

Compte-rendu du GT AESH

du 19 Novembre 2020

Etaient présents

- pour l'administration : Mme Demarche, Mme Chenu, Mr Rataj, Mr Méreau, Mme Roose, Mr Masure, Mme Salvary
- pour les organisations syndicales :
 - Mme Leblanc, Mr Bizeul, Mme Decroix, Mme Houbbron (Unsa Education)
 - Mme Ottin, Mme Galand, Mr Roussel (Snuipp-FSU)
 - Mmes Jardot et Couvreur (SGEN- CFDT)
 - Mr Theunis (SNALC)

Mme Demarche rappelle que l'objet de ce groupe de travail est d'aboutir à l'établissement d'un Guide pour les AESH qui soit utile et pratique. Il fait suite à des groupes de travail qui ont été constructifs. Il s'agit aujourd'hui de voir à quel titre intégrer les remarques des Organisations Syndicales.

Au sujet des Missions et Activités :

Les OS ont fait remonter la difficulté de certains AESH à obtenir des accès aux photocopieurs ou au matériel. Mr Méreau rappelle que dès l'éditorial de Mme le Recteur, il est souligné l'appartenance des AESH à l'équipe pédagogique et que ceci en est une composante. A e titre, il invite les AESH rencontrant ce type de difficulté à en référer à leur N+1 afin d'y trouver une solution.

Une partie du guide indique « *l'AESH favorise la participation et l'intégration de l'élève en situation de handicap aux activités prévues en développant la mise en confiance de l'élève et en sensibilisant son environnement au handicap.* » Une organisation syndicale a souhaité porter à la connaissance de l'administration le fait que les AESH ne disposent pas de temps pour intervenir auprès des autres élèves car leur emploi du temps (souvent 24h) est déjà consacré à l'aide aux élèves notifiés. Mr Méreau rappelle qu'il s'agit ici d'une action à mettre en œuvre en partenariat avec enseignants (sur les 108h) et infirmières par exemple. Les heures connexes servent à préparer ce travail sous forme de réunions hors de la présence des élèves. Les actions ont vocation à se décliner dans l'environnement direct des élèves.

Au sujet de l'environnement professionnel :

Mr Méreau et Mr Masure rappellent que l'objectif de l'attribution d'un AESH est de rendre l'élève plus autonome et que, de ce fait, il est nécessaire de coller au plus près des besoins des élèves. Un syndicat précise que les AESH intervenant en mutualisé consacrent en moyenne 6h/élève notifié, contre 12h pour les élèves ayant une notification individuelle. Mr Méreau conteste ces données. L'administration a calculé qu'un élève notifié en mutualisé dispose de 8 à 9h, et un élève notifié en individuel 16h en moyenne. Au vu de certains fonctionnements où les élèves sont regroupés au sein d'une même classe, certains peuvent bénéficier d'une présence AESH presque à temps plein. Mr Méreau reconnaît qu'au niveau de certains PIAL, il y a eu un accroissement de notifications AESH qu'il s'en est suivi une problématique au niveau des Ressources Humaines. Actuellement, la situation sanitaire complique les choses aussi, il ne faut pas tenir compte du fait que certains AESH-co soient retirés d'ULIS pour remplacer des AESH-mut ou AESH-I en arrêt.

Mr Rataj rappelle que l'aide mutualisée a vocation à être souple, évolutive et qu'à ce titre, elle n'est pas compatible avec des horaires fixes. Elle est à tort, perçue par les équipes comme une « partie » d'AESH-I. Il s'en est suivi une discussion sur la friction entre réalité de terrain et objectifs fixés par les textes. Mr Rataj confirme que cette discussion va encore durer quelques années avant que le changement entre dans les mœurs.

Mr Masure et Mme Salvary assurent que globalement, les directeurs, directrices et chefs.fes d'établissement se sont bien emparés de la nouvelle forme d'accompagnement et de la mise en place des PIAL.

L'UNSA Education avait souligné la difficulté rencontrée par certains AESH pour obtenir un accès aux ENT. Mr Méreau nous informe que la difficulté est totalement levée dans le 1^{er} degré et qu'une consigne a été donnée aux chefs d'établissement, les renvoyant à la notion d'appartenance à l'équipe éducative. En revanche, il faut absolument que les personnels utilisent leur adresse mail académique.

Au sujet du cadre de gestion :

L'UNSA avait également demandé que figure la distinction entre les différents types d'employeurs (DSDEN et Lycées mutualisateurs), car ils impliquent quelques différences. Mr Méreau souligne que cette information se trouve sur le contrat et qu'il s'agit ici d'avoir un guide simplifié. En revanche, il a été remonté au Ministère la volonté d'avoir un jour un seul et unique employeur pour faciliter les choses.

