

Compte-rendu du GT AESH

Du 21 Janvier 2022

Etaient présents

- pour l'administration : Mme Demarche, Mr Rataj, Mr Méreau, Mme Roose, Mr Masure, Stéphanie Allaeys
- pour les organisations syndicales :
 - Mme Decroix, Mr Bizeul, Mr Camboulives (Unsa Education)
 - Mme Galand, Mr Vasseur et Mr Plouviez (Snuipp-FSU)
 - Mr Lagneau (SGEN- CFDT)
 - Mr Theunis (SNALC)

Excusée : Mme Douchet (Unsa Education)

Mme Demarche rappelle l'ordre du jour de la réunion. Une déclaration liminaire est lue par Mr Vasseur pour le Snuipp-FSU.

Au sujet des évolutions salariales :

En août, l'administration a pris connaissance de la grille avec les 11 échelons et a débuté le calcul de la reprise d'ancienneté des contrats préexistants. Une évolution automatique aura lieu tous les 3 ans, mais à ce stade, on ne sait pas s'il y aura un automatisme au fil de l'eau ou une campagne annuelle. Les AESH les plus anciens ont bénéficié d'une augmentation de 29 points d'indice.

La mise en œuvre a été programmée sur la paye de novembre avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2021.

L'indice plancher de 335 a été monté à 341 du fait de la hausse du SMIC horaire. La remontée a été faite de manière automatique en octobre par les Lycées mutualisateurs et en novembre par le DSDEN (effet au 1/10/21).

L'indice du premier échelon sera porté à 343. L'administration est en attente de directives ministérielles et prévoit une mise en paiement sur la paie de mars avec effet rétroactif.

L'arrondi de la quotité de temps de travail a fait l'objet d'une régularisation administrative au 1/12/2021. L'impact sur la rémunération a eu lieu en amont (Novembre) pour les AESH gérés par la DSDEN et est en cours pour les AESH gérés par les Lycées mutualisateurs. Il y a un effet rétroactif au 1/09/2019.

- *Les organisations syndicales ont fait remonter que les ajustements, parfois conséquents, avaient eu des effets importants sur certains agents, au regard de l'APL et de la Prime d'activité notamment. Mr Méreau a expliqué que des fiches « RAPPEL » étaient annexées à la fiche de paye portant régularisation, afin de pouvoir justifier auprès des organismes du caractère exceptionnel de ce versement. Ceux qui auraient fait la démarche de recours gracieux auprès des prestataires auraient obtenu une réponse favorable.*

D'autres dispositifs concernent les AESH :

- Forfait de mobilité durable : la demande devait être faite avant le 31/12/2021, il sera versé en février ou mars.
- Prise en charge partielle de la complémentaire santé par l'employeur : sont éligibles les AESH ayant une complémentaire en leur nom propre et ne sont pas concernés les personnels relevant de la C2S (ex-CMU). La marche à suivre est différente selon l'employeur : les personnels relevant de la DSDEN doivent effectuer leur démarche sur COLIBRI, ceux gérés par les Lycées mutualisateurs doivent fournir un formulaire papier. Pour tous, le traitement des demandes est en cours.
- Prime indemnité inflation : 100€ versés aux agents sur les paies de janvier ou février.

Concernant la quotité de travail, une enveloppe budgétaire avait été réservée à l'augmentation de la durée hebdomadaire de travail pour les collègues n'étant pas encore à 24h/semaine. 250 collègues AESH ont donc vu leur quotité horaire passer de 20 à 24h. Il y a eu environ 100 refus (raisons personnelles diverses) de la part de collègues qui s'étaient vu proposer cette amélioration. Il reste encore environ 250 personnes sous un contrat de 24h/semaine qui se verront proposer une hausse de la durée hebdomadaire de leur contrat l'an prochain. Mr Méreau a rappelé que si les collègues ne souhaitent pas cette augmentation de la durée de travail, elle ne leur serait pas imposée.

- *Les organisations syndicales ont souligné le manque de communication de l'administration envers les AESH. Nous avons également interrogé l'administration sur la possibilité d'obtenir un CDI au bout de 3 ans au lieu de 6, mais rien n'étant officiel, le Rectorat attend des directives ministérielles.*

Au sujet des jours de Fractionnement :

Mme Demarche explique les difficultés rencontrées sur le terrain par rapport à la mise en application des jours de fractionnement. En effet, chaque AESH pouvait obtenir jusqu'à 2 jours (14h) de fractionnement, selon les dispositions légales.

