

Compte rendu audience intersyndicale AESH 18 mars 2021

Présent·es pour l'administration : M. Vauléon (secrétaire général), M. Trocherie : chef de division des Elèves, des Ecoles et des Etablissements.

Organisations syndicales : CGT, FO, FSU, SUD, UNSA

Les organisations syndicales ci-dessus ont demandé audience auprès de la DSDEN afin de discuter des conditions d'emploi et de travail des AESH dans le département. Au-delà des enjeux nationaux (statut/ rémunération/ abandon des PIAL...) les questions portaient sur des problématiques locales.

PIAL

Présentation des dérives des Pôles inclusifs d'accompagnement localisés.

Le département par la volonté de son Directeur académique a choisi de passer en territoire 100% PIAL à la rentrée de 2019 dans un cadre expérimental.

17 PIAL : De Martonne – LAVAL/ Fernand Puech – LAVAL/ Alain Gerbault – LAVAL/ Jacques Monod – LAVAL/Jules Renard – LAVAL/ Pierre Dubois – LAVAL/ Réaumur-Buron – LAVAL/ CHÂTEAU-GONTIER-SUR-MAYENNE/ CRAON – RENAZÉ/ ERNÉE - GORRON – LANDIVY/ ÉVRON – MONTSÛRS/L'Oriette - COSSÉ-LE-VIVIEN / MAYENNE - AMBRIÈRES – LASSAY/ MESLAY - GREZ/Misedon - PORT-BRILLET/Sévigné-Lavoisier – MAYENNE/ VILLAINES - BAIS - PRÉ-EN-PAIL

16 PIAL interdegrés et 1 PIAL second degré

Le bilan des PIAL par les organisations syndicales

Pour les AESH

- subir des emplois du temps modifiables de semaine en semaine, voir du jour au lendemain
- angoisse d'être déplacé·e
- accompagner des élèves sur des temps plus courts et ne plus pouvoir établir une relation de confiance avec les élèves accompagné·es ;
- ne plus faire équipe avec les enseignant·es ;
- faire plus d'heures au prétexte de posséder des heures connexes ;
- subir une pression hiérarchique et être perdu·e dans une chaîne hiérarchique rendue volontairement floue ;

Pour les élèves

- perte de repères dans la classe ;
- une autonomie forcée ;
- isolement de l'élève ;
- risques de déscolarisation...

Quel bilan des PIAL par l'administration ?

Combien d'élèves notifié·es non accompagné·es ?

Réponse :

Les PIAL permettent de tenir compte des besoins des élèves et des contraintes des AESH avec des garde fous. Les PIAL permettent la gestion de proximité et de rapprocher les personnels de l'échelon décisionnel.

L'administration n'a pas les mêmes retours du terrain, des retours sont aussi positifs : des réajustements se font en fonction des quotités, en fonction des besoins des élèves. La DSDEN dit prendre en compte les contraintes de chaque personne.

Concernant l'angoisse d'être déplacé-e, l'administration le conçoit mais rappelle que l'objectif est d'établir une relation de confiance avec les AESH. Si des dysfonctionnements existent, c'est aux services de faire en sorte que ça fonctionne mieux.

Concernant le manque de connaissance des interlocuteurs·trices : un document est en cours afin de mieux faire partager le fonctionnement du PIAL. De plus, un Vade mecum de l'AESH est systématiquement adressé à chaque nouveau/nouvelle afin de s'y retrouver.

QUELQUES CHIFFRES

Combien d'AESH en personnes physiques ?

Combien d'AESH manque-t-il pour assurer les notifications ?

Réponse

Sur la partie budget : la DSDEN admet qu'un certain nombre de notifications ne peuvent pas être honorées.

364 ETP + 8 ETP de dotations exceptionnelles

Besoins horaires : 4729 heures de besoins manquent à l'heure actuelle.

Donc besoin de 121 ETP (sur une estimation de 24h)

La DSDEN fait le choix de donner de l'accompagnement même si l'ensemble de la notification n'est pas respecté. Des critères ont été définis pour prioriser les accompagnements.

764 AESH en personnes physiques

Enfants non accompagné-es : 146 enfants non accompagné-es et 51 enfants qui ne sont pas accompagné-es sur l'ensemble de leur notification = 197 enfants notifié-es, soit non accompagné-es, soit partiellement accompagné-es.

A la rentrée 2021 : des ETP vont être abondé-es avec les 4000 ETP au niveau national.

Demande de brigades de remplacement ?

Réponse

Déjà 40 ETP AESH manquants (il s'agit d'AESH qui ont un contrat mais qui pour diverses raisons ne sont pas en accompagnement d'élèves). L'administration se dit donc loin donc de mettre en place les brigades de remplacement.

Quelle durée moyenne des contrats et durée moyenne des notifications demandées ?

Premier degré : 24 h

Second degré : de 26 h à 35 h

L'administration ajoute qu'il n'y a pas de baisse de quotités sauf si la personne le demande.

De plus en plus de salarié-es en cumul d'emplois dans le privé ou dans le périscolaires

Durée des notifications

Entre 12h et 24h mais pour les accompagnements individualisés, ça peut aller jusqu'à 34 h.

ECARTS ENTRE NOTIFICATIONS MDA (MAISON DEPARTEMENTALE DE L'AUTONOMIE) ET BUDGETS CONTRAINTS.

