



COMPTE RENDU DE L'AUDIENCE DE LA DÉLÉGATION DU SE-UNSA
À L'INSPECTION ACADÉMIQUE DE L' AISNE (02)

Mardi 1^{er} décembre 2020

PERSONNES PRÉSENTES :

Pour l'inspection académique :

- | | | | |
|-------|-------|--------------|--|
| - M. | Hervé | SEBILLE..... | Directeur académique des services
départementaux de l'Éducation nationale
de l'Aisne |
| - M. | Luc | BOUVET..... | Secrétaire général DSDEN de l'Aisne, |
| - Mme | Fanny | DELERS..... | Cheffe de service
Service école inclusive |

Pour la délégation :

- | | | | |
|-------|------------|----------------|---|
| - Mme | Sandrine | JUMEAUX | Responsable académique du SE-UNSA
branche AESH, élue à la CCP,
AESH collège Lamartine à Soissons, |
| - Mme | Murielle | CARDON..... | AESH collège et école primaire
La Providence à Laon, |
| - Mme | Emmanuelle | CHAILLOUX..... | AESH collège Saint Just à Soissons, |
| - M. | Jérôme | VASSAUX | Responsable départemental SE-UNSA
branche AESH, professeur des écoles, |
| - M. | Xavier | LENEVEU | Secrétaire académique du SE-UNSA,
PLP au lycée professionnel Julie Daubié
à Laon. |

Une délégation du SE-UNSA a été reçue à l'inspection académique de l'Aisne le mardi 1^{er} décembre 2020 suite à la demande d'audience de l'équipe AESH du SE-UNSA de l'Aisne.

En préambule, nous faisons un point de situation sur les AESH :

- Manque de considération financière ;
- Dysfonctionnements divers ;
- Règles non respectées...

Les différents points suivants sont ensuite abordés :

1. Bilan de la rentrée

- 1 111 agents en exercice
- 1 895 élèves bénéficient de notification MDPH
- 1 665 sont pris en charge
- 230 en attente d'une AESH (flux des notifications MDPH)

Les contrats varient majoritairement de 20 à 24 h par agent.

Monsieur le directeur académique fait remarquer qu'il est difficile de recruter sur certains secteurs (Château-Thierry, Soissons).

Nous demandons le ratio Hommes/Femmes* de la profession. Ces chiffres nous seront communiqués plus tard.

Il a été identifié 3 500 élèves en situation de handicap, donc beaucoup n'ont pas encore de notification.

À ce jour, 71 PIALS sur 79 ont un coordonnateur. Les coordonnateurs sont des personnels volontaires (enseignants, directeurs d'école, infirmières...) qui prennent cette mission en plus de leurs fonctions habituelles.

2. Utilité de la fiche de vœux

En fin d'année scolaire il est demandé à chaque AESH de compléter une fiche de vœux mais force est de constater que beaucoup de collègues, en début d'année scolaire, découvrent qu'il n'en a pas été tenu compte, par exemple pour la continuité du suivi d'un élève, pour le niveau voulu (1^{er} degré, 2^d degré), ou pour l'affectation.

Pour Madame Delers la fiche est utile mais d'autres critères sont aussi pris en compte comme, par exemple, de savoir si la/le collègue est véhiculé(e).

Le service ASH travaille sur le contenu d'une nouvelle fiche de vœux qui sera envoyée à tous les AESH pour la préparation de la rentrée 2021. Monsieur Bouvet souhaite qu'elle soit améliorée pour une meilleure prise en compte des aspirations des collègues. Les modifications seront étudiées au sein du PIAL. Le SE-Unsa est disponible pour apporter sa contribution.

3. Procédure mobilité pour changer de PIAL

Nous demandons que les collègues qui le souhaitent puissent changer de PIAL et qu'une procédure soit mise en place comme pour les mutations des enseignants par exemple.

Les services y travaillent et ce sera possible de demander à changer de PIAL.

4. Quel est le préavis en cas de changement d'affectation d'un collègue au sein d'un PIAL ?

Les PIALS regroupent plusieurs établissements. On peut demander à un collègue de changer d'établissements en cours d'année. Aucun délai officiel n'existe. Nous demandons à ce que, comme dans l'académie de Lille, il y ait un délai d'une semaine et que le motif du changement soit expliqué au collègue.

5. Délai et procédure en cas de changement de PIAL en cours d'année

Deux de nos collègues AESH dans un collège de l'Aisne voient leur affectation changée et dégradée brusquement en cours d'année au motif qu'elles ont un contrat de 39 h et qu'elles ne peuvent en faire que 36 dans l'établissement.

Nous exprimons notre colère sur la manière dont ont été traitées ces deux collègues.

L'une a appris le jeudi, sans s'y attendre le moins du monde, par son chef d'établissement (à la demande du SEI), qu'elle serait déplacée dès le lundi et que deux personnes avaient été

recrutées pour la remplacer. Nous rappelons que la collègue a jusqu'à un mois pour réfléchir lors d'un changement de PIAL imposé.

L'autre, en congé maternité, a dû solliciter le service depuis 4 mois (connaître son affectation était nécessaire pour organiser la garde de son enfant) pour apprendre, seulement début novembre, que, finalement, elle serait déplacée.

Tout le monde est perdant car 2 des 3 AESH recrutées pour les remplacer ont démissionné au bout d'une semaine. Des élèves se retrouvent donc du jour au lendemain sans AESH.

Nous déplorons que ces collègues n'aient pas été contactées en amont pour qu'on leur propose, par exemple, de rester dans l'établissement en ramenant le contrat à 36 h ou pour réfléchir à une affectation qui prendrait en compte à la fois l'intérêt du service et les aspirations de nos collègues.

Madame Delers explique qu'une solution a été trouvée.

