AUDIENCE AESH avec l'IA-Dasen 87 5 avril 2022

Présent.es : Jessica Boeuf (AESH), Julia Labrousse (AESH), Laëtita Jourde-Fouillat (AESH), Stéphane Lajaumont (représentant syndical pour le SNES-FSU académie de Limoges), Elodie Deloménie (représentante syndicale pour le SNUipp-FSU 87), Mr Gauthier (adjoint à l'IA-Dasen), Mme Orlay (IA-Dasen), Mr Charles (IEN ASH).

Introduction :

En cette journée de mobilisation nationale pour les AESH, nous ne pouvons débiter notre rencontre sans rappeler les injustices et le mépris auxquels elles et ils sont / nous sommes confronté.es depuis plusieurs années.

La précarité et les salaires indignes liés aux temps partiels qui sont imposés à ces personnels, principalement féminins, contribuent aux inégalités salariales dans l'Éducation nationale. La mise en place des PIAL dégrade leurs conditions de travail, la qualité de l'accompagnement, l'état de l'École Inclusive et ainsi les bénéfices sur les élèves accompagnés.

La dégradation sans précédent des accompagnements des élèves en situation de handicap est un fait connu de toutes et tous. Ils sont très largement insuffisants, voire inexistantes dans le département de la Haute-Vienne pour certains élèves. Les syndicats déplorent les chiffres communiqués des personnels enseignant.es, AESH ou des associations de parents d'élèves sur le non-respect des notifications MDPH pour les enfants concernés. Les AESH se retrouvent à devoir accompagner de plus en plus d'élèves. Ce saupoudrage intolérable montre une méconnaissance de l'accompagnement des élèves en situation de handicap et des conditions d'exercice du métier d'AESH. L'École inclusive perd tout son sens.

Une inclusion raisonnée et réussie ne se fera qu'avec les AESH. Mais ces personnels doivent être considéré.es comme un des maillons essentiels de la réussite des élèves qu'elles/ils accompagnent et doivent être reconnu.es dans leur professionnalité, ce qui passe par un statut de la Fonction publique de catégorie B, un véritable salaire, et donc des temps complets possibles, et une formation à la hauteur des enjeux.

Sujets à traiter pour la Haute-Vienne :

1) Temps de travail :

- Nécessité d'augmenter les quotités pour aller à 24h au moins et vers les 100%, nécessité d'une égalité dans les contrats de toutes et tous les AESH.

Des demandes de passage à 24h sont refusées car « contrat à 24h réservé aux AESH-co », « pas de ligne budgétaire » ... → Des AESH démissionnent ou craquent.

Demander à privilégier tout particulièrement dans le 2nd degré le passage à 75% des collègues.

Réponse de l'administration : Comme l'enveloppe budgétaire est contrainte, si recrutement ou augmentation de quotité de service pour des AESH, nécessité de diminuer les contrats pour les autres. Des familles engagent des procédures, gagnent au tribunal mais n'obtiennent tout de même pas d'AESH.

- « Les heures pour les activités complémentaires et connexes (travail invisible) » :

Pourquoi la circulaire haut-viennoise de gestion des AESH pour la rentrée 2021 demande un tableau récapitulatif avec décompte alors que ce n'est pas réglementaire ? C'est inacceptable.

Réponse de l'administration : Cette demande dans la circulaire de rentrée était faite justement pour mettre en lumière le travail invisible effectué et non pour contrôler ce qui était fait ou non.

→ nous avons insisté pour que cette pression disparaisse (pour rappel les AESH n'ont pas à communiquer à leur hiérarchie les heures effectuées dans le cadre du « travail invisible »)

- Jours de fractionnement dans le 87 ? Comment allez-vous les prendre en compte ? Même si cela représente peu (1 journée par an pour un mi-temps), nous avons donné l'exemple de la

Corrèze où cela a été mis en œuvre.

L'administration prend note et engagera une réflexion sur le sujet.

2) Contrats :

Pourquoi les contrats ne sont pas signés à la prise d'embauche ? Et avenants idem ? Nous demandons un éclaircissement concernant leur couverture lorsque les AESH interviennent sans contrat.

Réponse de l'administration : Mr Gauthier répond que chaque AESH se rendant dans un établissement sur demande (même orale) de l'administration est forcément couvert et assurée. Nous faisons valoir que cela s'explique sans doute par le manque de personnel, mais que cela n'est pas conforme au droit, d'autant plus que la régularisation intervient parfois plusieurs semaines après.

3) Salaires et Indemnités CSG / IJSS

• Versement CSG en Haute-Vienne, quand ? → Nous avons rappelé que la régularisation de la CSG doit intervenir depuis janvier 2018 pour plusieurs collègues et qu'une circulaire ministérielle d'octobre 2021 demandait cette régularisation, qui peut représenter des centaines d'euros pour quelques collègues. Nous leur avons demandé de réagir rapidement avant d'être obligés d'entamer une procédure judiciaire. L'administration avait l'air de découvrir le sujet.