Il est rappelé que la philosophie de la loi de 2005 est une indépendance entre le prescripteur (MDA) et le financeur (Education nationale). Il n'est pas normal que le prescripteur ne soit pas suivi budgétairement par le payeur.

PROTOCOLE D'ENTREE DANS LE SERVICE

Les organisations syndicales demandent que **les AESH soient informé-es et accompagné-es dans leur prise de fonction ; signature du contrat avant la prise de poste** ; signature du PV d'installation ; **un délai de 48 heures pour la prise de poste en cas de modification du lieu d'exercice et des élèves à accompagner.**

Réponse :

L'accompagnement de l'AESH pour la prise en mains de l'accompagnement. En termes de délais, sur un accompagnement dit « complexe », les AESH sont accompagné-es. Il peut aussi y avoir la mise en place d'un « tuilage » entre un-e ancien-ne et un-e nouveau-velle AESH.

Un AESH ne doit pas entrer en fonction sans avoir signé son contrat.

REMUNERATION

Les organisations syndicales demandent **le respect du versement de l'Indemnité compensatrice de la CSG** pour les collègues recruté-es avant 2018, sans interruption de contrat.

Réponse

L'administration va vérifier auprès du service paye du SAE (Service de l'accompagnement éducatif) si cette mesure est bien mise en place au niveau de la Mayenne.

Les organisations syndicales demandent **si un avancement tous les trois ans soumis à entretien professionnel est bien mis en place**. Il semblerait que des AESH n'ont pas d'entretien professionnel depuis qu'elles-ils sont entré-es dans le métier ?

Demande qu'un avancement automatique déconnecté de l'évaluation soit bien effectif.

Réponse

Il y a bien un entretien obligatoire tous les 3 ans et un entretien de CDIation à l'issue des 5 premières années de contrats.

Il y a bien un avancement tous les 3 ans.

RECRUTEMENT T2/HT2

Intervention des organisations syndicales sur recrutement Titre 2 et Hors Titre 2

CDD : contrats T2 et HT2

Il existe deux types de recrutement pour les CDD : soit par l'État soit par un établissement public local d'enseignement (EPL).

Les AESH recruté-es par l'État sont rémunéré-es sur le Titre II (T2) avec le budget de l'État dédié aux emplois et les AESH recruté-es par un EPLE sont rémunéré-es sur le Hors Titre II (HT2) avec le budget de l'EPLE. Des AESH recruté-es par l'État peuvent être aussi sur le Hors Titre II.

Les AESH HT2 sont géré-es par un lycée mutualisateur.

Les HT2 n'ont pas droit aux diverses prestations sociales ni accès à l'ENSAP (pour les bulletins de salaire),...

Combien d'AESH sous HT2 en Mayenne ?

Combien d'AESH sous T2 ?

Sous quel budget se font les recrutements ?

Réponse

Les recrutements aujourd'hui se font sous HT2.

Quelques recrutements dérogatoires sous T2 car quelques moyens dégagés sous T2.

Nombre de personnes sous HT2 : 144

Tous les CDI ont un contrat sous T2.

FORMATION/ ACCOMPAGNEMENT

Intervention et revendications des organisations syndicales :

- Une formation adaptée à l'emploi et notamment des formations plus soutenues sur les troubles.
- Une formation avant la prise de poste
- Accès aux formations du PAF pour les AESH sur le temps de travail et pris sur les activités connexes

Il a aussi été souligné la problématique du choix des formations, et la question des formations en distanciel et du matériel pour les AESH

Réponse

Sur le plan de formation, les AESH disposent d'un choix relativement intéressant.

L'offre de formation correspond aux besoins en formation.

Il y a bien mise à disposition de salles ou matériels dédiés pour permettre aux AESH de suivre les formations.

Les inscriptions au PAF sont possibles mais les AESH passent à travers des campagnes

La formation avant la prise de poste : 60 heures modulaires

MISSIONS

Il est constaté plusieurs dérives dans les missions : un groupe d'élèves pris en charge par un AESH, seul ; des AESH qui suivent d'autres élèves que ceux pour lesquels ils sont prescrits ; des AESH qui assurent des tâches administratives en fin d'année pour compléter les heures (horaires annualisés) ; des AESH qui ont des EDT changés sans arrêt (notamment dans le second degré avec les élèves en stage).

Le contrat de travail doit être respecté, les missions doivent être respectées. On ne peut pas demander n'importe quoi à un agent qui sorte de ses missions et du contrat de travail. Les chef-fes de service (directeurs d'école dans le premier degré et chefs d'établissements dans les collèges/ lycées) ne doivent pas faire faire des missions autres que celles prévues par le contrat.

Les organisations syndicales demandent à ce que la DSDEN envoie **un courrier aux chef-fes de service** en ce sens (respect des missions et du contrat de travail).

Réponse

Le cadre de missions s'impose et s'il le faut, un rappel sous note de service sera fait auprès des chef-fes de service pour le rappeler.

AFFECTATIONS ET RENOUVELLEMENTS

Demande des organisations syndicales **d'un GT sur les renouvellements qui poseraient problème.**
Cette demande avait été faite auprès de l'ancien SG qui s'y était dit favorable

Réponse

Le SG note la question et en référera auprès du Recteur pour savoir si un tel GT peut avoir lieu. Il ajoute que la réforme de la fonction publique d'août 2019 a un peu changé la donne sur la tenue des instances.