

Audience au sujet des personnels AESH / AESH-CUI

Mercredi 18 septembre 2019

Intersyndicale : SE-Unsa, FSU, FO, CGT & Sud.

Membres présents : Laëtitia Gindre-Anastassiou (SE-Unsa), Bertrand BOIRON (SE-Unsa), Mathieu Rouchouse (FSU), Taline Bouagal (FSU), Myriam Garcia (Sud), Pascale Grande (FO) et Julien Perez (CGT), Mme Kheder (IA) & Mme Benahmed (IA).

□ M. Batailler (IA-DASEN) n'a pas assisté à l'audience. L'administration était représentée par Mme Armelle Kheder (Secrétaire Générale) et par Mme Benahmed (cheffe de division des personnels AESH).

La Secrétaire Générale a indiqué aux représentants des personnels que M. Batailler (IA-Dasen) interviendrait lors du CTSD « bilan de rentrée » prévu en novembre en présence des organisations syndicales.

Revendications présentées lors de l'audience :

□ Les organisations syndicales présentes ont fait remonter les nombreuses situations difficiles lors de cette rentrée 2019, notamment :

- **les problèmes liés aux affectations des personnels ;**
- **les problèmes liés aux PIAL et à l'absence de cadrage départemental ;**
- **les réductions du nombre d'AESH-co dans les ULIS collèges et lycées ;**
- **les embauches en AESH des anciens contrats CUI ;**
- **les problèmes de contrats non-signés.**

Présentation de la situation par l'Insepection Académique :

□ Mme Kheder (Secrétaire Générale) a admis la surcharge de travail pour la cellule AESH pour cette rentrée. Ils étaient difficilement joignables car les personnes étaient souvent déjà en ligne.

Mme Benahmed a tenu à préciser le calendrier tardif de la circulaire de rentrée concernant l'école inclusive. Celle-ci n'est parue que le 6 juin 2019 au Bulletin Officiel de l'Éducation Nationale. De plus, les dotations ont été tardives, tout comme le nombre de contrats à renouveler ou à transformer.

Mme Benahmed a souligné que la fin du dispositif CUI-PEC n'a rien à voir avec la création d'établissements mutualisateurs (PIAL).

Pour Mme Kheder, l'objectif de cette réorganisation a pour but une réelle harmonisation et d'éviter un manque d'équité entre les personnels AESH. Ils auront un unique employeur.

AESH nommés en école privée, note de cadrage & boîtes mails :

□ Les organisations syndicales ont soulevé les problèmes des AESH exerçant dans un établissement public qui ont été nommé à la rentrée dans un établissement privé contre leur gré.

Mme Kheder indique que c'est la proximité géographique qui a primé dans les affectations. Les demandes privé/public et 1^{er}/2nd degré n'ont pas pu être toujours exaucées... Quoiqu'il en soit, pour les agents exerçant dans le privé, leur responsable est le service AESH du lycée Jean Monnet en cas de problème.



□ Mme Benahmed a présenté les nouveaux contrats aux personnels AESH concernés, avec les missions à faire ou à ne pas faire. Un mémento et une note de cadrage sont en cours d'écriture.

□ Les représentants des personnels mettent en avant les problèmes des boîtes mails académiques. L'administration indique que tout le monde doit en posséder une. Elle va de pair avec l'attribution d'un NUMEN. Mme Benahmed admet des problèmes de communication pour apprendre à ouvrir et utiliser les boîtes mail académiques.

Gestion des répartitions des AESH dans un établissement :

□ Le SE-Unsa explique que les enseignants (directeurs, coordinateurs ULIS,...) font actuellement un réel travail de relais entre l'administration et les AESH. Or, il ne faut pas confondre l'employeur (Lycée Jean Monnet ou DSDEN) et l'autorité fonctionnelle (chef d'établissement, directeur,...). De nombreux établissements ont missionné les accompagnements selon les besoins des élèves et œuvré dans ce sens. Ce qui entraîne de nombreuses disparités... En effet, ce que l'on constate en cette rentrée c'est que les établissements/école ont eu une liste d'AESH et ont dû se débrouiller avec celle-ci. Chacun a dû s'organiser en interne. Ce système repose donc sur les personnes ou sur des ententes ou non avec les directions. Cela engendre beaucoup de disparités et d'inéquités de traitement des personnels, alors que ce système devrait reposer sur des règles claires éditées pour tous. Le SE-Unsa a renouvelé sa demande d'un cadrage départemental.

Le SE-Unsa a également évoqué la **souffrance de tous** en cette rentrée, dû au flottement des affectations : enseignants, personnels AESH, enseignants mais surtout élèves, familles...à l'heure de la rentrée inclusive...

ULIS : l'IA n'a absolument pas tenu sa parole (juillet 2019) :

□ Le SE-Unsa a rappelé que lors de la dernière instance concernant les AESH le 10 juillet 2019, M. Batailler avait expliqué que la baisse du nombre d'AESH-co en ULIS se ferait de manière progressive, passant de 4 à 3. Or, à la rentrée, seuls 2 AESH-co sont disponibles dans chaque ULIS. Cela a créé de gros problèmes d'organisations qu'il a fallu revoir en urgence. Pourquoi le CTSD « bilan de rentrée » prévu en novembre n'a pas été un CTSD permettant de réfléchir à la mise en place de ce nouveau dispositif à la prochaine rentrée ? Cela aurait permis de se donner du temps. Il n'y a eu aucun temps de réorganisation. Cette rentrée a été brutale pour tous alors qu'elle devait être une entrée inclusive... Le dispositif présenté en juillet par l'IA a complètement changé durant l'été.

