



## **Compte rendu commenté du Groupe de travail AESH**

**Mercredi 22 mai 2019**

Pour l'administration : M. Waleckx (Directeur Académique des Services de l'Education Nationale en Mayenne), M. Mauger (secrétaire général), Mme Ninot (Coordinatrice du pôle d'accompagnement des élèves en situation de handicap), M. Trocherie (chef de Division des Elèves, des Ecoles et des Etablissements), M. Wanono (IEN ASH).

Pour les représentant-es des personnels : 2 personnels AESH, 1 CGT Educ'Action, 1 FNEC FP FO, 1 FSU, 1 SE-UNSA, 1 SGEN CFDT, 1 SUD Education.

En préambule, M. le DASEN a rappelé quelques informations sur le plan national.

Dans le cadre du projet de loi sur l'école de la confiance, il s'agit de mieux accueillir les élèves en situation de handicap pour que l'école devienne pleinement inclusive. Il ajoute qu'il y a une évolution quant au statut des AESH, que nous sommes passés de contrats aidés à un statut, avec des CDD de 3 ans renouvelables avant une CDIisation. Enfin, M. le DASEN salue la création des PIAL's, souligne le fait que la Mayenne, territoire rural où le nombre de notifications est important, semble tout à fait adaptée à ce nouveau dispositif. Il faut attendre la circulaire de cadrage.

### **Commentaires de la CGT Educ'Action sur le statut :**

**Rien dans les projets de loi à venir ne vient améliorer le statut des AESH. Les AESH expriment leur révolte face à ces propositions de pacotille ! Une bien maigre avancée : 1 CDD de trois ans renouvelable, soit au mieux 6 ans de période d'essai pour prétendre à un CDI ! Des CDD qui restent précaires avec toujours des très faibles salaires, des conditions de travail dégradées, des temps incomplets imposés et l'absence de reconnaissance professionnelle. Les AESH doivent être titularisé-es avec un statut de fonctionnaire et un vrai salaire !**

**De plus, comment prétendre à une école pleinement inclusive avec des conditions d'emploi telles qu'elles existent actuellement ? Il faut ainsi rappeler que la quasi-totalité des AESH est recrutée soit sur 24h, soit sur 27 heures et que la rémunération est aux alentours des 700 euros par mois. La CGT Educ'Action rappelle souvent cette réalité qui démontre combien la prise en charge des élèves porteurs de handicap est assumée par des personnels précaires et maintenus dans la précarité.**

**(voir question des PIAL's plus loin)**

## QUELQUES CHIFFRES EN MAYENNE

La DSDEN a présenté lors de ce GT les chiffres et les effectifs concernant les AESH et les élèves notifié-es.

- Nombre d'élèves notifié-es accompagné-es : 1322
- Nombre d'élèves notifié-es non accompagné-es : 23

Concernant la couverture des besoins, la DSDEN affirme que les enfants sont accompagné-es à hauteur de leurs besoins réels.

- 709 personnes chargées de l'accompagnement des élèves porteurs de handicap dont 120 CUI et 589 AESH, ce qui équivaut à 376,25 Equivalent Temps Plein (ETP). Cette différence entre personnes physiques et ETP venant du fait que la quasi-totalité des AESH sont soit sur 24h, soit sur 27h, c'est-à-dire sur des temps incomplets imposés.

Il a été rappelé par les organisations syndicales qu'il fallait transformer les contrats aidés en contrats AESH. La DSDEN le prévoit et a déjà transformé des contrats aidés à la rentrée 2018.

### **Commentaires de la CGT Educ'Action :**

***Il est inacceptable que les contrats CUI ne soient pas pris en compte dans l'ancienneté. Les contrats CUI voient leur ancienneté repartir de zéro quand ils-elles deviennent AESH, retardant ainsi leur CDIation. Pour certain-es, il faudra attendre 11 ans pour une hypothétique CDIation, alors même que la nature du poste est identique.***

## AFFECTATIONS/ QUOTITES/ CONTRATS

En préambule de cette discussion sur les affectations, M. le DASEN rappelle que la stabilité des AESH est privilégiée, ce dont les organisations syndicales ne peuvent que se féliciter.

Les critères d'affectations des AESH sont donc multiples. Le critère géographique est mis en priorité. Le critère de quotité est aussi pris en compte ainsi que le profil de l'élève porteur de handicap.

Il existe deux fiches de vœux, l'une spécifique au CUI (20 heures) et l'autre aux AESH.

Sur les frais de déplacement, nous avons rappelé que la règle des 20 km pouvait être compliquée pour certains agents (les frais kilométriques peuvent ainsi aller jusqu'à 800 km par mois). La DSDEN assure être attentive à ce que les AESH soient affectées dans un périmètre géographique acceptable.

