



# Audience du Lundi 9 décembre 2019-AESH

Nous sommes reçues par :

- Mme. Pasquet, DASEN par intérim
- M. Ravat, Adjoint au DASEN en charge du premier degré et de l'ASH
- Mme. Massereau, service SAGAH
- Mme. Fourneau, servie SAGAH

**En vert ce sont les réponses de l'administration.**

## **Audience qui fait suite à la mobilisation du 20 novembre 2019.**

Nous reconnaissons le travail fait par les personnels des services SAGAH et PMC.

Une difficulté principale pour les AESH est la compréhension des différents services : PIAL, SAGAH (**Service Académique de Gestion des Accompagnants du Handicap**), Gestion administrative et financière des AESH, école inclusive, PMC, le service de paie ...

Par ailleurs il y a deux employeurs différents avec deux budgets : la DSDEN et PMC

L'autorité chargée du recrutement diffère :

- les AESH sont recrutés par l'Etat. Ils sont alors rémunérés sur le Titre II (Budget de l'Etat); employeur DSDEN ;
- les AESH sont recrutés par des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) désignés par les académies et non par l'Etat et ce quel que soit leur lieu d'affectation (premier degré, second degré), dans l'Indre c'est le lycée Pierre et Marie Curie ; ils sont alors rémunérés en Hors Titre II, sur le budget de l'établissement.

## **Collègues qui ont commencé sans avoir signé de contrats.**

Gestion DSDEN et PMC : deux budgets différents, c'est pourquoi une partie de la gestion est fait par le service académique, et pour les contrats hors titre 2 ne peuvent être portés que par un EPLE, donc PMC est employeur pour cette partie, mais ils travaillent au plus près de la gestion et direction de PMC pour que cela soit transparent vis-à-vis des personnels.

Harmonisation, documents communs.

Tous les contrats sont passés à trois ans, donc cela a été un travail conséquent pour le service gestionnaire.

Les décalages restent à la marge.

Pour la remontée des états de grévistes : cela dépend de l'employeur. AESH qui dépendent de DSDEN doivent faire renvoyer le document à la DSDEN.

Demande de faire apparaître sur la fiche d'émargement : personnel présent et non pas pers non gréviste.  
accord

1607 h qui doivent être lissées sur 41 semaines, précisions :

5 semaines restantes : heures dont les collègues pourraient disposer librement

Contrats à quotité 0,60 décision académique pour répondre aux demandes passage à quotité de 0,62 %.

Concernant le temps de calcul de temps de travail : 1607h sur 41 semaines uniquement pour les 60% 132h unités qui font partie du contrat de travail, mais pas sur la semaine de 24h

- **Pour l'instant il n'y a pas de remontée demandée sur les 132h, ce volant d'heure n'est pas formalisé.**
- Temps de récréation compté qui doit être dans le temps de travail, mais cela doit être confirmé au niveau académique. C'est la position de Mr Ravat et Mme Pasquet.

Frais de déplacements :

Changement de lieu de travail, AESH pas prévenue personnellement, problème de la boîte mail, prévenue par la directrice de l'école, avenant sur le contrat mais comme l'AESH, mais si elle reste dans le même PIAL pas d'avenant ? Et tous les courriers sont adressés aux chefs d'établissements, pas directement à l'AESH.

Ce qui est de l'affectation, emploi du temps, c'est le service de l'école inclusive qui gère.

Frais de déplacement : envoyés aux AESH qui ont des services partagés pour être indemnisés, il faut le faire sur des éléments matériels utilisation depuis le 1er septembre sur les boîtes professionnelles, c'est le rectorat qui assure l'indemnisation des frais.

Mr Ravat : le PIAL c'est un territoire et cela change, c'est pour ça qu'il y a des déplacements et des besoins qui varient.

- **Tous les déplacements qui sont pris à l'initiative de la DSDEN selon les règles habituelles seront remboursés.**  
Remplir chorus-DT sur le PIA.

Problème sur la question de l'information qui est perfectible, car l'AESH n'a pas été informée directement sur son aménagement d'emploi du temps.

Livret d'accueil édité par le sagah et amélioré en fonction des retours, en ligne.

Demande que cela soit envoyé aux directeurs d'école.

Proposition de relais par le bulletin du jeudi.

Utilisation uniquement de la boîte mail webmail.