La réalité a montré que ces jours étaient posés massivement durant les ponts ou sur les veilles de vacances scolaires, entravant la prise en charge des élèves. La gestion au sein des PIAL était variable, certains AESH se voyaient refuser leurs demandes, alors que d'autres se la voyaient acceptée. Le Ministère a donc préconisé l'annualisation de ces heures et Mme le Recteur a décidé qu'au 1^{er} décembre 2021, elles seraient intégrées aux « heures invisibles ».

- *Nous sommes intervenus pour signifier ce qui apparaît, à nos yeux, comme un recul des droits des personnels. Il semble inconsideré de retirer un droit à un personnel parce que, tout en respectant la procédure, il ne l'utilise pas de la façon dont l'employeur souhaiterait le voir utiliser.*

Mme Démarche admet que la méthode ait pu surprendre et confirme avoir appris de nombreuses réactions d'insatisfaction de la part des agents. L'administration se dit prête à négocier sur la question des jours de fractionnement et souhaite entendre les propositions des diverses organisations syndicales sur le sujet.

Au sujet de l'évolution du guide pratique AESH :

Mr Méreau a confirmé qu'il était obsolète et qu'il est nécessaire de le réactualiser. La plupart des liens ne fonctionnent plus. Il est envisagé d'intégrer les annexes au guide afin de pouvoir y accéder plus aisément. Pour la version numérique, elle comprendra des liens hypertexte.

L'administration souhaite entendre les propositions des organisations syndicales.

- *Les AESH ne savent pas toujours qu'un tel guide existe. Il faudrait le leur rappeler à chaque début d'année afin de lui donner une plus grande visibilité.*
- *Il ne doit plus être pensé par rapport au format papier, mais plus au format numérique, avec menu interactif et lisible depuis plusieurs supports.*
- *Il est important de le mettre à jour régulièrement et de communiquer ces mises à jour aux PIAL (en effet, l'erreur concernant la procédure en cas de grève est toujours d'actualité sur certains secteurs, alors qu'elle a été rectifiée il y a plus d'un an).*
- *La consigne devrait être donnée aux PIAL et aux Lycées mutualisateurs d'utiliser les documents présents dans ce guide et non des documents qu'ils ont généré en leur fonctionnement propre (cela éviterait des allers-retours administratifs qui font perdre du temps et de l'énergie à tous).*
- *Il faudrait ajouter une rubrique concernant la rupture conventionnelle, et une sur la procédure de mouvement inter-PIAL.*
- *Certains cas particuliers mériteraient d'être illustrés : missions des AESH sur les temps de récréation, les encadrements en piscine, en examens/examens blancs, utilisation du téléphone portable à visée pédagogique.*

Au sujet de l'entretien professionnel triennal :

Mr Méreau explique le travail réalisé par le GDDE (groupe départemental des directeurs d'école) du Pas-de-Calais l'an dernier au sujet de l'entretien professionnel triennal. Les documents ont été transmis aux directeurs d'école et chefs d'établissement cette semaine, pour une date de retour attendue au 1/04/22. Mr méreau annonce que compte-tenu de la situation vécue actuellement par les directeurs d'école, le délai sera très probablement allongé.

➤ *L'Unsa Education a pris part à l'élaboration de ces documents durant cet atelier. Pour autant, Melle Decroix recontextualise qu'en préambule de ce travail, il a été rappelé que légalement parlant, un directeur d'école n'est pas le supérieur hiérarchique des AESH, que ce dernier est l'IEN et que si un directeur ne souhaite pas mener cet entretien, il ne pourra le lui être reproché. Pour autant, le guide pratique conçu au sein de cet atelier a vocation à renseigner les collègues directeurs qui acceptent de rendre ce service.*

➤ *Les organisations syndicales dans leur ensemble regrettent que les documents n'aient pas été transmis aux membres de ce GT qui ne peuvent donc pas juger de leur pertinence.*

➤ *Le SNALC et le SGEN-CFDT considère la démarche de manière positive, pourvu que la démarche apporte réellement de la considération aux AESH et leur permette de se projeter.*

➤ *Le Snuipp-FSU regrette que les AESH n'aient pas été associés à l'élaboration de cette grille. Mr Méreau indique que la grille est une lecture directe des compétences et missions liées au cadre de gestion des AESH telles que fixées par la circulaire du 5 Juin 2019.*

➤ *Le Snuipp-FSU rappelle que, le directeur n'étant pas le supérieur hiérarchique des AESH, la Fédération appellera à ne pas faire passer les évaluations.*

Au sujet de la formation des AESH :

Mr Rataj rappelle que la formation statutaire d'adaptation à l'emploi est systématique. Elle est gérée par les IEN ASH.

