



CCP AESH du 25 mars 2022 : cadre de gestion des agents non titulaires

Compte rendu commenté

Présent-es :

Organisations syndicales : SUD, CGT

Administration : Monsieur le DRH, Monsieur le DASEN de la Sarthe, proviseur du Lycée Douanier Rousseau, Principal du Lycée Sud Loire, chef du SAE.,

Introduction

Cette CCP était une CCP de licenciements. Dans ce Compte rendu, la CGT Educ'action n'évoquera pas les cas présentés, en revanche, elle constate la recrudescence des licenciements soit pour insuffisance professionnelle, soit pour inaptitude physique.

Ces CCP sont aussi l'occasion d'interpeller l'administration sur des questions liées au cadre de gestion des AESH.

La CGT Educ'action avait envoyé en amont de cette CCP ses questions.

Gestion des AESH

Comme le stipule les textes, les AESH sont placées sous une double autorité : une autorité administrative et hiérarchique qui est l'employeur et une autorité fonctionnelle qui est dans le premier degré, l'IEN de circonscription ou le-la chef-fe d'établissement dans le second degré. S'ajoute à cette double autorité les coordonnateur-trices des PIAL, les directeur-trices, d'école, les services AESH dans les DSDEN. Nous constatons que les AESH n'identifient pas quel est le rôle de chacun dans cette organisation. C'est pourquoi, pour une meilleure fluidité du dialogue entre l'agent et l'employeur, nous vous demandons de bien vouloir préciser dans un organigramme :

- **les coordonnateur-trices de chacun des PIAL de l'académie et leur rôle ?**
- **qui procède aux affectations ?**
- **le rôle de chacun-e dans cet organigramme : employeur, coordonnateur-trices de PIAL, IEN, chef-fe d'établissement, directeur-trices d'école.**

Réponse de l'administration : notre demande est en cours mais cela s'avère être très complexe à établir car chaque département a son propre fonctionnement. De plus, il faut laisser la liberté aux académies et départements de s'organiser en tenant compte des particularités de son territoire. Le 29 mars une réunion était prévue pour travailler entre autres sur ce sujet.

Depuis, pas de nouvelles.

PIAL et changement d'affectations

Lors d'une réaffectation auprès d'un ou une élève à l'intérieur d'un PIAL :

- Quelle concertation est prévue avec l'agent concerné ?

- En cas de changement d'emploi du temps : nous vous demandons que soit respecté un délai raisonnable de 72 heures avant la mise en place effective de ce dernier et que soient réellement prises en compte les contraintes personnelles dans ce nouvel Emploi Du Temps (comme le stipule d'ailleurs le Guide ministériel national AESH)
- Le Guide prévoit également que l'AESH, avant le début de l'accompagnement participe à une rencontre avec le ou les élèves accompagné-es et leurs familles, en présence d'un-e professeur-e, du-de la directeur-trice d'école ou du-de la chef-fe d'établissement. Les outils et documents utiles à l'accompagnement (notamment le projet personnalisé de scolarisation ou le Geva-sco) de l'élève doivent être communiqués à l'AESH. Nous vous demandons de rappeler clairement cette règle avant toute réaffectation au sein d'un PIAL.

Réponse de l'administration : les entretiens avec les familles et l'enfant doivent être suivis. Si tel n'était pas le cas, il faut le signaler car normalement cela doit se faire partout. Monsieur le DRH veut bien rappeler aux directeur-trices et principaux-ales ou proviseur-es là où les règles ne sont pas respectées.

Les CDD de 3 ans sont renouvelés cette année, cela va concerner énormément d'AESH. Cela a pour conséquences un travail important pour le SAE et les lycées mutualisateurs. Le renouvellement ne sera pas automatique : les AESH recevront sur les boites académiques un questionnaire qu'il faudra renvoyer dans un court délai. Pour être renouvelé il faudra avoir retourné le questionnaire à temps et avoir réalisé l'entretien avec l'IEN/principal/proviseur. En septembre, la Loire-Atlantique et peut être la Vendée changent de modèle : les PIAL seront inter-degrés. Les secteurs doivent être découpés pour le mois de mai afin de préparer les postes de la rentrée. Un comité technique départemental va permettre de valider la cartographie.