Le plan de formation est bâti sur les 24h présence élève, c'est encore en construction.

Portabilité des contrats de département à département :

Cela est possible pour quelqu'un qui est Cdisé, mais il faut qu'il y ait un besoin du département d'accueil, il faut avoir un support (un poste budgétisé).

Il serait bien de rappeler à tous les personnels les missions des AESH : il y a des fiches de poste dans le livret d'accueil, réponse de Mme Fourneau.

Demande de préciser sur la fiche de poste ce qui est attendu des AESH, surtout dans le second degré : il y a eu des retours de personnes obligées de faire du nettoyage, surveillance de récréation.

A voir si ce sont des situations d'urgence, selon Mr Ravat, il faut voir que cela ne soit installé comme quelque chose de pérenne.

Un document d'orientation est en cours de rédaction par Mr Ravat et la conseillère pédagogique AESH sur les missions, ce qu'il y a à faire.

Il y a la gestion des AESH, mise en œuvre de l'école inclusive. Il y a bcp d'interlocuteurs en attente, qui se cherchent, cela fait aussi partie du cadre, le système ne peut pas être bouclé.

Formation : 60h pour les nouveaux. Qu'en est-il pour les autres ?

Généraliser le PSC1, et d'autres formations.

Cela fait partie de la professionnalisation des AESH, va être mis en place une formation continue en complément des 60h. cela fait partie des directives.

➤ **Il a été écarté de créer un nouveau corps de fonctionnaire, mais la formation va s'amplifier.** La maquette n'est pas encore prête. PSC1 doit pouvoir être prévu, car il y a les formateurs. Il y a des contraintes d'effectifs. L'an prochain mise en place du plan de formation initiale et la formation continue.

Il avait été proposé aux AESH d'avoir plusieurs employeurs. Il n'y a pas de cadre administratif pour ces situations, cela se traite individuellement.

Question sur une AESH qui souhaite devenir PE, très particulier, à traiter individuellement. VAE à 900€, pour formation, sans aide, et en plus du temps de travail, avec compte personnel de formation. Contacter Mme Ville.

Au niveau moral : manque de reconnaissance, interchangeable, très bas salaire sous le seuil de pauvreté, plan pauvreté au niveau académique, demande que les collègues qui le souhaitent aient un temps complet. Sentiment de déclassement.

Tous les 3 ans il y a un changement d'échelon, il y a une grille avec progression, mais il n'y a pas de marge de manœuvre. Le Ministre a annoncé service de l'école inclusive : PIAL, service d'écoute aux familles et professionnalisation : donc idée qui prévaut si on veut installer des personnes dans la durée il faut augmenter les quotités de travail. **Mais pour le moment on a une majorité de contrat 0,62 et cela doit diminuer progressivement.**

L'entretien pro qui doit permettre d'ouvrir des perspectives pour la suite si la personne veut partir. La cellule mobilité de carrière est dédiée à tous les personnels, accessible par le PIA.

AESH référent impliqué dans la mise en œuvre du PIAL : donc le service départemental a été développé mais sans les AESH référent. Il y aura une concertation académique si cela doit être mis en place.

Proposition SNUipp pour reconnaissance et développer plan de formation : Coordonnateur suggestion retenue par Mr RAvat, pour les entretiens professionnels et regard croisé avec administration afin d'affiner les besoins, et apporter soutien aux directeurs pour entretien pro.

Quand Mr ravat est saisi de difficultés (par exemple une AESH ayant 4 enfants à suivre dans 4 classes différentes) concernant la mise en place d'une AESH, il tient compte de 3 critères : PPS, GEVASCO, et emplois du temps des personnes en place.

➤ **Nous vous conseillons pour tout problème de nous contacter, ainsi que le service de l'école inclusive.**

AESHco, pourquoi toutes les Ulis écoles ne sont-elles pas dotées ?

3,5 équivalents temps pleins pour équiper les 22 ulis école du département. Il faut faire des choix. Critères présentés en CTSD : nombre d'élèves dans l'ulis, est ce que l'enseignant est spécialisé ou pas, et constitution du groupe : nombre d'élèves en attente de place en centre médicosocial (certains ont des troubles de la conduite et du comportement).

Chaque ulis est donc classée, et les 7 premiers sont servis, certains coordonnateurs d'ulis disent qu'ils n'en ont pas besoin.

