**Compte rendu de l’audience demandée par l’intersyndicale à l’Inspection d’académie de l’Aisne dans le cadre de la journée de mobilisation des AESH.**

**Jeudi 7 février de 17h à 19h**

**Présents :**

Des représentants des syndicats SE-UNSA, SNUipp-FSU, SUD Education, SNES-FSU .

Catherine Letot, AESH à Laon, Nathalie Berthe, AESH à Tergnier, et Xavier Leneveu, Professeur à Laon, représentaient le SE-UNSA

 Participants à la demande d’audience mais excusés pour indisponibilité CGT, SNUEP

Pour l’administration : Monsieur Bouvet, Secrétaire Général de la DSDEN, Mme Carat, Inspectrice ASH.

**Le but de l’audience était triple :**

Faire remonter au Ministère, via l’Inspection d’Académie, les revendications nationales des AESH, sur la nécessité d’un statut, d’un meilleur salaire…. (cf courrier de demande d’audience) .

Comprendre les contraintes et les modes de fonctionnement du pôle ASH de l’Aisne et faire des propositions d’améliorations concrètes.

Faire entendre les réalités de terrain vécues par les collègues dans le département.

**Point de situation dans l’Aisne**

M Bouvet explique les enjeux de l’accompagnement des élèves en situation de handicap, ce n’est pas une nouveauté (Cf lois de 2005 et 2013) le ministère travaille à mettre en avant l’idée d’inclusion alors qu’au début on travaillait plutôt dans des classes spécifiques. Actuellement on passe de l’intégration à l’inclusion.

3 000 jeunes sont en situation de handicap et 1 300 sont accompagnés. Des notifications MDPH tombent tous 15 les jours. Au cours de l’été, par exemple, 300 notifications (nouvelles prises en charge ou modifications) sont arrivées. Les premières demandes sont de plus en plus nombreuses.

Il est important de bien repérer les situations afin de préparer au mieux la rentrée de septembre.

Il y a actuellement environ 800 AVS dans l’Aisne, 2/3 en contrat AESH, 1/3 en contrat PEC.

Deux nouvelles UILS vont été créées, au Collège de Braine et au Collège Montaigne de Saint Quentin.

**Temps de travail**

Pour beaucoup de collègues, le temps de travail est bloqué à 24h du fait du temps scolaire en école. Si on veut l’augmenter, il faut écrire au pôle ASH (et nous conseillons de mettre une copie à une organisation syndicale pour un suivi). Il est en effet parfois possible de compléter son service par des heures en collèges ou en lycées, par exemple le mercredi matin.

Pour l’administration, les Pôles Inclusifs d’Accompagnement Localisés (PIAL) devraient permettre une augmentation du nombre d’heures pour les collègues qui le souhaitent. Nous demandons le paiement des indemnités REP pour les collègues AESH concernées. De même un véritable statut doit s’imposer, une reconnaissance du métier. Une collègue évoque les difficultés pour changer d’académie.

**Les PIAL**

Des expérimentations nationales ont eu lieu l’année dernière. Depuis janvier c’est une expérimentation de la mise en œuvre qui a lieu dans le département, les PIAL devant être généralisés l’an prochain.

Lieux de l’expérimentation : Tergnier en 1er degré, les collèges de Guise et Vervins, la cité scolaire du plateau (CLG Le Nain et LP Julie Daubié), Réseau du CLG Jean Moulin de Saint Quentin en inter degré.

Ce sont les Chefs d’établissement qui pilotent les PIAL en liaison avec les enseignants référents. Pour l’administration, les PIAL devraient permettre une mise en œuvre plus fine du GEVASCO de l’élève (élément consultable) et un emploi plus pertinent, car au plus près du terrain, des ressources humaines. Pour nous, il faut faire attention à la mobilité, à la flexibilité des collègues.Les collègues présentes signalent les problèmes d’emploi du temps sur plusieurs sites. Les PIAL concerneraient uniquement les notifications mutualisées.

Nous demandons à ce que les AESH soient associés au bilan qui sera fait. Les collègues au plus près du terrain ont des compétences qu’il serait précieux d’utiliser. Monsieur Bouvet explique que cela peut être fait dans le cadre d’un Comité Technique Spécial.

**Besoin en formations**

Pour les collègues, le besoin de formation est criant.

Certaines sont très bien mais doivent être développées (simple information, on ne va pas assez loin)

Certaines ne correspondent pas aux besoins des AVS (par exemple une formation axée 1er degré pour des AVS de collèges ou lycées) ce sont souvent des formations globales et courtes (demi journée)

Besoins de formations spécifiques pour des handicaps particuliers (déficience visuelle, autisme…)

Les représentants de l’administration expliquent qu’ils doivent agir dans le cadre d’un cahier des charges national, en particulier pour les nouveaux personnels, AESH ou PEC. Par exemple les formations suivantes sont imposées : connaître le système éducatif, Gestes et postures, connaissance des troubles, PSC1…En fait il y a formation quand le budget le permet. La formation initiale est de seulement 60h.