Indemnités compensatrices : versement de l'indemnité compensatrice

Le versement de l'indemnité compensatrice de la CSG dans l'académie de Nantes a-t-il été effectué?

Réponse de l'administration : les services travaillent dessus depuis longtemps. Le délai est très court pour renvoyer l'avenant courrier en 2 exemplaires, et pour que ce soit sur la paie de mai.

Bilan social

Nous souhaitons connaître :

- le nombre de démissions par département
- le nombre de recrutement
- le nombre d'AESH manquants par département
- le nombre de départ en retraite.

Réponse de l'administration :

Les chiffres au 31/12 : 16800 élèves notifiés sur l'académie/ 430 000 scolarisés au niveau national

Démissions : 247

Départ en retraite : 55

Recrutement depuis septembre : 700.

Monsieur le DRH n'a pas donné le nombre d'heures d'accompagnement non pourvues, selon lui, cela n'a aucun sens .

Pour la CGT Educ'action Nantes, au contraire, cela a du sens que les familles et les personnels aient accès à cette transparence sur le manque d'heures d'accompagnement dû aux élèves.



Multi employeur

Depuis la rentrée, l'éducation nationale ne prend plus les accompagnements sur pause méridienne recommandée par les MDPH ou MDA, le recours au second employeur sur le temps de cantine est donc proposé aux AESH pour accompagner des élèves sur ce temps.

Des AESH n'ayant pas d'autres choix financiers que de recourir au second emploi se retrouvent dans des situations de dérives concernant leur temps de travail quotidien, car n'ayant pas de pause méridienne et devant enchaîner les deux contrats. Les 20 minutes obligatoires au bout de 6h consécutives ne s'appliquent pas car ce sont 2 employeurs différents. Aussi, les dispositions liées au cumul d'emploi ont-elles prévues d'encadrer le temps de travail entre les deux employeurs afin que le droit du travail soit appliqué pour les AESH ?

En effet, dans le cas des AESH, les employeurs multiples engendrent des enchaînements de missions sans aucune pause, même pas celle pour déjeuner. Ainsi une AESH qui fait du périscolaire pour une mairie et accompagne un enfant sur la Pause méridienne peut cumuler jusqu'à 11h de travail sans pause ni repas, ce qui génère de la souffrance au travail et in fine des arrêts maladies !

Réponse de l'administration : il y a en effet un vide juridique, dommageable pour l'AESH mais ce sont les AESH qui font le choix d'accepter.

Pour la CGT Educ'action, la rémunération des AESH ne leur permet pas d'avoir un salaire suffisant pour vivre dignement et c'est bien parce que le ministère de l'Education fait le choix de maintenir ces personnels, dont la grande majorité est des femmes, dans la précarité qu'elles sont obligées d'avoir plusieurs contrats et plusieurs employeurs, c'est pourquoi la CGT Educ'action revendique un salaire temps plein équivalent à 1,4 fois le SMIC dès 24h d'accompagnement, et l'arrêt du recours au multi-employeur

Revendications de la CGT Educ'Action Nantes

- **l'abandon des PIAL**
- **un statut de fonctionnaire catégorie B**
- **un salaire temps plein équivalent à 1,4 fois le SMIC dès 24h d'accompagnement, et l'arrêt du recours au multi-employeur**
- **la titularisation immédiate sans condition de concours ni nationalité**
- **une formation professionnelle initiale qualifiante (INSPÉ) de 24 mois avant la prise de poste**
- **des affectations sur deux établissements ou écoles au maximum**
- **le respect strict des missions**
- **la création de brigades de remplacement en cas d'AESH absent·e ;**
- **l'accès aux primes REP/ REP+ et à l'indemnité SEGPA / EREA / ULIS.**

Seul·es la mobilisation des AESH et de l'ensemble des personnels précaires et titulaires pourra permettre de gagner sur nos revendications.

Rejoignez la CGT Educ'action pour défendre vos droits et en gagner de nouveaux.

Les nombreuses mobilisations ces derniers temps ont permis de mettre en lumière les conditions de travail des AESH et de les rendre visibles. [Contacts ICI](#)