

Groupe de Travail spécifique AESH

Mardi 11 avril 2023

Ce groupe de travail s'est tenu afin de faire le point sur la situation générale des AESH et APSH de l'académie de Lille. L'Unsa Education y était représentée par Doriane Ljabli, Caroline Decroix et Isabelle Philippot.

Étaient également présents :

- Des membres de la F3CST (Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail) départementale,
- Des membres du SAGERE
- Des membres de l'administration dont un IEN ASH

1/ Guide pratique

Présentation par Mr Méreau (chef de service du SAGERE) de la nouvelle version du guide pratique destiné aux AESH/APSH.

Pour approfondir quelques sujets concrets et le rendre plus attractif, il sera agrémenté de fiches pratiques et accessibles même via smartphone et disponible pour la rentrée scolaire prochaine. Nous avons pu le tester, il est très intuitif et répond aux interrogations les plus courantes des personnels.

Afin que le guide pratique soit disponible en ligne sans interruption, les modifications seront faites directement sur la fiche concernée.

L'Unsa Education a demandé que soient intégrées les coordonnées des assistantes sociales des personnels. L'administration a répondu favorablement à notre demande.

2/ Réponses aux questions diverses

Nous avons soulevé quelques questions au sujet du cumul, des jours de fractionnement, de la prise en compte du temps de transport entre 2 écoles, de la non-obligation de participer à des sorties hors temps scolaire, des surveillances de récréation, des examens blancs et des absences facultatives (mariage).

Il nous a été expliqué que tous les non-renouvellements de CDD passent par le SAGERE. Ils sont étayés, appuyés et il nous a été confirmé que les participations à des stages d'information, ou des journées de grève ne remettaient nullement en cause le renouvellement des contrats.

C'est bien à l'enseignant référent qu'il revient d'inviter l'AESH à l'ESS (cas des élèves multi-accompagnés).

La multiplicité de l'accompagnement n'est pas un problème en soi, car le but est de développer l'autonomie de l'élève. Néanmoins, dans certains cas où l'affect est très important dans la réussite des élèves (les plus jeunes ou ceux rencontrant de fortes difficultés de socialisation), une attention particulière est portée.

Pour les AESH participant aux aménagements des examens, un plan de formation va être mis en place pour accompagner les équipes pédagogiques. Les aménagements sont communiqués aux parents mais pas aux établissements, il relève donc de la responsabilité parentale d'informer l'établissement.

Quand une réunion PIAL est organisée (à la rentrée), il y a obligation d'y assister. Ce temps est à prendre sur les heures connexes.

3/ Accompagnement des AESH dans les démarches administratives

Nous avons abordé le sujet de la mobilité inter-PIAL. Elle est réalisée sous forme de campagne, mais il peut y avoir une appréciation de conditions particulières à titre exceptionnel en cours d'année. (ex : conjoint muté). Il y a environ 350 demandes par an, 95% des demandes sont satisfaites car ça tombe au moment des recrutements. Une carte inter-PIAL a été mise à disposition cette année. Il n'y a pas d'avis à demander au PIAL, juste une signature pour qu'ils soient avertis de la demande.

Nous avons demandé qu'il soit ajouté une mention si le PIAL comporte des établissements entrant dans les catégories REP/REP+.

Nous avons interrogé l'administration sur les critères de départage. Si un personnel a obtenu sa mobilité l'année précédente, il ne sera pas en priorité l'année suivante. L'ancienneté et la distance comptent aussi. Le critère familial n'est pas prioritaire, mais il est observé.

Recrutement : le SAGERE en porte la responsabilité. Des commissions de sélection sont prévues, via les PIAL. On rentre dans une liste d'AESH potentiels. Il faut ensuite attendre d'être appelé, au fur et à mesure des besoins remontés par les notifications transmises.

Depuis plusieurs années, l'Unsa Education réclame la gestion uniforme des AESH et APSH afin de gommer les disparités en terme d'aides spécifiques entre les personnels employés par la DSDEN et ceux gérés par les lycées mutualisateurs. L'administration nous informe de la mise en place d'un guichet unique progressivement, dans les 3 ans.

4/ Affectation en éducation prioritaire REP/REP+

La mise en œuvre du versement de l'indemnité ne s'est pas faite sans mal : le PIAL a dû faire remonter des états de service, avec quotité de travail pour chaque personnel.

66 PIAL sont intégralement hors EP, 89 sont concernés en partie par l'indemnité (1 tout REP, 1 tout REP+, 87 mixtes)

1714 AESH percevront la prime REP, 1088 la prime REP+, soit 2802 AESH (55% des collègues concernés).

Un effet rétroactif sera observé sur la paie d'avril : il correspond aux indemnités de janvier et février. Les états de service vont être remontés tous les mois. Pour fin mai, il y aura le versement de mars.

Nous avons posé la question du remplacement en éducation prioritaire. La prime sera versée avec décalage, mais y compris sur les périodes de vacances. De ce fait, la prime ne sera pas versée à l'AESH absent ou en congé.

Il sera possible d'octroyer une lettre de paiement exceptionnel pour ne pas perdre d'autres aides.

Nous avons soulevé la problématique de la mutation intra-PIAL à cause de la prime REP/REP+. En effet, il n'est pas impossible, dans les PIAL mixtes, que des AESH ayant plus d'ancienneté souhaitent obtenir des accompagnements en éducation prioritaire, au détriment d'AESH y étant postés depuis moins longtemps.

5/ Perspectives

Quelles sont les prévisions de recrutement d'AESH ?

-> Le ministère va annoncer en mai les nouvelles dotations. A la suite de cela, le mouvement inter-Pial sera analysé et les recrutements pourront être lancés.

Qu'en est-il des demandes d'augmentation de quotités de travail ?

La possibilité de passer à 24h/ semaine a été proposée à tout le monde. Passer de 24 à 28h/semaine implique forcément un emploi du temps avec du collège ou du lycée. Il faut que les collègues en soient conscients.