Pour les besoins spécifiques, les équipes (AVS et/ou enseignants) peuvent s’appuyer sur les enseignants référents. De plus, il ne faut pas hésiter à demander au pôle ASH des Formations d’Initiative Locale (FIL) via la voie hiérarchique. L’objectif est de former toute l’équipe. D’autres formations peuvent être envisagées : concours, VAE…Les collègues regrettent le manque de lien avec les soignants (ergothérapeute…orthophoniste….) M Bouvet répond que le PIAL va régler ce type de problématique.

**Besoins en matériel**

Le matériel pédagogique adapté doit être fourni par la DSDEN (par exemple une imprimante braille). En cas de problème, il faut alerter l’enseignant référent et la DSDEN par voie hiérarchique.

**CDIsation**

L’attente des collègues est très forte mais attention car l’administration explique qu’elle n’est pas automatique. En effet, l’Aisne dispose d’un « quota » de CDI (supports de postes) et ne peut aller au-delà. Environ un tiers des contrats AESH seraient en CDI. Dans les faits, des personnels qui ont donné pleinement satisfaction pendant 6 ans, peuvent ne pas obtenir de contrat à durée indéterminée et se retrouver sans emploi. Les besoins seront alors assurés par un recrutement de nouvelles personnes en CDD. Nous dénonçons vigoureusement cette pratique qui est imposée aux départements par un cadrage national .

La situation d’une collègue qui se retrouve sans emploi à la rentrée, après 6 ans de CDD, et ce, sans explications, est abordée. Mme Carat nous demande de lui faire remonter toutes les situations de ce type.

Quelques critères pris en compte par l’administration pour accorder le CDI :

La zone géographique. Difficultés de recrutement sur Hirson et le sud de l’Aisne, donc priorité pour le CDI. A l’inverse, les zones de Laon et Saint Quentin disposent d’un nombre de personnels suffisant.( ce qui n’a rien avec les qualités des personnes !)

La capacité et la volonté de travailler en collèges et en lycées. Beaucoup de collègues refusent d’aller au-delà du primaire, ce qui est pénalisant pour le CDI.

Nous demandons à connaitre les chiffres : nombre de collègues qui n’ont pas eu de CDI après 6 ans de CDD, nombre de CDI possibles dans le département. L’administration n’était pas en état de nous donner ces chiffres. Nous les demanderons donc par courrier.

Un représentant syndical explique que l’on demande aux Directeurs d’Ecoles d’évaluer les collègues AESH en fin de 5ème année. Certains le refusent systématiquement car ils ne sont pas leur supérieur hiérarchique. D’autres rédigent un rapport élogieux. Deux collègues AESH qui ont donné satisfaction pendant 6 ans sont donc traités de manières différentes alors qu’ils sont de facto en concurrence pour le CDI.

**Congés maternité et maladie et autorisations d’absences**

Nous expliquons que des collègues femmes en CDD n’osent pas envisager une maternité de peur de ne pas voir leur contrat renouvelé (par exemple si un arrêt maternité commence au 1er octobre, la collègue se verra-t-elle proposer un CDD au 1er septembre ?). En effet, pour ce type de contrat, l’employeur n’a pas à donner de motifs pour une non reconduction. Mme Carat explique que le pôle ASH reconnait la valeur du travail des agents et qu’on souhaite les garder. Ce type de pratique n’a pas cours dans l’Aisne.

De même, les arrêts maladie, ne doivent pas donner lieu à un non renouvellement.

Concernant les demandes d’autorisation d’absence exceptionnelle, elles sont quasiment toutes accordées si le Chef d’établissement émet un avis positif.

**Frais de déplacement**

Monsieur Bouvet explique que, dans la mesure du possible, les AESH n’ont pas à se déplacer à plus de 20 kms.

Nous demandons à ce que les collègues soient informés de leurs droits (à quelles conditions ces remboursements sont versés) et des procédures pour les toucher.

L’administration explique qu’un Vademecum de l’AESH est en création. Ces informations y figureront. Il devrait être prêt pour la rentrée et en ligne sur le site de l’ASH02.

**Réunions de rentrée**

Mme Carat assistera aux réunions en août.

**Temps de repas/ temps de pause**

Lorsqu’un ou une AVS accompagne un jeune lors du repas, son salaire pourrait être pris en charge par la collectivité territoriale. Ce n’est pas toujours le cas. Parfois une commune offre le repas de l’AVS.( ex St Quentin)

Nous demandons à ce que cela puisse être étendu à l’ensemble des AVS.

La réglementation sur le temps de travail est rappelée. Au moins 20 minutes de pause au bout de 6 heures de travail consécutives et 45 minutes de pause méridienne.

**Besoin de communication avec toute l’équipe**

C’est une demande forte des AVS. Du temps de travail doit être pris pour une bonne concertation avec l’équipe enseignante, le ou la binôme et même les soignants. C’est un travail invisible qu’on doit prendre en compte.

**Les affectations**

Les collègues ne savent pas le jour des vacances s’ils vont revoir à la rentrée l’enfant dont ils s’occupent.

Nous demandons à ce qu’une partie des affectations aient lieu dès juillet. Mme Carat explique qu’il est difficile d’avoir une vision précise des besoins deux mois à l’avance (300 notifications au cours de l’été). Cependant, pour certaines situations du second degré, des affectations devraient pouvoir être données dès le mois de mai.

Notons que les échanges ont été francs et se sont déroulés dans un climat serein.