



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

*Vendredi 8 octobre 2021*

## 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 Alexandrine CARRA..... Inspectrice de l'Éducation nationale  
Pôle ASH
- Mme Fanny DELERS Cheffe de service SEI

### Pour la délégation :

- Mme Emmanuelle CHAILLOUX..... AESH - PIAL collège Saint Just à Soissons,
- Mme Catherine DUMORTIER AESH - PIAL St Vincent de Paul à Soissons
- Mme Catherine JAROT..... AESH - PIAL collège Le Nain/lycée Julie Daubié à Laon,
- M. Xavier LENEVEU Secrétaire académique du SE-UNSA,
- Mme Murielle MERIC..... AESH - PIAL La Providence à Laon.

En préambule, nous remercions M. le Directeur académique d'avoir accepté de nous recevoir pour nous permettre de lui faire part de notre ressenti de terrain. Nous lui signalons que nous espérons être les plus constructifs possibles car nous sommes réellement une force de proposition au sein de la communauté éducative et lui indiquons ensuite que nous attendons de cette réunion une réelle écoute car nous avons quelquefois l'impression de ne pas être entendu. Nous confirmons que nous désirons évoluer de façon positive tant dans notre travail que dans notre carrière. Enfin nous annonçons que nous aborderons uniquement des points sur lesquels il pourra nous donner des réponses.

## **1. Les chiffres du département début septembre 2021**

On compte 125 000 AESH sur l'ensemble du territoire, dont 1 700 dans le département de l'Aisne. Il convient de noter une forte croissance de leur nombre, bien au-dessus de la moyenne nationale, dans le département.

Des recrutements et des propositions d'augmentation de quotités de travail sont en cours car seuls 85 à 90 % des besoins sont actuellement couverts. Monsieur le Directeur académique explique qu'il y a plus de notifications, et en particulier de notifications individuelles, dans l'Aisne que dans les autres départements et le service ASH doit travailler avec les moyens impartis. De plus, il y a toujours un décalage entre le moment où les besoins sont notifiés par la MDPH et le moment où le Ministère de l'Éducation nationale attribue des moyens supplémentaires.

Pour l'UNSA l'Aisne a des spécificités propres qui peuvent expliquer cet écart et notre MDPH est peut-être en avance dans sa manière d'appréhender le handicap par rapport aux autres départements.

## **2. Augmentation des quotités de travail pour les collègues qui le souhaitent**

Les PIAL devaient le permettre. Nous faisons part de la déception des collègues car nous avons le sentiment que rien n'avance sur ce sujet. Des recrutements ont été faits, encore à cette rentrée, dans des PIAL où les AESH avaient émis le souhait de faire plus d'heures. Cela crée un sentiment de malaise important.

**Nous demandons la création d'un « outil » de gestion pour que, lorsque des besoins nouveaux apparaissent dans un établissement ou un PIAL, on propose d'abord en interne, aux AESH qui le souhaitent, d'augmenter leur quotité de travail avant de recruter.**

Monsieur le Directeur académique se dit favorable à cet « outil » même s'il ne sera pas simple à mettre en place. Cette possibilité d'augmentation des quotités doit concerner les AESH dépendants de la DSDEN et ceux dépendants du Lycée mutualisateur.

**Nous insistons et serons vigilants. Pour nous cet outil doit exister car seule l'augmentation des quotités peut permettre à certains collègues de sortir de la précarité. Nous ferons un bilan en fin d'année.**

Monsieur le Directeur académique aborde la situation des AESH qui font leur service dans le 1<sup>er</sup> degré et souligne qu'il n'est pas envisageable de leur attribuer plus de 24 h.

## **3. Bilan de la rentrée**

L'année dernière les affectations étaient connues dès le mois de juillet. Cela avait permis une meilleure prise en charge des élèves mais aussi aux collègues d'organiser leur vie personnelle (garde d'enfants, proche aidant, second emploi...).