La formation continue par le biais du Plan Académique de Formation a permis l'inscription de 675 AESH. Parfois, certains ont sollicité et obtenu 2 ou 3 formations. Seuls les AESH en CDI ont pu s'y inscrire. Pour information, ils sont 1713 sur l'académie. Cette proportion de près de 40% permet de dire que les AESH sont demandeurs de formation. C'est par le biais des Compte-rendu d'entretien professionnel que l'administration peut ajuster ses offres de formation.

L'administration confirme que chaque AESH inscrit sur le PAF s'est vu accepter au moins une formation. Une réflexion est menée afin de pouvoir étendre ces formations aux personnels en CDD.

- *Les organisations syndicales soulignent que tous les AESH ne sont pas forcément équipés à la maison pour faire face à une formation hybride. Il serait bon de creuser le sujet lors de l'élaboration du prochain plan de formation.*

Questions diverses :

- *L'Unsa Education interroge l'administration sur la date de mise en place du guichet unique. En effet, les AESH gérés par les Lycées mutualiseurs et la DSDEN ne disposent pas des mêmes droits en matière de PIM (aide aux études supérieures, aides aux enfants en situation de handicap...), créant une injustice sociale difficilement acceptable par les agents.*

Mme Demarche annonce avoir rédigé un courrier au Ministère afin de faire savoir que le Rectorat de Lille se proposait Académie pilote pour cette mesure, sans réponse du Ministère à ce jour.

Mr Méreau confirme qu'à chaque départ d'AESH géré par la DSDEN, l'administration procède prioritairement à une bascule des agents repérés par les Lycées mutualisateurs afin de leur permettre de bénéficier de ces aides sociales.

- *L'Unsa Education interroge également sur le manque d'AESH afin de répondre pleinement aux besoins notifiés par la MDPH. En effet, les AESH nous ont alerté sur la dégradation de leurs conditions de travail, quand on leur demande de se partager sur 3 établissements, avec des personnels encadrant 17 élèves différents au cours de la semaine, ou quand on en vient à demander à des élèves porteurs de handicap de changer de classe en cours d'année pour regrouper les élèves à besoin. Ceci n'est pas l'inclusion promise par le Gouvernement et encore moins celle conçue par notre organisation syndicale.*

Mme Demarche précise que les AESH représentent 5823 ETP sur l'Académie, qu'il n'existe aucune marge de manœuvre en cas d'absence. De plus, le recrutement des remplaçants n'est pas possible compte tenu du cadre légal qui ne permet que des CDD de 3 ans. L'administration confirme que le regroupement n'est pas souhaitable et qu'il faut tendre vers une ventilation humaine qui ne soit pas basée sur l'arithmétique.

- *Le Snuipp-FSU regrette que le cadre de travail soit à géométrie variable : c'est toujours à l'AESH de se conformer aux injonctions, même celles ne respectant pas les délais de prévenance. L'administration est interpellée sur les difficultés rencontrées par les AESH pour recevoir les autotests, les masques et le matériel de protection nécessaire à la sécurité des personnels.*

L'administration précise que le circuit de distribution passe par les PIAL. Mr Méreau a d'ailleurs sollicité la DSDEN pour connaître le nombre d'AESH par PIAL afin de faciliter les distributions.

- *L'Unsa Education interroge sur la possibilité de recruter des AESH à différents moments de l'année scolaire. Les notifications arrivent au fil de l'année, mais sans renfort, le nombre d'élèves accompagnés/AESH est en nette augmentation. Il en va de la qualité de l'aide apportée et de l'efficacité du système. Nous entendons bien que la MDPH est « le prescripteur » et que l'Education Nationale est le « payeur », mais nous ne pouvons nous contenter d'une réponse purement financière quand le Ministre rend 600 Millions d'euros du budget de l'éducation Nationale.*

L'administration confirme ne pas avoir de crédit pour procéder au recrutement de personnels supplémentaires.