



LA SEMAINE DU SAIPER :

24 août 2020 au 28 août 2020

contact@saiper.net

POINT SUR LES OUVERTURES/FERMETURES

Initialement prévu le vendredi un groupe de travail concernant le réajustement de rentrée, aura lieu ce lundi 24 août 2020.

SITUATION SANITAIRE

Suite à la visioconférence de jeudi, actuellement les masques **ne sont pas obligatoires en permanence** à l'école (obligatoire à moins d'un m d'un enfant ou adulte) mais d'après le SG ils **le deviendront très certainement à partir du 1er sept.** (**exception:** pour les enseignants qui reviennent de métropole, l'obligation permanente s'applique durant la semaine).

Selon le SG, la procédure à suivre: si on a des symptômes (dont au moins 38° de fièvre), il faut consulter un médecin.

Nous sommes intervenus pour dénoncer l'application de la journée de carence dans ce cas là

VISITE DES ECOLES 27 28 ET 31 AOÛT 2020

Si vous souhaitez que les collègues du SAIPER UDAS viennent vous voir dans vos écoles, n'hésitez pas à nous le faire savoir.

AESH

Le SG rappelle que l'académie a fait le choix de généraliser les PIAL ds tous les secteurs géographiques, par conséquent, concernant les AESH, il y a eu 192 contrats modifiés « *de façon à couvrir tous les besoins ...* » et que « seuls 192 AESH changeront d'affectation sur 2500 ».

Il y a eu 9 commissions MDPH pendant les vacances et il y aura donc énormément de besoin d'accompagnement.

LES REGLES ACTUELLES

- Le temps incomplet est la règle : malgré leur demande de travailler à temps plein, les AESH sont massivement maintenus à temps incomplet (en moyenne 62 %).
- Les augmentations de rémunération liées à l'ancienneté ne sont quasiment pas appliquées : 72 %
- des AESH sont rémunérés à l'indice plancher (indice 329), parmi les salaires les plus bas de la Fonction publique
- Le salaire moyen est de 760 € net par mois en métropole.

CIRCULAIRE

Objet : Pilotage de l'école inclusive et gestion des AESH

A nouveau, tous les élèves en situation de handicap devront bénéficier d'un accompagnement adapté dès la rentrée scolaire. Pour y parvenir, et maintenir la réalisation de cet objectif dans le temps, le développement de l'école inclusive doit marquer une nouvelle étape pour l'année 2020/2021. C'est pourquoi, tandis que les organes de pilotage prévus par le niveau national seront déployés, la rentrée scolaire 2020 connaîtra une généralisation des PIAL accompagnée d'une nouvelle modalité d'allocation des moyens d'AESH et la poursuite du protocole RH.

I. Nouveaux organes de pilotage

Le Comité Départemental de suivi de l'école inclusive institué par le décret du 04 mai 2020 doit assurer le pilotage politique du dispositif départemental et s'assurer de son bon fonctionnement. Co-présidé par le DASEN et le directeur de l'ARS, il regroupe, notamment, le directeur de la MDPH, le président du conseil Régional, le président du conseil départemental, des représentants des communes, des représentants des parents d'élèves. La Commission Départementale D'affectation Spécifique doit anticiper les situations d'élèves porteurs de handicap sans solution d'affectation. Elle regroupe les acteurs de l'école inclusive et les spécialistes de l'affectation (IEN-IO, Division des élèves). La cellule d'écoute à destination des familles dont les enfants seraient sans solution d'affectation ou d'accompagnement est remise en place. Elle restera accessible jusqu'au 16 octobre 2020. Les situations qu'elle pourrait signaler seront traitées en commission départementale d'affectation spécifique

II. Développement des PIAL

Les orientations et circulaires nationales ont pu préciser l'intérêt de l'organisation en Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL), du point de vue de l'école inclusive et de la pédagogie.

2/3 Les préconisations du rapport conjoint des Inspections générales de l'Education Nationale et des Affaires sociales proposent de choisir des PIAL avec

une taille suffisante. Le développement des PIAL se fera en deux temps dans le département.

***Temps 1 : Désignation des PIAL pour la rentrée 2020**

Dans le second degré public, chaque établissement constituera un PIAL.

Dans le premier degré public, les écoles élémentaires et leurs écoles maternelles d'alimentation qui rassembleraient, ensembles, au moins 10 AESH constitueront un PIAL dès la rentrée de septembre. La cartographie des PIAL sera diffusée avant la fin de l'année scolaire. Les regroupements d'école qui n'atteindraient pas 10 AESH ne seront pas labellisés PIAL. Dans l'enseignement privé, chaque établissement constituera un PIAL. Compte tenu de l'organisation de ces établissements, ils seront inter-degrés.