Il a été longuement discuté ce que constitue un délai raisonnable en cas de changement d'affectation au sein du PIAL. Un délai d'une semaine a semblé correct, mais si les deux partis (AESH et PIAL) sont tous d'accord pour le restreindre, c'est possible. Nous

avons signifié que bien souvent, les AESH rencontrent des difficultés dans la vie privée lorsque ces changements interviennent (garde d'enfant surtout, moyens de transport ensuite). Mr Méreau rappelle que le mode de fonctionnement du PIAL est rappelé à chaque recrutement, et au moment de la signature du contrat. Il est indiqué que la situation peut évoluer en fonction des besoins. Les AESH ont l'information et signent le contrat en connaissance de cause.

En cas de cumul d'activité, le PIAL essaye d'en tenir compte, tout comme la situation personnelle, mais ces critères ne peuvent être un frein au fonctionnement du service.

L'administration suggère que le délai raisonnable devrait valoir pour chaque changement dans l'emploi du temps qui implique un changement majeur, mais que si l'amplitude horaire ne varie pas, ce délai devrait être réduit. Les organisations syndicales soulignent que la souffrance au travail est ressentie par tout collègue qui se voit imposer des changements, car l'implication au sein de l'équipe, l'investissement dans le travail, et l'efficacité s'acquièrent.

Au 1^{er} novembre, il y a eu quelques changements au sein de certains PIAL. Ces ajustements ont été réalisés pour obtenir davantage de cohérence géographique (quand par exemple l'école et son collègue de rattachement n'étaient pas situés dans le même PIAL. Il y a également eu création de nouveaux PIAL pour scinder des PIAL qui étaient trop importants au niveau des effectifs. Ces modifications sont ce qu'on appelle des changements substantiels dans le contrat de travail et ont amené à des signatures d'avenants.

L'une des difficultés rencontrées par les AESH est relative au cumul d'activités. Il est parfois difficile de trouver un travail compatible avec les horaires de classe du contrat principal. L'administration admet que ce point mérite qu'on s'y attarde. Ainsi, une expérimentation dans l'Arrageois avec des services d'aide à la personne était envisagée en avril. Il s'agissait de faciliter la mise en contact des AESH avec des entreprises qui auraient besoin de leurs compétences hors temps scolaire. Cette initiative sera relancée dès que la situation sanitaire le permettra. Un partenariat avec Pôle Emploi existait lorsque les contrats étaient sous forme de CUI, une relance de ce partenariat est à l'étude.

En ce qui concerne la mobilité des AESH, l'UNSA avait incité les personnels concernés à faire remonter leurs demandes de mobilité inter-PIAL auprès des PIAL concernés et du SAGERE. L'administration reconnaît avoir reçu près de 150 demandes et a pu satisfaire la très grande majorité d'entre elles. Pour les refus, les personnels ont été avisés des raisons qui n'avaient pas permis que cela aboutisse (pas de besoin dans le PIAL d'accueil, demande d'une école en particulier). Dès cette année scolaire, une campagne de mobilité sera impulsée au niveau académique. La procédure sera formalisée, pour des changements effectifs au 1^{er} septembre de l'année suivante.

La question se pose pour les changements « hors calendrier » (ex : séparation, mutation du conjoint...). L'administration reconnaît que ces changements pourront, de manière très exceptionnelle, être pris en compte, mais que cela pourra être compliqué quand cela touchera plusieurs PIAL. Il pourra toutefois être proposé un congé pour convenance personnelle, qui permet d'arrêter de travailler sans perdre le bénéfice de son contrat durant plusieurs semaines, le temps de trouver une possible solution.

Une note sera ajoutée concernant l'indemnité compensatrice de la CSG, mais il est rappelé que celle-ci ne concerne qu'une frange des AESH (uniquement ceux qui étaient en poste au 1^{er} janvier 2018 et qui ont vu cette indemnité disparaître à la suite d'un renouvellement de contrat.

Au sujet de l'appartenance à l'équipe éducative et des aspects de gestion :

Le paragraphe relatif au suivi des heures connexes sera retiré. Il n'y aura pas de contrôle ni de feuilles de décompte et les PIAL recevront une information en ce sens.

Le schéma qui précise la marche à suivre en cas d'arrêt maladie sera modifié. Il reviendra à l'agent de prévenir le directeur/chef d'établissement ET le PIAL.

Le calcul des journées de congé pour enfant(s) malade(s) est réglementaire mais dépend de différents critères. Nous avons demandé que les explications soient plus claires ou qu'un lien soit mis vers un document plus exhaustif.

Une organisation syndicale interpelle l'administration au sujet des autorisations d'absence avec ou sans récupération. Tout en admettant que ces demandes ne sont pas fréquentes, Mr Méreau rappelle que par mesure d'équité de traitement, il ne devrait pas être demandé aux personnels de rattraper une absence, attendu que pour les AESH travaillant uniquement en 1^{er} degré, cela ne serait pas possible.

Nous avons demandé et obtenu que figurent clairement les indications ou liens vers les sites relatifs à l'action sociale (CESU, Chèques vacances, ASIA...).

Nous avons demandé et obtenu que soient cités les textes relatifs aux missions des AESH référents.

Nous recevrons sous peu la version amendée de ce guide et celui-ci sera ensuite publié et mis à disposition de chaque AESH.