### **Phases et communication**

- Recensement des besoins : par des fiches navettes entre écoles/collèges/lycées et services, la DSDEN identifie et recense les besoins par secteur. Cette phase permet d'obtenir une vision globale des besoins.
- Mi juin : première phase des affectations. Une communication est faite aux AESH de leur affectation.
- Fin juin/début juillet : phase complémentaire des affectations.
- Fin août : ajustements en fonction des notifications MDA.

Pour précision, l'année dernière, une vingtaine d'AESH était sans affectation début juillet et toutes les AESH avaient une affectation fin août.

Les AESH non affecté-es en juillet reçoivent une communication de la DSDEN.

**Les AESH sont affecté-es sur 24h ou 27h et la DSDEN s'engage à ne pas baisser les quotités en cours de contrat.**

## MODALITES DE RENOUELEMENT/ EVALUATION DES PERSONNELS

- *Le rapport d'activité.* Ce rapport d'activité est renseigné tous les ans par le/la chef.fe de service.
- *Entretien professionnel :* il a lieu lors de la 1<sup>ière</sup> année puis lors de la 5<sup>ième</sup> année. La CDIisation est donc censée être déconnectée de l'entretien professionnel comme cela avait été annoncé lors du GT académique de mai 2017 au rectorat auquel la CGT Educ'Action Nantes siégeait. L'entretien professionnel de la première année est mené par le/la chef.fe de service dans le second degré, par l'IEN de circonscription dans le premier degré. L'entretien de la 5<sup>ième</sup> année est mené par l'IEN ASH pour tous les agents, premier et second degré.

Précision : des collègues qui auraient été recruté.es en février ont leur premier entretien professionnel plutôt en début d'année scolaire suivante.

**Commentaires de la CGT Educ'Action :**

***Nous rappelons que chaque rapport d'activité ou entretien professionnel doit être visé par l'agent avant remontée aux services. L'agent, dans le cadre du droit opposable peut émettre des observations et des requêtes à l'avis ou aux appréciations. N'hésitez pas à contacter le syndicat si le cas se présentait.***

## MISSIONS

Suite à l'audience de mars 2019, M. le DASEN a envoyé un rappel des missions des AESH aux chef.fes de service par un courrier.

Concernant le travail invisible (participation aux ESS, préparation, concertation), **toutes les réunions de suivi doivent être défalquées du temps de travail.**

Attention au décompte de ces heures, les agents doivent notifier ces heures afin de ne pas dépasser les horaires.

**Commentaires de la CGT Educ'Action :**

***Aucune pénibilité professionnelle n'est prise en compte, ni le temps de travail invisible. Le temps de travail doit s'exprimer en obligations réglementaires de service. Avec toutes leurs heures invisibles, ajoutées à leurs heures côte à côte élèves, les AESH sont déjà à temps plein ! Les AESH exigent une prise en compte de leurs heures de concertation - préparation - réunions - formation - régulation.***

## COMMUNICATION

Il avait été question lors de l'audience du 14 mars de mettre en place un livret d'accueil départemental. La DSDEN propose de transmettre et d'utiliser plutôt le guide académique de

l'accompagnant avec l'ensemble des informations : missions, contrats, employeurs, congés, frais de déplacement, autorisation d'absences...

Ce guide est selon la CGT Educ'Action essentiel aux AESH afin qu'ils-elles aient accès à l'ensemble des informations inhérentes au métier, à leur droit.

Il sera également transmis le NUMEN aux agents. Ce NUMEN permet d'avoir accès à l'ensemble des informations, à l'intranet de l'académie, aux inscriptions pour le PAF.

Enfin, M. le DASEN annonce la mise en place d'un service départemental de l'école inclusive.

## FORMATION

La DSDEN rappelle que la formation proposée est une formation d'adaptation à l'emploi. Cette formation est une formation initiale au sens où elle apporte un bagage commun aux agents.

Il est aussi rappelé que les AESH ont accès aux formations du PAF.

**Commentaires de la CGT Educ'Action :**

**La formation initiale de 60 heures annoncée comme une nouveauté par le ministre est déjà existante dans les textes et non effective. Les AESH exigent de vraies formations, initiales, continues, spécifiques, qualifiantes et choisies avec des professionnel-les connaissant leur fonction ainsi que des AESH.**

**Des modules de formation AESH/enseignant.es sont indispensables pour la synergie et convergence des savoir-faire. Les AESH construisent un nouveau métier, exigent une professionnalisation de leur fonction.**

## LES PIAL'S

M. le DASEN présente ce dispositif comme permettant de mieux coordonner les moyens humains, d'apporter une meilleure réponse éducative. Il ajoute qu'il y a des tensions avec les préconisations MDA et qu'ainsi, la mutualisation sera un moyen de couvrir l'ensemble des notifications. Cela aura pour conséquence un accroissement de l'aide mutualisée et une baisse de l'aide individualisée. Il ajoute qu'il peut y avoir un consumérisme des parents par rapport aux demandes de notifications individuelles.