***Temps 2 : Structuration des périmètres de PIAL et désignation des " têtes de PIAL "**

Pendant le premier trimestre de l'année scolaire 2020-2021, nous travaillerons à des regroupements, autour d'une tête de PIAL. Le rôle de la tête de PIAL sera d'assurer la coordination pédagogique et d'organiser les affectations et les emplois du temps des AESH de tout le PIAL. Les principes départementaux qui régiront la tête de PIAL (organisation et moyens) seront précisés dans une note départementale qui paraîtra à l'automne. A cette occasion, le périmètre et la constitution des PIAL pourront être réinterrogés : un PIAL pourra comprendre plusieurs écoles maternelles et plusieurs écoles élémentaires, ou bien un collège avec les écoles de son secteur. Toute autre proposition pourra être formulée. La réflexion sur ces regroupements de structures pour composer un PIAL devra s'effectuer au sein des réseaux. Elle sera impulsée et conduite par les IEN de circonscription et les chefs d'établissement, avec l'appui de l'IEN ASH. Un dispositif d'accompagnement des PIAL sera mis en place tout au long de l'année scolaire pour permettre, sur la base des expérimentations de l'année 2019/2020, une formation des acteurs sur les modalités pédagogiques et administratives liées aux PIAL. Les chefs d'établissement peuvent formuler une demande de formation dans le cadre du PAF.

Pour la rentrée 2021, toutes les structures devront faire partie d'un PIAL.

III. Modalités de gestion des moyens et des affectations d'AVS

1/ Rattachement des moyens : l'école ou l'établissement Désormais, les moyens d'AESH seront alloués pour l'ensemble de la structure et non plus auprès d'un élève en particulier (sauf AESHi). Cela permettra de faciliter l'intégration de l'AESH au sein de l'équipe éducative son temps étant moins partagé entre plusieurs établissements ou écoles.

2/ Identification du besoin : l'ERSEH et le logiciel GANESH Lorsque l'élève inscrit dans un établissement ou une école obtient une notification de la MDPH, celle-ci est remise au chef d'établissement ou au directeur par la famille. En parallèle, la MDPH transmet la notification à l'enseignant référent concerné par le suivi de l'élève. L'ERSEH prendra contact avec l'école ou l'établissement pour envisager les aspects pédagogiques de l'accompagnement. Il saisira également la notification

dans l'applicatif de gestion des AESH dénommé GANESH. Ce logiciel, développé par les académies d'Aix-Marseille et de Toulouse et qui sera progressivement déployé sur tout le territoire national, permet un partage de l'information entre les ERSEH et les services de la DSDEN. En expérimentation depuis 2 ans dans l'académie, il connaîtra une nouvelle version déployée à partir de la rentrée et qui prévoit désormais la saisie systématique du besoin par l'enseignant référent plus à même de connaître en temps réel, l'affectation de l'élève et son évolution (notamment en terme d'orientation) prévisible.

3/3 3/ Recrutement et Affectations des AESH à la structure : la DPNE La saisie dans GANESH informe automatiquement la DPNE du nouveau besoin de couverture. La DPNE peut, en relation avec le coordonnateur de la structure procéder à une affectation auprès de l'élève d'un AESH déjà présent dans l'établissement. Cette affectation ne donnera pas lieu à un nouveau contrat mais sera visible dans GANESH. A défaut d'un nombre suffisant d'AESH dans l'établissement, la DPNE procédera au recrutement et à l'affectation d'un nouvel AESH. Cette affectation fera l'objet d'un contrat et sera visible dans GANESH. Dans le calcul de l'adéquation des ressources AESH et des besoins d'accompagnement, il sera tenu compte d'un temps maximum de 5 heures hebdomadaires d'AESH mutualisé pour un élève. Cette quotité pourra être augmentée uniquement dans le cas où les heures d'AESH disponibles dans la structure sont supérieures aux besoins et le temps qu'un nouvel élève notifié devant être pris en charge n'apparaissent.

