

CR – Audience AESH du 29 Novembre 2021 DESDEN



Présent-es :

Administration :

- Mme DE SOUSA PONTE – SG iA
- M. DUFRESNE – Gestionnaire Massena
- M. KLECZEK, Proviseur de Massena est excusé.

Organisations Syndicales :

- Vassilia MARGARIA, co-secrétaire départementale adjointe, pour le SNES-FSU
- Aurélia DAQUI, pour le SNUIPP-FSU
- Christine DE SOUSA VIEIRA, AESH, pour la FSU
- Armel BRIEND, co-secrétaire général de la CGT Éduc'Action 06
- Guillaume DELAVALD, Secrétaire général de SUD Éducation 06

1. Communication avec les services

L'intersyndicale introduit l'audience en abordant les problèmes de communication avec les services. Si la communication s'est améliorée avec Masséna, des difficultés persistent avec le service des non-titulaires à la DSDEN.

Mme DE SOUSA PONTE rappelle qu'il y a eu un turn-over important de l'équipe liée au service de gestion des AESH de la DSDEN ce qui a considérablement bousculé les échanges et les services.

Elle consent qu'il y a une grande marge de progrès à faire et que tout est mis en œuvre pour que les échanges et le service auprès des personnels AESH s'améliorent. Parmi les améliorations évoquées, la mise en place d'une permanence téléphonique tous les mercredis de 14H à 17H pour les AESH dépendant de la DSDEN, au numéro habituel. En dehors de cette permanence téléphonique, la DSDEN peut être jointe par mail.

Une visio, à destination de l'ensemble des AESH du département aura lieu le 15 Décembre 2021. Elle concernera aussi bien les AESH-M et i que les AESH-Co.

CR – Audience AESH du 29 Novembre 2021 DESDEN

2. Congés maladie : trop-perçu, attestation de reprise...

L'intersyndicale demande si le service de gestion pourrait prévenir en amont les collègues des demandes de remboursement qu'elles et ils risquent de recevoir pour des trop-perçus (=indemnités journalières de la Sécurité Sociale reçues en sus du salaire maintenu).

Mme DE SOUSA PONTE rappelle qu'elle a demandé à ce qu'un courrier soit systématiquement adressé mentionnant les raisons du trop-perçu et invitant aussi les AESH à se rapprocher de la DDFIP pour solliciter un étalement des paiements.

Les Organisations syndicales (OS) invitent les collègues qui ne recevraient pas ces courriers à se rapprocher d'elles.

Mme DE SOUSA précise que la subrogation (= possibilité de maintenir le salaire sous déduction des indemnités journalières) n'est pas possible pour les AESH Titre 2 - et donc impossible pour tous les AESH en CDi.

M. DUFRESNE explique que pour les AESH Hors Titre 2 la subrogation peut parfois ne plus être maintenue pour diverses raisons qui dépendent des organismes payeurs (CPAM, MGEN, Etc.) et qu'elle n'est donc pas liée à l'exclusive volonté de l'employeur. Il rajoute que la gestion de ces subrogations est relativement difficile dans l'exercice comptable et rajoute une tâche non négligeable de travail.

L'intersyndicale pose la question des attestations de reprises qui ont pu être demandées à certain·e·s AESH à l'issue de leur congé maladie.

Mme DE SOUSA confirme que dans le cadre d'arrêt de travail, lorsque la reprise d'activité se fait lorsque les structures sont fermées (exemple le 7 Juillet) l'attestation du médecin doit suffire et qu'il n'est pas nécessaire dans ce cas précis fournir une attestation de reprise de la part du supérieur hiérarchique. Elle s'engage à ce que cela soit respecté par les services.

3. Rupture de contrat

La prochaine CCP se tiendra le 09 Décembre 2021 au matin. Y sera examiné le cas de 4 AESH qui n'ont pas accepté leur avenant. Il est rappelé par Mme DE SOUSA PONTE que le début du préavis de licenciement débute toujours le lendemain de la CCP qui a statué sur le licenciement.

Les OS demandent que le préavis puisse ne pas être effectué sur le lieu de travail. Mme DE SOUSA répond qu'une fois la CCP passée, il sera possible d'étudier les demandes de réduction de préavis.

Nous demandons à ce que l'avenant au contrat (modification de la quotité horaire, de l'affectation...) soit communiqué le plus tôt possible et avant la fin de l'année scolaire.

Mme DE SOUSA précise qu'en cas de refus de l'avenant, la gestion AESH appelle longuement les personnels concernés pour expliquer les démarches. Il est rappelé que les AESH licencié·es peuvent re-postuler sur un poste vacant qui les intéresserait davantage - sauf en cas de licenciement pour faute. Mme DE SOUSA a reconnu qu'actuellement, on était encore à la recherche d'AESH, toutes zones confondues. Ce point spécifique lié au refus des avenants fera l'objet d'une

CR – Audience AESH du 29 Novembre 2021 DESDEN

explication particulière lors de la Visio du 15 Décembre 2021 à destination de l'ensemble des AESH du département.

