

Groupe de Travail (GT) du 25 septembre 2019 au rectorat de Grenoble

« Gestion et formation des personnels AESH »

Des représentants des syndicats FSU, UNSA, SUD, CFDT et FO étaient présents, ainsi que plusieurs AESH.

I) **Gestion des AESH : les infos du directeur de cabinet, du DRH et de la secrétaire générale adjointe du rectorat**

Service Ecole Inclusive

Il a été rappelé un numéro unique par département pour les parents/enseignants/AESH : ce service gère les ressources humaines (gestion, administratif.)

500 appels ont été passés sur cette plateforme au sujet des renouvellements de contrats.

Pour la Drôme, 2500 appels ont été reçus d'où la saturation et seulement 18 % à propos des contrats.

Réorganisation des services employeurs

- DSDEN contrats titre II : 2500 contrats
- Lycée Vaucanson pour les établissements publics hors contrats titre II : 1800 contrats
- Lycée Monge pour les établissements privés : 200 contrats

426 contrats aidés PEC seront basculés en CDD au fur et à mesure jusqu'en fin 2020.

Renouvellement des contrats

Certains contrats ont été envoyés via les boîtes académiques sachant qu'il reste encore des AESH sans leur code de connexion à savoir le Numen.

Concernant les AESH en poste sans contrat écrit, le DRH a affirmé : « En droit français, un contrat oral a valeur juridique. » **Plusieurs exemples précis ont été donnés : injonctions contradictoires, plusieurs élèves affectés à deux AESH, jusqu'à 9 (!!) élèves pour une seule AESH.. FO a indiqué que les renouvellements de contrat n'étant pas forcément identiques, cela nécessitait un contrat écrit ou un avenant écrit adjoint au contrat initial.**

Le DRH et le directeur de cabinet ont annoncé que chaque AESH serait recontactée par mail ou téléphone pour savoir si leur contrat leur est bien parvenu et si elle renouvelle.

Le traitement des rémunérations sera passé en urgence mais « les services étant fermés en été c'est compliqué, d'autant qu'il y a plus de 2000 contrats de plus que l'an passé. »

Le représentant de SUD a demandé que les services du rectorat envoient un courrier d'excuse aux AESH.

Question, déjà en suspens l'an passé : un AESH qui décide de ne pas renouveler son contrat sera-t-il toujours considéré comme démissionnaire ? Pas de réponse.

Le directeur de cabinet a confirmé qu'un chef d'établissement n'avait pas le droit de refuser la présence d'un AESH n'ayant pas de contrat écrit.

Salaire

Un acompte devrait être versé avec un rattrapage en octobre. **Force Ouvrière a obtenu l'engagement du DRH d'un courrier aux chefs d'établissement à faire parvenir à tous les AESH qui puisse les rassurer concernant la légalité du contrat non**

écrit et le versement intégral de leur salaire.

Livret récapitulatif des droits et devoirs des AESH annoncé.

Témoignage : rattrapage de salaire problématique pour certains collègues du fait d'une « grosse » augmentation de salaire en une fois, entraînant une baisse des Aides sociales.

Suite au versement d'un acompte largement inférieur à leur salaire, des AESH se sont retrouvés en difficultés financières.

Réponse : des aides existent, le prêt à taux zéro par exemple. Il faut pour en bénéficier contacter les services de la DSDEN pour les AESH sous contrat titre II.

Quotité

Selon l'administration, seulement 7 collègues n'auraient pas validé les quotités. Une solution sera prise d'un commun accord au cas par cas.

Pour les AESH en poste sur l'ancienne circulaire, un avenant sur la modification des quotités (nouvelle circulaire) sera envoyé et un rattrapage sera appliqué. Les régularisations devraient se faire en octobre. Par exemple : passage de 50 % (ancienne circulaire) à 52 % (nouvelle circulaire).

Affectation

Les fiches navettes précisant la quotité et les affectations sont établies en fonction des besoins d'accompagnement d'où parfois des modifications en cours d'année.

D'après l'administration et les IEN présents, les souhaits des AESH sont pris en compte, et ce sera encore plus le cas dans le cadre des PIAL, dont un IEN a dit « attendre beaucoup ».

Frais de déplacement

Les AESH sont obligés de faire l'avance des frais, ce qui décourage certains au vu des distances à parcourir.

Problème pour les remboursements : certains AESH ne sont pas dans la base de données logigramme.

Service partagé fait en fonction des communes limitrophes.