• IJSS versées par MGEN / retenues ensuite sur salaire car double versement : pourquoi la MGEN ne peut-elle pas verser directement les IJSS à l'employeur ?

Réponse de l'administration : Concernant les IJSS, ils semblent tomber des nues, ne savaient pas que cela se passait ainsi, des démarches vont être faites avec l'espoir de changer la procédure et privilégier le simple versement. A suivre donc.

4) Différence de traitement Titre 2 / HT2

• AESH gestion J. Monnet :

- bulletins de paie papiers et non sur ENSAP... / réception tardive
- versement salaire à date irrégulière ◇ le calendrier devrait être identique à celui des titres

Réponse de l'administration : C'est une différence de traitement historique, mais à terme et notamment par les CDIations, la bascule devrait se faire de HT2 à T2. Nous avons insisté pour qu'ils s'organisent au moins pour que le calendrier des payes soit identique.

5) Remplacements

Nous demandons la création d'une brigade de remplacement par secteur de PIAL pour que les collègues puissent suivre des formations, et qu'en cas de maladie, il ne soit pas enlevé des heures à un élève pour le remplacement de la collègue en arrêt.

Réponse de l'administration : Les AESH volontaires recrutés pour les remplacements le sont uniquement pour les congés longs comme les congés maternité, il n'y a pas de budget pour remplacer les autres congés (comme les arrêts maladie). On retrouve encore la pénurie budgétaire... sans investissement suffisant dans l'inclusion scolaire.

6) Mutualisation

Nous demandons qu'une règle départementale de pas plus de 3 élèves par AESH soit adoptée. (Veiller à ce que la mutualisation ne comporte pas plus de 4 élèves par AESH est la préconisation de Mr Dumont DRH Rectorat.)

Réponse de l'administration : Il y a le ratio national (n AESH / 100 élèves) d'un côté, et l'enveloppe académique, puis départementale... Pas de réponse à apporter allant dans le sens de Mr Dumont. Là encore, « ils aimeraient bien »... mais n'ont pas les financements.

7) Pratique du métier :

• Formation des AESH :

- * initiale : quelle mise en œuvre maintenant ? Leur souhait d'avoir des formations en présentiel est bien réel, quel volume horaire a été effectué cette année par exemple ?
- * continue : quelle communication pour tous les AESH (différence 1^{er} - 2nd degré)

Réponse de l'administration : La création de l'Ecole Académique de Formation permettra des formations proposées à tous les personnels de l'Education nationale. Les contraintes sanitaires ont restreint les offres de formation en présentiel depuis 2 ans. Cela va être relancé rapidement. Une formation en mai sera proposée à un public AESH ciblé pour les gestes techniques par exemple. Les formations en lien avec les partenaires médico-sociaux seront privilégiées désormais.

- Quel accès à l'information des AESH pour les élèves accompagnés ? → dont par exemple la consultation systématique du GEVASCO et la participation aux ESS. Nous demandons que l'administration refasse une circulaire aux chefs d'établissement, IEN, ... pour clarifier ce droit des AESH.

L'administration prend note de cette demande.

8) Autres formations / rupture conventionnelle

- Congés de formation professionnelle

C'est inscrit dans le guide national, et pourtant la réponse de l'administration reste la même : pas de ligne budgétaire allouée pour les départs en formation d'AESH → les demandes de rupture conventionnelle ou de démission vont se multiplier. La réponse est que le droit existe, mais sans budget...

- Compte Personnel de Formation : une communication doit permettre de clarifier la procédure.
- Procédure de rupture conventionnelle : idem.

Nous demandons des circulaires ou fiches techniques de clarification pour toutes ces procédures.

9) Que comptez-vous faire pour éviter les démissions et rendre attractive la fonction d'AESH sur le département ?

39 AESH de Haute-Vienne ont démissionné entre le 1^{er} septembre 2021 et le 1^{er} mars 2022 → qu'allez-vous faire ?

L'administration explique que ce « turn-over » est dû à de multiples raisons mais relativise notre explication par la faible rémunération et la charge de travail. Cette réponse est une manière de se voiler la face pour ne pas prendre le problème à bras le corps.

10) En cas de dysfonctionnement, quelle procédure pour vous alerter (en cas de non-respect des droits, des missions) ?

Réponse de l'administration : Mr Charles, IEN ASH est l'interlocuteur pour les AESH ayant besoin d'aide concernant leurs missions et le service AESH 87 pour les demandes administratives.

Un groupe de travail avec l'administration a été demandé par vos représentant.es de la FSU pour réfléchir à ces différents points et mettre en place des solutions et des réponses adaptées aux AESH.