L'intersyndicale témoigne du fait que l'accompagnement d'enfants qui ne devraient pas être scolarisés en classe ordinaire, de par le manque de place dans le secteur médico-éducatif, peut engendrer une véritable souffrance au travail chez les AESH.

M. DUFRESNE concède qu'une écoute plus importante des personnels AESH quant à la nature des postes qu'ils-elles souhaiteraient occuper leur soit accordée. Il précise qu'il y a une volonté d'améliorer les propositions d'emploi y compris lorsque des accompagnements se passent mal avec un enfant en particulier et que la seule alternative ne soit plus la démission ou le refus d'avenant.

4. Taux horaire de travail

Les OS rappellent la revendication d'augmenter le taux horaire des AESH qui en feraient la demande.

Mme DE SOUSA rappelle que tous-tes les AESH du 1^{er} degré ont été passés à 24H, cela a coûté 15 ETP, c'est la raison pour laquelle il n'a pas été possible de le mettre en œuvre rapidement.

Pour les AESH Co, le prochain passage se fera à 26H minimum pour tous-tes et l'augmentation du temps hebdomadaire de travail se fera progressivement chaque année en fonction des ETP débloqués pour aller autant que possible vers un temps plein.

Concernant les jours de fractionnement Mme De Sousa Ponte précise que ces jours sont pris en compte dans le temps de travail annuel des AESH dans notre département.

5. Rémunération

Concernant les **reclassements** depuis une autre académie, il est rappelé par M. DUFRESNE que les situations sont complexes. Il faut une flexibilité inter académique, ce qui n'est pas simple. Techniquement, le re-calcul se fait à partir des infos communiquées par l'établissement mutualisateur d'origine et le reclassement n'est normalement que pour les Titre 2 donc les personnels historiquement CDisés.

Les OS demandent où en est l'application du **forfait mobilité durable** (les agent-es qui font le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage) pourront bénéficier d'un forfait de 200 euros par an). 3 AESH avaient sollicité cet avantage l'année passée. A la demande des OS, Mme DE SOUSA PONTE et M. DUFRESNE feront de nouveau une communication dans la semaine à venir à destination des AESH T2 et HT2 et accepteront les demandes saisies. Attention : saisie avant le 31 Décembre papier comme numérique - Colibris.

Nous rappelons l'intérêt qu'il y aurait à mettre en place une indemnité de déplacement pour des collègues qui touchent un petit salaire alors qu'ils et elles ont parfois beaucoup de trajet à effectuer pour se rendre sur leur lieu de travail. Mme DE

CR – Audience AESH du 29 Novembre 2021 DESDEN

SOUSA répond que cela pourrait éventuellement être envisagé mais uniquement en cas de service partagé entre deux établissements.

Il est rappelé par ailleurs que tous les personnels en précompte MGEN n'auront pas à saisir les informations sur Colibris pour percevoir le **remboursement d'une partie des cotisations de PSC** (Protection Sociale Complémentaire).

Nous relançons sur le **fond de garantie** évoqué lors de la dernière audience du 29 Avril 2021 par l'ancien proviseur de Massena, M. FERRARI, qui aurait pu permettre aux personnels à faible revenu de pouvoir trouver par exemple plus facilement un logement en permettant à cette structure de se porter caution par exemple. Mme DE SOUZA répond qu'il n'y a pour l'instant pas d'avancée sur ce point mais que l'assistante sociale fera un point sur les prestations sociales auxquelles ont droit les AESH lors de la visio du 15 décembre.

6. Pause méridienne

Les OS constatent que, si cela se passe bien la plupart du temps avec les collectivités départementales et municipales, des problèmes de gestion des pauses méridiennes se posent aujourd'hui avec la Région.

Mme DE SOUSA PONTE répond que dans la majeure partie des situations les AESH étaient d'accord pour signer un contrat avec les collectivités locales. Les familles qui rencontrent des problèmes dans la prise en charge de leur enfant pendant les pauses doivent se rapprocher des chef-fes d'établissement. Une possibilité de conventionnement des collectivités avec la DSDEN est en cours. La DGESCO travaille sur ce conventionnement, on verra dès que possible qui en sera demandeur/euses. Les modalités ne sont pas encore complètement définies.

7. Mise en place des PIAL

Les OS demandent un point d'étape sur cette mise en place tout en rappelant unanimement leur opposition aux PIAL.

Mme DE SOUSA PONTE nous précise qu'il y a 47 PIAL sur le département, et 2 co-pilotes par PIAL : le ou la principal·e du collège tête de PIAL et l'iEN. Certains PIAL sont déjà en autonomie, comme celui de la Bourgade. Les PIAL vont se mettre en place à leur rythme. Le but est que le terrain s'en empare.

Les OS s'étonnent du fait que certains PIAL recouvrent une zone territoriale très large.