Le temps de trajet entre établissements est compris dans le temps de travail et non dans le temps présentiel élève.

Une déclaration de frais peut être faite.

Pronote et autres

Les AESH n'ont pas encore été créés dans la base de données.

PIAL

Nombre d'établissement/Nb de notification/Quotité... Aucune précision ! Assurance que sera prise en compte la proximité des établissements. Le directeur de cabinet a tenu à préciser : « Il n'y aurait aucun intérêt à ce que les AESH passent du temps sur la route en déplacement. ».

II) Formation

60 heures initiales : 3 mercredis par mois pour les nouvelles avec un rattrapage possible. La formation est prévue pendant les vacances ou les mercredis.

Explication du DRH : « Les vacances scolaires sont celles des enfants, pas celles des personnels. »

Les représentants syndicaux ont tous demandé à ce que la formation se tienne sur le temps de travail.

AESH Référent

100 % de décharge pour l'AESH référent sur certains départements ; Isère : 60 % élèves 40 % référent.

FO considère qu'il s'agit de faire assurer un travail qualifié à moindre coût, de diviser les AESH par un accès très limité à des postes à 100% en créant une sorte de hiérarchie interne. L'occasion pour FO de rappeler la revendication d'un statut de fonctionnaire pour les AESH, avec pour règle le temps plein, le temps partiel devant être choisi.

CDI

Un avenant sera édité et transmis pour le passage en CDI pour les contractuels inférieurs à 3 ans.

Deux déclarations marquantes...

La première du directeur de cabinet : « Soyez certains que le mépris n'a pas sa place dans notre réflexion. » La seconde un peu plus tard, du DRH : « Les absences des AESH ne sont pas remplacées, que ce soit pour cause de maladie, de grève, ou de stage... mais il ne faut pas oublier que le but de votre travail consiste à rendre les élèves autonomes. Votre absence contribuera à les y préparer. »



Force Ouvrière se félicite que toutes les interventions syndicales aient été appuyées sur des témoignages précis, et soient restées sur les revendications. Malgré des documents préparatoires manifestant clairement la volonté d'associer les participants à la gestion des AESH, avec pour boussole unique la circulaire de juin 2019, qui consacre le « non-statut » des AESH et la volonté de les maintenir dans la précarité, personne n'a mis un seul doigt dans la co-gestion.

FO a dénoncé les « formations communes » aux AESH et aux enseignants : la formation professionnelle ne peut être identique alors que les personnels concernés n'exercent pas la même profession !

Officiellement, il y a eu 24% d'enfants porteurs de handicap de plus dans les classes ordinaires entre 2015 et 2018 dans l'Académie. La convention signée en 2016 entre l'ARS et les rectorats de la région Auvergne-Rhône Alpes prévoit cette augmentation régulière, notamment en recommandant « l'externalisation » des IME et des ITEP. Cela conduit à la fermeture d'établissements spécialisés, et à la disparition des enseignants spécialisés. Force Ouvrière en a fait état, et demandé la dénonciation de cette convention. FO a souhaité connaître l'augmentation prévue pour l'année prochaine, sans obtenir de réponse.

FO a demandé de considérer honnêtement l'état des lieux. Pour FO, les exemples donnés au cours de ce GT ne sont pas des cas particuliers isolés : ils représentent ce qui se passe d'une manière générale. La maltraitance des personnels AESH n'a d'égale que la maltraitance des enfants qui ont besoin d'eux. Si des résultats positifs sont avérés, c'est uniquement grâce à la grande conscience professionnelle et au dévouement de tous les personnels, et dans le cas qui nous occupe, des AESH.

Il y a désormais officiellement 4 500 AESH dans l'Académie. Les responsables du rectorat n'ont pas donné le nombre - demandé - d'enfants concernés... Il sera utile que nous en disposions ainsi que du nombre total d'heures notifiées.

Tous les AESH ont pleinement conscience que la désorganisation en cette rentrée atteint un sommet. La volonté de « mutualiser » le maximum d'AESH est patente, devant ce qui doit devenir la règle avec les PIAL.

A l'issue du GT, lors du compte-rendu aux AESH présents devant le rectorat, Force Ouvrière a proposé de s'assurer auprès de la MDA que les notifications continueront d'être faites en heures pour chaque enfant.

Nous appelons également les personnels à relever et faire connaître le nombre d'heures notifiées qui ne sont pas assurées.

Virginie Sachs et Claude Ageron pour la FNEC-FP-FO