont là pour nous épauler en cas de difficultés dans l'accompagnement des élèves. Elle précise que nous pouvons également faire appel à eux pour toute question de nature administrative, mais que l'interlocuteur responsable sur ce plan est le pilote du PIAL.**

Nous faisons remarquer que ce dernier point nous laisse un peu dubitatifs puisqu'il existe déjà, plus près de nous, le PIAL et son pilote et, naturellement, la partie administrative du Service de l'école inclusive. Pourquoi multiplier les interlocuteurs ?

Un dernier point est évoqué, même si nous savons que la réponse ne se trouve pas dans cette salle : les Indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS). Avec le système actuel, des collègues qui ont été arrêtés par leur médecin voient leurs salaires – déjà modestes – amputés de prélèvements, dont le pourcentage peut aller jusqu'à 15 %. Au-delà du raisonnable. Cela est dû au fait que la MGEN règle ces IJSS directement au salarié, alors que la prise en compte de l'arrêt de travail trouve sa traduction sur le bulletin de salaire avec un décalage de 2 mois au moins. Le service payeur émet aussi, parfois, des titres de perception. Toutes choses qui ont pour conséquence de mettre les collègues dans des situations financières très gênantes. Si le remboursement ne souffre pas de contestation, son recouvrement demanderait une réflexion de fond. Y compris avec la MGEN.

**Nos interlocuteurs ont bien conscience de ces règles extrêmement pénalisantes pour les AESH.**

La délégation intersyndicale fait remarquer que les AESH récemment embauchés bénéficient de 60 heures d'adaptation à l'emploi, mais que tous manquent de formation continue. Pour aborder certains types de handicap, ce serait pourtant absolument nécessaire.

**M<sup>me</sup> Dubois-Bégué nous rappelle que la DSDEN organise des sessions de formations ciblées pour les AESH, s'adressant parfois à l'ensemble des personnels concernés. Mais que cela ne peut pas concerner tout le monde, malheureusement.**

La rencontre s'achève sur le constat que l'information doit circuler dans les deux sens. Et que si les AESH saisissent le Service de l'école inclusive d'une question, ils doivent *a minima* recevoir un accusé de réception si la réponse peut être longue à donner.