Cette année, si les collègues connaissaient leur PIAL, la plupart n'ont connu leurs établissements d'affectation et les élèves à suivre que fin août ou le 1<sup>er</sup> septembre, jour de la pré-rentrée. Il semble aussi qu'il y ait une certaine confusion entre les rôles des coordonnateurs et des services de la DSDEN.

Monsieur le Directeur académique déclare que ses services ont reçu 400 notifications fin août-début septembre. Il explique qu'il a préféré demander à ses services d'attendre la réception de toutes les notifications avant de donner les affectations afin de ne pas avoir à défaire ce qui aurait été programmé en juillet. Il fallait aussi connaître exactement les besoins pour répartir les ressources humaines entre les PIAL.

Il souhaite une collaboration entre ses services et la MDPH de façon à obtenir un maximum de notifications en mai et juin l'année prochaine.

## **4. Les Avenants**

Le retard cette année s'explique par le reclassement des collègues dans la nouvelle grille de salaire. Ce serait déjà fait pour le lycée mutualisateur (contrats CDD) et en bonne voie (sur la paye de novembre) pour les collègues en CDI.

Monsieur le Directeur académique insiste sur les progrès apportés par cette grille. Elle est en effet plus intéressante et permet une augmentation de salaire dans le temps. De plus, le changement d'indice est automatique. L'entretien n'est plus obligatoire.

Pour le SE-UNSA c'est effectivement un progrès réel et nous avons communiqué en ce sens sur notre site académique et sur les boîtes professionnelles dès le 23 juillet dernier.

## **5. Les PIAL**

**Les collègues ont le sentiment que les PIAL ont dégradé la qualité d'accompagnement des enfants.** En effet, on demande parfois à une collègue qui accompagne un enfant "notifié I", de s'occuper pendant la même heure de cours d'un autre "notifié M" en raison du manque d'AESH.

Monsieur le Directeur académique convient que ce n'est pas normal. Par contre il précise qu'une AESH peut avoir des temps d'intervention distincts avec un enfant "notifié I" et un ou des enfants "notifiés M".

Nous insistons pour que les notifications de la MDPH soient respectées.

Monsieur le Directeur académique approuve cette demande mais explique que si l'équipe d'encadrement de l'enfant estime que sa notification doit évoluer, dans l'intérêt du jeune, c'est possible **mais avec l'accord des parents et après une ESS**. L'objectif est de conduire les élèves vers plus d'autonomie.

**L'équipe AESH fait remarquer que certains PIAL fonctionnent bien et d'autres pas du tout.** Pour nous il ne faut pas de PIAL trop gros. De plus le rôle du coordonnateur est essentiel. Pour Monsieur le Directeur académique un PIAL réussit quand il y a de la concertation entre le coordonnateur et l'équipe AESH. Il faut travailler ensemble pour optimiser les moyens donnés.

Une réunion est prévue au mois de novembre avec les coordonnateurs, les enseignants référents et les AESH référentes avec comme objectif travailler l'autonomie de l'élève et faire du qualitatif.

Un seul PIAL n'a pas de coordonnateur, celui de MERMOZ/CLAUDEL à Laon.

Nous souhaitons qu'une personne intéressée par un poste d'AESH puisse contacter le coordonnateur avant de signer son contrat afin de savoir sur quel niveau et sur quel établissement/école du PIAL elle est susceptible d'intervenir. Les distances peuvent en effet être importantes.

## **6. La Rupture conventionnelle**

Ce dispositif existe depuis un an. Il permet aux collègues en CDI de négocier un départ avec une prime (modeste) mais surtout de bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi. C'est une alternative à la démission. L'administration n'est pas obligée d'accepter la rupture conventionnelle. L'année dernière 7 AESH en ont fait la demande dans l'académie et seules 3 l'ont obtenue.