Mme Kheder indique que les départements de l'Ain et du Rhône n'ont qu'un AESH-co par ULIS. Cela devrait concerner notre département en 2020...

Pour l'administration, il n'y a eu aucune rupture de contrat de personnels suite à cette diminution subite d'AESH-co. Ils ont été redéployés en AESHm ou AESHi.

Le SE-Unsa expose qu'il a été demandé aux coordinateurs Ulis collège de choisir 2 noms sur les 4 AESH-co existants. Gestion difficile des ressources humaines...

Le SE-Unsa a questionné l'administration sur

- qui doit communiquer aux familles ces changements brutaux et non prévus ?

- de quelle inclusion parle-t-on avec un AESH pour 13 élèves ?
- quelle organisation pédagogique est imaginée par l'IA ?

L'administration a répondu que ces problématiques seraient remontées et qu'effectivement, il faudra les bons interlocuteurs (IEN ASH entre autres) pour apporter des réponses à tout l'organisation pédagogique...



Non-respect du suivi des élèves

□ Le problème du non-respect du suivi des élèves, malgré les préconisations des ESS qui demandaient le maintien du même AESH a été soulevé par les organisations syndicales.

Pour Mme Benahmed, à l'heure actuelle, toutes les situations ont été clarifiées dans le département.

□ Mme Benahmed explique que fin août et la première semaine de septembre ont été une « phase d'affectation ».

Depuis cette deuxième semaine de septembre, l'administration est en « phase d'ajustement ». Les manques ont été ciblés. De nouveaux AESH ont été réinjectés selon les besoins.

Point sur les différents types de contrats actuels dans la Loire :

□ Actuellement, 723 contrats AESH gérés par la DSDEN et 539 contrats gérés par le lycée Jean Monnet (dont 218 transformations de contrats CUI-PEC).

Un vivier d'agents en attente d'affectation (et donc de contrat) existe pour les nouvelles notifications. 334 personnes étaient recensées pendant l'été. Ils sont 116 actuellement.

Les personnels en CUI-PEC n'intègrent le vivier qu'à la fin de leur contrat actuel.

Ainsi, ces personnels se retrouvent sans travail pendant une période d'une durée inconnue...

Mme Benahmed explique que si ces personnels CUI-PEC suivent un enfant précis, ils ont une grande chance de continuer leur mission auprès de cet élève avec la transformation de leur contrat. 282 personnes ont encore un contrat CUI-PEC. Le dernier se termine en mai 2020.

Mme Benahmed ne peut pas affirmer à ce jour que tous les contrats CUI-PEC puissent être transformés en contrats AESH.

Du côté des élèves, 620 notifications sont en attente.

Pour la nomination d'un AESH, c'est l'ancienneté et le besoin du moment (pour éviter éloignement géographique) qui priment.

Les organisations syndicales insistent sur le fait qu'il devrait exister un réel mouvement des AESH. Ceux-ci devraient pouvoir faire des choix (préférence géographique, de niveau, ...). Mme Benahmed explique que les agents peuvent faire connaître leurs préférences individuellement auprès de la cellule AESH. Mais un vrai mouvement tel que celui des enseignants n'est pas possible actuellement car les AESH ne bénéficient pas d'un vrai statut encore, d'un corps « AESH ».

Pour les personnes en attente dans le vivier, aucune date de péremption n'existe. Il n'y aura pas d'appels à des candidatures spontanées tant que le vivier existera.

Problème des contrats non signés : L'administration admet des ratés. Il y a eu des vagues de signatures organisées, avec 50 à 100 personnes par jour début septembre. Les contrats signés actuellement se font le vendredi après-midi, à 14h au lycée Jean Monnet.

Nouveaux contrats des AESH :

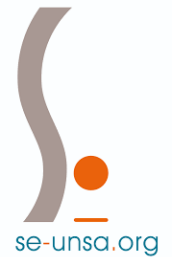
▫ Nouveaux horaires des AESH : contrats à 66% : 26h/semaine + 125h annuelles.

Ces 125h annuelles englobent les réunions, les sorties scolaires, les formations... Elles sont annualisées. Elles n'ont pas obligation absolue d'être toutes utilisées.

Si le chef d'établissement n'applique pas le bon fonctionnement horaire hebdomadaire, ne pas hésiter à contacter la cellule AESH d'après Mme Benahmed.

Le SE-Unsa demande un cadrage départemental précis.

L'administration répond qu'il est en cours d'écriture.



Mise en place des PIAL :

Pour le moment, rien n'a démarré. Réflexions actuellement.

Ils intégreront toutes les écoles d'une zone donnée ainsi qu'un collège. Un coordinateur de ce PIAL sera nommé. Si l'AESH d'un élève se rendant chez l'orthophoniste deux après-midis par semaine est « libre » à ce moment-là, il pourra intervenir dans une autre école proche comme « remplaçant ». Ces remplacements ponctuels permettront également de libérer des personnels AESH qui souhaiteraient partir en formation. Pour le moment, cela est souvent refusé pour ne pas nuire aux élèves suivis. Le but des PIAL pour Mme Kheder est une plus grande réactivité en terme de remplaçant et éviter de mettre en difficultés les agents AESH.

Mme Benahmed rajoute que les AESH « remplaçants » actuels se verraient proposer des solutions plus pérennes et durables.

Salaire : Augmentation de l'indice :

Pour les AESH dépendant de la DSDEN, leur indice augmente au bout de trois ans d'ancienneté. Aucune demande n'est à faire, ni aucun entretien professionnel. L'augmentation est effectuée par les services administratifs, avec un décalage de deux mois.

Laëtitia Gindre-Anastassiou & Bertrand BOIRON

Pour le SE-Unsa 42