4/ Organisation du service des AESH : le coordonnateur de tête de PIAL Au cours de l'année scolaire prochaine, le directeur d'école ou le chef d'établissement organisent le service des AESH, en fonction des besoins des élèves. Cette organisation est transmise à la DPNE sous couvert de l'IEN, pour les directeurs. Au cours du premier trimestre de l'année scolaire 2020-2021, parallèlement à la réflexion sur le périmètre des PIAL et la désignation des têtes de PIAL, sera conduite une réflexion sur la coordination.

IV. Modalités de gestion des moyens et des affectations d'AESH

La rentrée 2020 marquera la disparition du statut de CUI comme support à la fonction d'AVS. Désormais, tous les AESH disposent d'un contrat de droit public, d'une durée minimale de 3 ans. Plus de 650 d'entre eux sont d'ailleurs en CDI. Ces évolutions témoignent de la professionnalisation de cette fonction. Elle sera encore accrue par la rénovation de la formation et par l'allongement du temps de travail proposé aux AESH. Il s'agit dans le cadre du protocole national de la DGRH, de stabiliser au maximum des agents qui seront de plus en plus sous CDI. Dans ce contexte, les AESH seront amenés à effectuer une véritable carrière au sein de l'Education Nationale. Les AESH du second degré passeront progressivement à 32 heures de temps de travail pendant 41 semaines. Cette quotité est déjà appliquée dans les PIAL. Les AESH des nouveaux PIAL seront traités prioritairement. Les AESH du premier degré passeront progressivement à 24 heures de temps de travail pendant 41 semaines. Cette quotité est déjà appliquée dans les PIAL. Les AESH des nouveaux PIAL seront traités prioritairement. Un AESH qui dysfonctionne pourra être licencié sur la base de rapports factuels transmis par l'IEN ou le chef d'établissement, après la mise en place d'un protocole de suivi et

d'accompagnement. Pour les autres, leur avancement suivra la grille indiciaire en vigueur. Cette évolution sera fonction de leur évaluation et de leur entretien professionnel.

LISTE COMPLEMENTAIRE

39 collègues sont actuellement sur liste complémentaire .La nomination peut être effectuée **jusqu'au 30 septembre**.

Chaque année quelques candidats sont appelés sur la liste complémentaire .

Report de nomination

Les candidats inscrits sur liste complémentaire étant dans l'impossibilité de prendre leur poste au moment où l'administration fait appel à eux pour les raisons suivantes voient leur nomination reportée :

- ▶ congé maladie,
- ▶ grossesse,
- ▶ congé maternité.

Leur traitement (salaire) débute à la signature du procès-verbal d'installation (PVi).

En cas de grossesse ou de maternité, les stagiaires peuvent demander un report n'excédant pas un an. Si elles ne souhaitent pas en bénéficier, elles sont nommées stagiaires en congé maternité, avec traitement et sont affectées sur poste à l'issue de leur congé.

Statut

Le stagiaire recruté sur liste complémentaire a le statut de fonctionnaire stagiaire et donc les mêmes droits. Son Ancienneté Générale de Service (AGS) débute le jour de la signature du PV d'installation et son avancement dans les échelons se fait au même rythme que tous-tes les autres stagiaires.

Condition de stage pour le candidat nommé et sa titularisation

Le candidat nommé effectue son stage l'année de sa nomination. Il a le statut de fonctionnaire stagiaire et tous les droits afférents à ce statut.

Le stagiaire recruté sur liste complémentaire est titularisé à l'issue de l'année de stage.

Recrutement sur liste complémentaire en remplacement d'un candidat inscrit sur liste principale

Principe : Une liste distincte selon le concours

Le remplacement d'un candidat inscrit sur liste principal s'effectue par la nomination du-de la premier candidat inscrit sur la liste complémentaire du concours concerné.

Attention donc, un candidat inscrit sur liste complémentaire du 3e concours, ne peut remplacer un candidat inscrit sur liste principale du concours externe.

Recrutement sur liste complémentaire en cas de vacances d'emplois

Principe

Les listes complémentaires peuvent être utilisées pour pourvoir des vacances d'emplois survenant dans l'intervalle entre deux concours (en cours d'année donc).

En cas de recrutement sur liste complémentaire en cours d'année scolaire, le-la stagiaire bénéficie d'un report de formation pour l'année suivante. Il est alors placé sur un poste à temps plein au moment de sa nomination et sera titularisé à l'issue de

sa formation.

Lorsque les listes complémentaires sont utilisées pour pourvoir des vacances d'emplois, les nominations des candidats inscrits sur liste complémentaire sont prononcées dans le respect des proportions résultant de l'arrêté fixant le nombre et la répartition des postes offerts aux différents concours.