Nous soulevons la situation d'une collègue qui se l'est vu refuser l'an dernier au motif du manque d'AESH sur Soissons (ce qui est vrai). Reprenant une entreprise, elle a donc dû démissionner au mois de mai dernier. L'équipe AESH demande donc que l'on tienne compte du projet du collègue, en particulier lorsqu'il y a création ou reprise d'entreprise, voire formation.

Monsieur le Directeur académique explique que les demandes sont examinées au niveau académique. Nous interpellons donc de nouveau le Recteur sur cette question.

## **7. Situation des collègues en charge d'enfants porteurs d'un handicap lourd ou présentant des troubles du comportement**

Des AESH vivent des choses très difficiles. Parfois toute l'équipe est en souffrance et l'école ne semble pas la solution adaptée.

Monsieur le Directeur académique en est conscient. Dans l'Aisne 194 élèves sont scolarisés en milieu ordinaire faute de place dans une structure adaptée. Il se dit ouvert à nos propositions :

- Formations spécifiques
- Binôme pour encadrer le jeune
- Lien ou possibilité de stages avec les structures type IME, ITEP...
- Formations d'initiative locale

Nous attendons que le DASEN agisse concrètement et nous ferons le bilan à la fin de l'année.

## **8. Formations**

Le courriel reçu avec un ensemble de propositions de formation a été apprécié par les collègues.

Madame CARRA va s'appuyer sur les AESH référentes pour recenser les besoins de formations.

Nous indiquons que nous souhaitons également bénéficier à nouveau des échanges de pratiques telles qu'elles étaient proposées auparavant.

## **9. Difficulté à contacter des services**

Nous avons besoin de pouvoir contacter le service ASH pour avoir des explications sur des documents administratifs (comme le bulletin de salaire par exemple qui n'est pas toujours compréhensible) et/ou pour obtenir des réponses à des interrogations, dans un délai raisonnable.

Ce n'est actuellement pas toujours le cas et l'administration est consciente du problème. Les services peuvent être vite débordés au vu du nombre croissant d'AESH.

Il est envisagé plusieurs solutions comme, par exemple, des créneaux spécifiques pour permettre aux AESH de contacter le service ou regrouper les questions par PIAL.

Là encore nous attendons du concret et ferons le bilan en fin d'année.

Nous demandons aussi à ce que le site soit mis à jour et les documents actualisés. Nous aimerions également savoir quelles sont les missions des personnes qui travaillent au service ASH afin de mieux « cibler » nos envois.

## **10. Portabilité du CDI**

Une AESH qui souhaite changer de département peut demander que son CDI soit repris. C'est possible mais pas automatique. La décision appartient au département d'accueil qui acceptera la demande en fonction de ses besoins. Attention car au bout de 4 mois d'interruption de travail ce droit se perd.

Proposition pour le remplacement de collègues absents : pourquoi ne pas créer un protocole de remplacement comme pour les Professeurs ? Lors de l'absence d'un AESH un autre collègue du PIAL, disponible, pourrait le remplacer ponctuellement et être rémunéré en heures supplémentaires.

Monsieur le Directeur académique n'est pas contre cette idée mais actuellement aucun financement n'est prévu.

**En toute fin d'audience nous soulevons le problème des emplois du temps à trou pour les AESH.**

## **11. Autres points qui n'ont pu être abordés faute de temps (l'audience ayant durée 1h10)**

- Les changements de PIALS bilan
- Déplacement et indemnités des AESH référentes
- Remboursement des frais de déplacement
- Rencontre parents/AESH qui arrive trop tard dans l'année ou pas du tout
- Les journées de fractionnement dans l'Aisne
- Compte-rendu d'entretien pas envoyés

## **12. Conclusion**

L'entretien était très cordial. Nous avons eu des éclaircissements sur la situation dans le département. **Cependant nous attendons du concret sur plusieurs points sur lesquels le DASEN peut agir. La situation des collègues en serait sensiblement améliorée. Bilan au mois de juin.**