Mme DE SOUSA rappelle qu'avant la création des PIAL, un·e AESH était affecté·e au niveau départemental. La nature de la cartographie des PIAL peut être amenée à évoluer en fonction des constats qui seront fait, rien n'est arrêté définitivement. Un premier bilan sera fait en fin d'année avec les pilotes.

A ce jour au moins la moitié des coordonateurs/rices de PIAL ont été nommé·es. Il n'y a pas de date butoir pour leur nomination. Les premières formations des coordonateurs/rices de PIAL nommé.e.s ont déjà eu lieu. Lorsqu'il n'y a pas de

CR – Audience AESH du 29 Novembre 2021 DESDEN

coordonateurs/rices, dans l'immédiat, c'est la DSDEN avec les chef-fes d'établissement qui co-pilotent.

Nous demandons à ce que les coordonnées des coordonateurs/rices de PIAL soient communiquées aux AESH du PIAL.

En ce qui concerne les AESH référent-es, il nous est indiqué qu'un poste de "référent AESH départemental" va être créé en janvier. Il sera chargé d'expérimenter sur le PIAL d'Antibes ses missions. Son recrutement se fera par désignation des Chef-fes d'établissements et iEN, sans appel à candidature. Ses missions sont définies en référence à des fiches repères nationales. Il ou elle sera chapoté-e par Mme Valdung, iEN AESH.

A la rentrée 2022, cette expérimentation sera généralisée avec la nomination de 15 AESH référent-es qui auront un nouvel avenant, toucheront une prime de référent, sur un temps plein.

Nous soulevons le problème du nombre d'élèves accompagnés par les AESH, lequel est en augmentation depuis la mise en place des PIAL.

Mme DE SOUSA reconnaît que l'on est passé d'une moyenne de 3.2 élèves à charge par AESH en 2020 à 4.04 en 2021. Elle précise que cela reste dans la moyenne nationale.

Les OS rappellent que les moyennes ne signifient pas grand-chose car certain-es AESH ont jusqu'à 6 enfants à accompagner, ce qui est inacceptable. Cela se fait au détriment des élèves accompagnés. Nous revendiquons que pour les AESH-m, le nombre maximum d'enfants à accompagner soit de 4 à l'intérieur d'une même structure et de 3 lorsque les AESH sont amené-es à se déplacer de structures en structures. Elle fait remarquer qu'il y a de plus en plus d'AESH-m et de moins en moins d'AESH-i. Nous insistons sur le fait que la moyenne de 4 élèves va augmenter en cours d'année avec de nouvelles notifications qui vont être rendues par la MDPH. Le métier d'AESH reste peu attractif avec des conditions de travail dégradées et des bas salaires.

Mme DE SOUSA PONTE reconnaît que les notifications en cours d'année posent des problèmes sur le terrain. Le calendrier de la MDPH ne correspond pas à celui de l'Éducation Nationale.

L'intersyndicale souligne que la question de la gestion des emplois du temps avec plus de 4 élèves est une question délicate : les AESH ont souvent à adapter elle/eux-mêmes leurs emplois du temps.

Mme DE SOUSA PONTE répond que c'est aux coordonateurs/trices de PIAL d'intervenir sur des changements à la marge en cas de problèmes d'EDT, mais qu'ils/elles ne feront les emplois du temps des AESH. Ils/elles feront aussi remonter les besoins en formation des AESH.

CR – Audience AESH du 29 Novembre 2021 DESDEN

CONCLUSION :

Nos interlocuteurs/rices ont reconnu les difficultés à recruter des AESH dont les conditions de travail difficiles et le bas niveau de salaire font que le métier est bien peu attractif malgré de réels besoins sur le terrain. Il et elle se sont cependant montrés-soucieux/euses d'améliorer leur situation, notamment par l'organisation d'une réunion en distanciel le 15 Décembre 2021. Nous reconnaissons que cette volonté d'interagir et de communiquer avec ces personnels AESH est appréciable, nous questionnons néanmoins la nature du dispositif, visioconférence à 1500 et invitons à plus de proximité dans les échanges. A cette occasion, il sera fait un point sur les droits des AESH, les prestations sociales, les procédures de licenciements... Sur le plus long terme, il/elle font confiance dans la mise en place des PIAL pour régler un certain nombre de problèmes (gestion des emplois du temps, formation...), ce que les organisations syndicales présentes ont mis en doute. Le fait que les PIAL aient du mal à trouver des candidat-es pour la mission de coordonnateur/rice prouve que les collègues ne veulent pas participer à un dispositif qui ne fera que dégrader les conditions de travail des AESH sans améliorer la prise en charge des élèves.

Pour la FSU, la CGT Educ'Action et Sud Éducation, il reste urgent de :

- **Augmenter les rémunérations de tou-tes les AESH** et leur garantir la possibilité de contrats à temps complet pour vivre dignement de leur travail.
- **Abandonner les PIAL et la politique de mutualisation des moyens** qu'elle sous-entend.
- **Créer un véritable statut de la Fonction publique** pour reconnaître le métier d'AESH.
- **Recruter massivement des AESH** pour permettre aux élèves en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement à la hauteur des besoins.