

EVS - AVS - AESH

[1]

Le ministère de l'Éducation nationale et le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées ont lancé en octobre une concertation sur l'école inclusive dont un pan concerne l'avenir du métier d'accompagnant.

Les premières pistes d'accès pour les accompagnants des élèves en situation de handicap ont été lancées. Les enseignants de ce métier, qui ne sont pas reconnus comme tels, conduisent souvent à renoncer à leur emploi.

L'appel complet [ici](#) [2]

Lire le communiqué de presse du SNUipp-FSU [ici](#) [3]

COMPTE RENDU DE LA REUNION SPECIALE AESH 19 NOVEMBRE 2019

Une quarantaine d'AESH et d'AASH (accompagnant d'agent en situation de handicap) étaient présents ce mardi à la réunion organisée par la FSU (SNUipp-SNES).

Le but était de faire un état des lieux de la situation des AESH (contrats, fonctionnement des PIAL, reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience, rémunération, accès à la formation et aux informations...) afin de préparer l'audience à la Préfecture et l'audience auprès de l'IA-DASEN.

Nous avons rappelé en préambule que les AESH sont devenus indispensables à la mise en œuvre de l'école inclusive, qu'ils sont des collègues à part entière et qu'ils doivent être considérés comme tels.

Des problèmes de versement de salaires ou du SFT ont eu lieu en ce début d'année, problèmes qui doivent être réglés. Si des difficultés persistent, nous contacter ainsi que le secrétariat général de l'Inspection Académique.

MISE EN PLACE DES PIAL :

Depuis cette rentrée, 29 PIAL (pôles inclusifs d'accompagnement localisé) sont mis en place dans le département. Ces PIAL ont pour objectif principal de mutualiser (ce qui signifie économiser dans le langage économique actuel) les moyens d'accompagnement, d'être plus réactif et efficace aux modifications de notifications d'accompagnement et aux nouvelles notifications.

Or les AESH présents ont tous souligné l'absence totale d'information sur le fonctionnement du PIAL, les conséquences que cette organisation pouvait générer (modifications d'emploi du temps, d'élèves à accompagner, d'établissement...). Le pire étant que certains AESH ont eux-mêmes organisé la réunion, s'auto-gérant pour pallier à l'absence de gestion départementale. *Une des revendications est alors de demander que des réunions décentralisées autour du PIAL de rattachement soient organisées et que des ordres de mission puissent être délivrés, s'agissant d'un temps de travail, afin de prétendre à des frais de déplacement et à être protégés en cas d'accident sur un trajet.*

Déjà les premiers travers : déjà, les conséquences néfastes de la mise en place des PIAL se font sentir. Désormais les AESH étant gérés au sein d'un PIAL, leur mobilité pour pallier à des besoins d'accompagnement est exigée. Ainsi, certains AESH ont déjà été « déplacés », du jour au lendemain pour accompagner un autre élève. Ceci provoque des ruptures dans les accompagnements en place depuis parfois longtemps, mettant en péril la scolarisation et les organisations mises en œuvre dans les classes. Parfois, des AESH sont même sollicité-e-s pour effectuer un remplacement, délaissant un élève temporairement.

Des AESH ont été sollicité-e-s pour être AESH référent, sans que cela se soit transformé en actes, ou en une quelconque indemnisation. Nous estimons que les AESH qui effectueraient ce type de mission ou fonction puisse être reconnu financièrement.

Par ailleurs, l'outil d'évaluation des PIAL, *QUALINCLUS*, doit pouvoir inclure les AESH. Il est inimaginable qu'un tel dispositif de gestion exclut les principaux acteurs. Cette revendication sera également portée.

CONTRATS :

Tous les contrats doivent être requalifiés sur la base de 41 semaines, que ce soient les nouveaux contrats, ou même les contrats des collègues déjà en CDI. Cette requalification devra être effective pour tous en janvier 2020 au plus tard. Il a même été acté que cette mesure serait rétroactive à partir du mois de septembre.

Nous rappelons que le Rectorat a confirmé le fait que les nouveaux contrats doivent être établis sur la base de 984h. Votre temps de travail est de 24h hebdomadaires x 41 semaines, ce qui correspond à 984h. Ces 5 semaines (en plus des 36 semaines scolaires) correspondent au temps de travail invisible (« missions que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses fonctions en dehors du temps scolaire. »). Le BO précise : « dès lors, le temps de service hebdomadaire sert de référence pour la détermination du temps de service ». C'est bien le temps de service qui sert de base de calcul, et non la quotité. Ainsi, 984h correspondent à 61.2% d'un temps plein, et non 60%.

EMPLOI DU TEMPS

Dans certains cas, des conflits peuvent apparaître avec le chef d'établissement concernant l'emploi du temps et le calcul des heures, a fortiori au collège, ou des heures vides peuvent exister.