L'an passé un effort particulier avait été fait car il y avait eu un volant de contrat plus importants et donc certaines ulis avaient été équipées, mais cette année augmentation des demandent de notification.

➤ Le coordonnateur peut choisir d'avoir ou non une AESH dans son Ulis école.

Existe-t-il un seuil d'élèves maximum par AESH ?

➤ **Seuil à 2,5 voire 3, mais 4 c'est à voir avec le service inclusion scolaire quand il y a des difficultés.**

➤ **Nous vous conseillons aussi de nous contacter.**

Existe-t-il un seuil d'élèves maximum par PIAL ?

Unité de compte secteur de collège en 20 PIAL, il n'y a pas seuil d'élèves par PIAL. Un point précis est en train d'être fait sur le nombre précis d'élèves, savoir par PIAL combien il y a d'enfants équipés d'AESH.

Les AESH ont-elles une visite médicale obligatoire avec un médecin agréé ?

Préfecture et ARS qui produisent une liste de médecin agréée, mais cela doit être fait dans les 15 jours qui suivent l'embauche, mais cela est arrivé que les RDV soient donnés même après la période d'essai. Ce point a été remonté.

De notre côté, un texte de loi stipule que la visite médicale n'est pas obligatoirement à faire avec un médecin agréé. Un mail a été envoyé à la DSDEN afin d'éclaircir la situation.

**Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat**

Comment se passe le déploiement des AESH pour les niveaux : le problème c'est que c'est dans le cadre du PIAL et cela amène une certaine rigidité, des études suivies par la personne.

Question sur l'outil informatique formation ?

Mme Massereau : inscription plan académique de formation, le jip avec le greta, car l'employeur ne peut pas l'assumer.

Autour d'Ardentes ULIS : Elèves en situation de handicap orientés qui ne peuvent pas avoir de taxi, certains ont une reconnaissance de transport et d'autres non. La CAC est inflexible ils ne veulent pas transporter les élèves. Cela dure depuis que la CAC a pris la compétence en transport. Le conseil départemental assure le transport et de nombreuses situations arrivent à être arrangés. CDEN ? question qui devrait être posée pour faire avancer le dossier.

Prise en charge de la difficulté : équipe éducative avec tous les partenaires, secteur médicosocial équipe mobile d'appui à la scolarisation porté par les PEP, rôle qui est d'intervenir auprès de l'équipe, mais pas auprès de l'enfant. Ils ont le réseau, ils peuvent en parler au médecin du cmpp et au spij, faire en sorte que l'école qui est en première ligne car c'est le cadre législatif, et il faut créer un réseau autour de l'école cela peut apporter un plus.

Réajustement des paies en février.

Mr Ravat est favorable pour discuter sur le plan de formation continue en table ronde avec les syndicats et les AESH.

Les revendications au niveau national :

- le réemploi de l'ensemble des AESH ;
- pour une meilleure gestion des AESH, des personnels administratifs en nombre et formés : pour des contrats et avenants à jour, des salaires versés, des affectations en fonction des situations des AESH ;
- le maintien des accompagnements individuels dans le respect des notifications MDPH ;
- l'arrêt de la mutualisation forcée aggravée par les PIAL ;
- une véritable prise en compte du travail invisible. L'organisation des activités connexes doit être gérée par l'AESH ;
- une formation professionnelle de qualité sur le temps de travail, initiale, continue, spécifique et qualifiante ;
- la fin du recrutement par les EPLE ;
- la création du nombre d'emplois nécessaire pour couvrir tous les besoins ;
- une revalorisation immédiate des salaires ;
- la création d'un véritable statut de la Fonction publique pour les AESH.

Intolérable que les non renouvellements des CDD par l'employé soient considérés comme un refus, et donc pas de chômage.

Les non renouvellements sont très rares, ici moins de 5, car il n'y avait pas adéquation entre les besoins de la mission et le profil de la personne. Le but est au contraire de renouveler les contrats pour faire tourner le service et que le service rendu aux élèves soit le plus efficient.

Problème de vivier dans le département.

Maintenant on a deux contrats de 3 ans CDD pour arrive à la CDisation.

Mme Massereau : c'est pôle emploi qui réagit comme ça, pour eux c'est considéré comme étant une démission.