



AUDIENCE AESH
SNES/SNUipp FSU
14/10/2019

Sont présents : d'une part Arnaud COCHARD PRIER (AESH La Loupe 28), Joanna PFEIFFER (SNES-FSU), Stéphane RICORDEAU (SNUipp-FSU 41), Paul AGARD (SNUipp-FSU 37) et Valérie BARDU (SNUipp-FSU45)

d'autre part Sébastien CALLUT (Secrétaire Général Adjoint Direction des Ressources Humaine), Michel DAUMIN (Secrétaire Général d'Académie) et Emmanuel VIRTON (IEN ASH).

Est absente : Mme la Rectrice.

Le premier point évoqué porte sur les contrats des AESH et plus précisément sur la durée de la période d'essai. La FSU indique qu'elle est imposée au maximum de ce que la loi préconise sans prendre en compte qu'il s'agit pour beaucoup d'AESH d'un renouvellement. Il semble abusif pour la FSU qu'un AESH doive subir à plusieurs une période d'essai alors qu'il a déjà fait la preuve de ses compétences dans son métier.

→ M. DAUMIN indique qu'il s'agit d'une mise en forme du contrat type au niveau nationale mais reconnaît qu'il doit être révisé sur ce point.

2ème point : Au sujet des horaires (et donc de la rémunération) la délégation alerte sur une erreur de calcul. En effet un AESH à 60 % doit effectuer 23h30 et pas 24h comme l'indique le contrat type présenté. La délégation souhaite toutefois que le temps minimal de travail hebdomadaire devant élèves soit de 24h. Il faut donc revaloriser les salaires puisque cela représente une quotité de travail de 61,2 %.

S'en suit un désaccord sur la façon de calculer la quotité horaire :

Pour la FSU, il suffit de suivre la circulaire en multipliant $24h \times 36sem$ (travail devant élève) = 864h ce qui laisse 120h de travail invisible puisque $24h \times 41sem$ (calcul total indiqué par la circulaire) = 984h.

Pour le Rectorat, il faut multiplier $1607h \times 60\% = 964,2h$ annuel. A cela on soustrait 100h de travail invisible $964,2 - 100 = 864,2h$ (travail devant élèves). Et on divise par 36sem (temps de présence des élèves) $864,2 / 36 = 24h$ hebdomadaire

Pour la FSU ces 100h de travail invisible ne tiennent absolument pas compte des 5 semaines prévues par la circulaire et M. DAUMIN admet que les contrats doivent être revus dans la totalité sur ce point.

Au sujet de la rémunération, est abordé le problème de l'indice plancher qui est automatiquement imposé aux AESH dans le cadre des recrutements, des renouvellements et du passage en CDI. Le salaire n'étant déjà pas suffisant, il apparaît comme vital que l'ancienneté des accompagnants soit prise en compte pour les CDD, les CUI restants et lors des recrutements si l'AESH présente des années d'exercice auprès d'élèves (AED). On parle ici de reconnaissance et d'évolution.

→ M. DAUMIN est en accord et précise que la situation va changer. Il est convaincu que se mettent en place tous les attributs qui constituent un corps de métier.

Il est rapidement évoqué la question des congés de fractionnement (2jours/an).

→ M ; DAUMIN précise qu'il s'agit d'un point technique qui sera vérifier mais si les AESH (et AED) y ont droit alors se sera rajouté au contrat.

Pour conclure sur ces points, il est convenu que la refonte et l'envoi d'avenants sur toute l'académie sont coûteux en temps et qu'ils ne pourraient être effectués qu'à partir du 01 janvier 2020.

La FSU demande à nouveau que la question de l'indemnité REP/REP+ pour les AESH/AED soit reposée au ministre/législateur afin que se régularise enfin une situation d'injustice.

→ M. DAUMIN rappelle avoir déjà interpellé sa hiérarchie à ce sujet qu'il recommencera.

Enfin est abordé le point sur la mise en poste des AESH. Les réunions d'informations (pré-rentree et autres) doivent être positionnées suffisamment à l'avance afin que tous puissent y participer et que soit transmis les bonnes informations utiles (comment demander le remboursement de frais de déplacement, comment gérer sa boîte mail...). Il faudrait revoir le livret d'accueil des AESH et peut être donner le NUMEN ainsi d'autres explications pratiques lors de la signature du premier contrat. Un calendrier des réunions et formations seraient à imaginer.

→ Le Rectorat s'engage à y réfléchir afin d'améliorer les conditions de travail des AESH.

Le 3ème point porte sur les PIAL et notamment sur les déplacements entre les établissements que certains AESH doivent faire.

→ M. DAUMIN indique qu'ils ont essayé de créer un « maillage assez fin » des PAIL afin d'éviter ce désagrément aux AESH. Il parle d'un maximum de « 20km ou 20min ». Il nous indique qu'une carte des PIAL est d'ors et déjà disponible sur le site de l'école inclusive. Cette carte est modifiable selon les besoins.

Au sujet de la gestion des PIAL un point sera fait en CTA par M. CALLUT sur les postes de coordinateurs créés ou réorganisés.

La FSU pointe que, malgré des réunions de bassin, certains chefs d'établissements ne sont pas encore au fait de leur rôle au sein d'un PIAL, souvent par méconnaissance, et que quelques débordements ont déjà eu lieu.

→ Le Rectorat relancera l'information.

En 4ème point, la délégation souhaite savoir où en est l'idée de référent AESH.

→ M. DAUMIN indique que c'est encore en réflexion comme l'idée d'une brigade de remplacement ou encore la création d'un mouvement (comme pour les enseignants). Il rappelle encore qu'il s'agit des prémices de la création d'un vrai métier de la fonction publique.

Enfin la question du budget (surtout pour recruter) des Hors Titre 2 est évoquée : Comment l'enveloppe allouée au Rectorat est elle gérée alors que les besoins de recrutement d'AESH sont en constante augmentation ?

→ M. DAUMIN indique qu'elle a déjà été dépassée et qu'elle le sera encore si c'est nécessaire. Le Rectorat l'assume en toute sérénité. Il refuse de se limiter à cette enveloppe pour recruter. Selon le vrai problème à la pénurie d'AESH est l'absence de volontaire. La FSU indique que le métier est pour le moment peu ou pas attirant et qu'une réelle revalorisation des salaires et reconnaissance serait la solution.

Un point sera fait en CTA sur le nombre d'AESH (en CDI, CDD, à quel taux horaire...) dans l'académie.