Votre temps de service est écrit sur votre contrat, il ne comprend que l'accompagnement. Les heures invisibles sont « invisibles » mais comprises dans le nombre de semaines. Ainsi, si l'enfant accompagné s'absente une heure pour diverses raisons (soins, discipline non nécessitant d'accompagnement) et que vous restez sur votre lieu de travail, ces temps sans accompagnement sont compris de votre temps de travail. Ainsi pour donner un exemple clair, les temps de récréation en école primaire ne peuvent être déduits puis rassemblés à un autre moment.

RECRUTEMENT

Des nombreux AESH n'ont toujours pas d'adresse mail académique et/ou n'ont toujours pas de NUMEN. Cette situation est inacceptable. Ces éléments sont indispensables pour communiquer avec l'administration, que ce soit l'employeur ou le gestionnaire (Lycée Jean Zay, SAGAH..)

CARRIERE

Les AESH présents ont soulevé la question de la prise en compte de l'ancienneté et de l'expérience pour exiger une revalorisation. En effet, certain-e-s AESH ont effectué de nombreuses années avant d'être CDI-sé-e-s. Or à la signature de ce dernier contrat, le AESH sont rémunéré-e-s au plus faible indice de la grille. Le Rectorat avait admis qu'il était normal de prendre en compte l'intégralité de du parcours, voire d'aller plus loin. Nous vous transmettons un modèle de courrier en direction de l'IA-DASEN pour faire valoir votre expérience et votre ancienneté.

Par ailleurs, les AESH présentes ont exprimé leur envie de posséder un dossier professionnel régulièrement actualisé, qui récapitulerait les formations suivies, les types d'accompagnement, comme un CV, qu'elles pourraient faire valoir lors d'affectation au sein du PIAL. En effet, il paraît évident que l'expérience accumulée doit être un atout pour les agents et doit être prise en compte par les coordonnateurs de PIAL pour attribuer tel ou tel type d'accompagnement, selon l'âge, le handicap, la pathologie...

Aussi, nous étions déjà intervenus auprès du DASEN et au CDEN pour souligner les besoins de formation spécifique pour certains types d'accompagnement. Les AESH en charge d'handicaps moteurs doivent impérativement bénéficier de temps de formation au portage, ce qui correspond aux textes officiels, qui stipulent « formation à l'adaptation à l'emploi ». Ce manque met en danger les agents, les enfants. Si un accident venait à se produire, la responsabilité incomberait indirectement à l'employeur et non pas à la communauté éducative de l'établissement. Cette question des formations adaptées au type de handicap est bien entendu prégnante pour tous les types d'accompagnement. Nous rappellerons à l'IA, ainsi qu'au Rectorat, que ces besoins spécifiques, ainsi qu'une information minimale du type de handicap à accompagner soit impérativement transmis aux AESH.

Simon Délas

FSU-37

COMPTE RENDU DE L'AUDIENCE AVEC MME LA PREFETE D'INDRE ET LOIRE

Nous sommes revenus sur les exigences portées par l'appel national (création d'un véritable statut, des emplois stables, pérennes et reconnus, revalorisation des salaires, possibilités de travail à temps plein, la création du nombre d'emplois nécessaire pour couvrir les besoins, une formation professionnelle de qualité...). Concernant la reconnaissance et la création d'un statut, la Préfète nous a clairement expliqué que ce « n'était pas dans l'air du temps » de créer des emplois statutaires.

Outre les questions nationales, nous sommes revenus sur des éléments précis de la situation des AESH dans le département.

Nous avons clairement exprimé le caractère indispensable du métier effectué par les AESH dans les écoles, et qu'à ce titre, il doit être reconnu et valorisé.

avons exprimé dans toutes les conditions les précisions que le SNUipp a apportées nous les prises de poste, les formations...

Concernant le non renouvellement du contrat BEG (ex GUL) dont nous avons considérés et nous avons contacté, nous avons rencontré des problèmes de renouvellement de CUI/PEC.

Par ailleurs, nous avons alerté la Préfète sur les conditions de prise de fonction qui sont compliquées pour les AESH, notamment pour les AESH en charge d'handicaps moteurs, et les notifications d'accompagnement prononcées par la MDPH.

D'autres actions seront envisagées prochainement.

Simon DELAS

URL source: <http://www.snuipp37.fr/snu2/journee-action-aesh-6-fevrier-compte-rendu>

Liens

[1] <http://www.snuipp37.fr/snu2/journee-action-aesh-6-fevrier-compte-rendu>

[2] http://snuipp37.fr/snu2/sites/default/files/files/snu/2018-2019/dossiers/AVS_EVS_CUI_PEC/communiqu_e_action_aesh.pdf?750

[3] http://snuipp37.fr/snu2/sites/default/files/files/snu/2018-2019/dossiers/AVS_EVS_CUI_PEC/communiqu_premi_eres_mobilisations_des_aesh.pdf?262