Au niveau du département, 4 PIAL's sont en expérimentation : sur le lycée Robert Buron à Laval, sur Port Brillet (collège et écoles de secteur), Evron (Cité scolaire et écoles de secteurs) et le collège De Martonne.

M. Le DASEN parle d'appétences de terrain pour la constitution de ces pôles d'expérimentation. Sur le collège De Martonne, par exemple, 70 élèves sont notifié-es, sur Evron, le collège contient une SEGPA et une ULIS.

Quid des zones d'intervention ?

La DSDEN affirme que les agents seront toujours affectés sur un lieu d'exercice précis (école, collège, lycée du PIAL) et qu'il sera possible pour les responsables du PIAL de procéder à des réajustements. En d'autres termes, les agents seraient affectés dans le PIAL mais avec un lieu d'exercice de rattachement.

La DSDEN s'est voulue rassurante quant aux affectations dans le cadre du PIAL.

Selon la DSDEN, cela permettra une GRH de proximité et davantage de souplesse.

Exemples fournis par la DSDEN :

- En cas de mésentente avec les équipes pédagogiques, le PIAL offrira la possibilité à l'agent de changer de lieu d'exercice.
- Pour un·e AESHi affecté·e et rattaché·e au PIAL, en cas d'épuisement dans le suivi d'un·e élève, cela permettra à l'AESHi de changer d'accompagnement et donc de « respirer ».
- Si un·e élève ne peut pas être suivi·e, en cas d'absence d'un·e AESH, il y a possibilité de redéploiement, mais dans la concertation, il ne s'agit pas selon la DSDEN de forcer les agents.

Au final, M. Le DASEN et ses collaborateurs n'ont cessé de célébrer les bienfaits du PIAL. M. le DASEN a ainsi évoqué une logique de pôle de compétences en affirmant que les têtes de réseau devront bien connaître les compétences des AESH sur leur pôle afin de procéder aux réajustements intelligents. Il a été ajouté également que cela se fera dans l'intelligence, dans l'humanité et dans l'intérêt des personnels !

A la question de savoir si les AESH seraient associé.es au groupe de pilotage de ces expérimentations, M. le DASEN assume le fait de ne pas les y associer. Ce sont les cadres qui pilotent selon lui. Il a été spécifié que les AESH auraient leur place dans la mise en œuvre de ces PIAL's mais pas dans les décisions.

#### **Commentaires de la CGT Educ'Action :**

***La CGT Educ'Action a écouté poliment lors de ce GT ce que l'on peut considérer comme une belle promotion des PIAL's. Elle n'est pas du tout convaincue par les arguments de la DSDEN et ne partage pas cet enthousiasme. La mutualisation généralisée sous la forme de PIAL's accentuera les inégalités et la pression hiérarchique et aggravera d'autant les conditions de travail de ces personnels précaires. Cette mesure est une régression : les AESH n'auront plus le temps de s'occuper de leurs élèves avec professionnalisme et en seront réduit·es à des gestes techniques. Les AESH veulent revenir aux AESHi, pas de mutualisation à outrance !***

#### **Revendications de la CGT Educ'Action :**

- **L'arrêt immédiat des PIALs : nous refusons la mutualisation à outrance des moyens AESH faite au détriment de l'inclusion des élèves et des conditions de travail des personnels.**
- **La reconnaissance de ce métier indispensable par un statut de fonctionnaire avec une titularisation des personnels exerçant actuellement en CUI, CDD ou CDI.**
- **La nécessité que les AESH payé·es en moyenne 700€ voient leurs compétences, leur profession reconnues par une vraie revalorisation salariale portée à 1,4 fois le SMIC avec un réel déroulement de carrière.**
- **La prise en compte dans le temps de travail de la pénibilité de la fonction et des heures de concertation-préparation-formation-régulation.**
- **Un temps plein et avec un salaire à 100% doit correspondre à 24h d'obligations réglementaires de service, sans annualisation, ni périscolaire.**
- **Pour faire face à l'insuffisance en termes d'accompagnement des élèves, les recrutements doivent augmenter afin de couvrir tous les besoins et permettre d'améliorer l'inclusion.**