Une des collègues pourra rester cette année scolaire dans l'établissement à mi-temps, et en congé parental pour l'autre mi-temps.

L'autre collègue est finalement affectée depuis la semaine dernière à 7 km de chez elle (contre 25 km prévus initialement). Madame Delers a pris contact avec le chef d'établissement et il semble que la prise de poste se passe très bien. Nous expliquons que nous avons eu la collègue au téléphone le jour même. Les situations qu'elle prend en charge sont très complexes et pour tenir dans le temps il faudra revoir l'EDT, en particulier pour un temps de pause d'1 h le midi.

6. Délai en cas de changement significatif de l'emploi du temps d'une/un AESH

Sur le site de la DSDEN il y a la réponse suivante :

- Absence courte (jusqu'à une semaine) :
L'AESH reste dans la ou les classes où il est affecté et apporte une aide pédagogique aux enseignants concernés. Il peut être sollicité pour réaliser des adaptations pédagogiques à destination d'autres élèves handicapés.
- Absence longue (supérieure à une semaine) :
L'IEN-AESH peut modifier l'emploi du temps de l'AESH, l'affecter auprès d'autres élèves handicapés ou augmenter le temps d'accompagnement de certains enfants qu'il suit déjà.

Nous insistons sur les conséquences que peuvent avoir ces changements importants d'EDT sur la vie de nos collègues qui doivent gérer la garde des enfants, des parents âgés ou un deuxième emploi. **Cela doit se passer dans la discussion entre l'AESH et le coordonnateur !**

7. Retour des personnels suite à un congé de maternité

Les collègues ont besoin de lisibilité avant de reprendre le service suite à un congé de maternité, ne serait-ce que pour organiser le mode de garde du bébé ou envisager un congé parental. Beaucoup craignent que la maternité dégrade leur affectation. Pour l'équipe AESH il ne faut plus que l'attente d'un enfant soit un facteur de stress ou de peur pour la suite de sa carrière d'AESH.

La mise en place des PIALS garantira l'affectation (sauf demande de l'agent pour changer de PIAL).

8. Lisibilité des bulletins de paie

Lors d'un congé maladie les AESH signent un document indiquant qu'un ordre de reversement va être établi à leur encontre. Or, pour le remboursement des sommes trop perçues (indemnités journalières), la pratique est la mise en place d'un échéancier sans consulter ni prévenir au préalable les intéressé(e)s. Aucune information n'est également fournie quant à l'étalement des remboursements sur la durée. Dans le même temps il peut être demandé le remboursement de certaines sommes par les impôts.

9. Indemnité compensatrice de la CSG

Tous les collègues en contrat avant le 1^{er} janvier 2018 ont droit à cette indemnité (de 3 à 10 € mensuels). Certains ne l'ont jamais touchée, d'autres l'ont perdue suite à un changement de contrat. Monsieur Bouvet précise que les AESH y ont droit et que le Rectorat va en établir la liste. Il ne connaît pas le nombre de personnes concernées (une cinquantaine nous a déjà contactés).

10. Changement d'indice

Depuis 2014 l'indice des AESH doit être augmenté de 6 points tous les trois ans après un entretien professionnel. Il semble que cela n'ait jamais eu lieu dans le département et que les collègues soient « scotchés » à l'indice 330.

Madame Delers explique que le SEI est en train de recenser les collègues concernés et que cela sera réglé avant la fin de l'année scolaire.

L'équipe AESH y veillera particulièrement et nous interpellerons le DASEN régulièrement à ce sujet.

11. Les fameuses 5 semaines en plus !

Elles ne sont pas à justifier. Le document envoyé par le DASEN en juin dernier est facultatif. **Les coordonnateurs n'ont pas à l'exiger.**

L'École ouverte n'est pas comprise dans ce temps si les heures sont en dehors des 36 semaines de cours. Les collègues peuvent y participer mais auront une rémunération pour. Il faut une autorisation de cumul d'activités. Nous demandons à ce que des consignes écrites soient envoyées aux chefs d'établissement en fin d'année scolaire.

12. AESH référent : Où en sommes-nous dans la procédure de recrutement ?

Trois AESH référents vont être recrutés (une/un par bassin). Les missions seront expliquées dans l'appel à candidature qui sera envoyé sur les boîtes mail en décembre ou en janvier **(depuis l'audience, l'appel à candidature est disponible sur le site de la DSDEN 02 > Espace pro > Informations départementales > Décembre 2020)**. Attention, certains collègues, à la demande de leur coordonnateur, ont déjà candidatés. Cela ne sera pas pris en compte. Il faudra déposer un nouveau dossier.

13. Le dispositif ULIS présent dans certains établissements est-il inclus dans le PIAL ?

Oui.

BILAN

L'échange a été franc et de qualité. Des solutions ont été trouvées pour nos deux collègues.

Cependant nous avons conscience de l'impact de l'augmentation très importante des notifications (elles ont doublées en 4 ans) sur le travail des personnels du SEI. **Au final cela a des conséquences négatives pour nous AESH (fiche de vœux non prises en compte, affectation dans l'urgence...) et donc par ricochet, sur les élèves.**

Nous continuerons donc à demander des règles claires pour les collègues et nous serons tenaces sur l'indemnité de la CGS et l'augmentation des 6 points d'indice tous les trois ans ! C'est de l'argent qui nous est dû !

L'équipe AESH du SE-UNSA de l'Aisne

. Pourquoi demander le ratio Femmes/Hommes de la profession ? Nous avons conscience que le pourcentage de femmes AESH est très important. Le jour où il y aura autant d'hommes que de femmes à exercer ce métier, on peut être certain que les conditions de travail et de salaires se seront améliorées. C'est un bon baromètre.*