ASH

[1]

AESH37 : COMPTE RENDU AUDIENCE FSU Pdf ici **[2] ou lire ci-dessous**
Simon Délas, accompagné de Valérie Souché (AESH) ont été reçus ce jeudi 9 janvier par M. SOUVENT IEN ASH, Mme GREVERIE, Secrétaire Générale de la DSDEN et Mme ALVAREZ, gestionnaire des personnels AESH.

En bref :
- Des réunions d'information avec ordre de mission (frais de déplacement) sont organisées pour informer les AESH sur le fonctionnement, interlocuteurs….
- Les difficultés d'information de ce début d'année sont dues, selon l'administration à la double gestion et la mise en place simultanément du SAGAH et des PIAL.
- Un tutoriel est adressé aux agents pour activer leur messagerie professionnelle
- Tous les AESH à 20h/hebdo se voient ou se vus proposer un contrat de 24h. Si ce n'est pas le cas, contacter Mme Alvarez.
- Tous les contrats sont révisés pour tenir compte de la nouvelle circulaire qui calcule le temps de travail sur une base de 41 semaines.
- L'ancienneté des AESH en CDI doit être analysée par les services pour éventuellement changer d'indice de rémunération.
- Selon l'IA, les PIAL sont un outil non seulement de gestion mais aussi pour mieux connaître les agents et les affecter sur des missions plus adaptées. Mais l'urgence et la réactivité imposée, ainsi que le trop faible vivier d'AESH rend ce point quasi irréalisable.
- Les états de grève à destination des directeurs-trices d'école ; dispositif académique sont pour l'instant maintenus, le Rectorat sera arbitre de cette charge supplémentaire de travail.
- Les formations spécifiques sont encore manquantes, notamment autour du portage, car les formations ne sont pas ouvertes aux AESH, et qu'elles semblent couteuses.
- Des dispositifs nationaux de formation (réalisés à l'INSPE de Fondettes) seront ouverts aux enseignants non spécialisés et aux AESH.

Cette audience a été demandée à la suite de la réunion organisée par la FSU 37 en novembre dernier, qui avait rassemblé une quarantaine d'AESH. Nous avons repris différents aspects évoqués et rappelés dans le compte rendu que vous pouvez relire ici.
Nous avons donc présenté les difficultés rencontrées par les AESH : manque d'informations, de formations, déplacements rapides, des changements/ajouts d'accompagnement très brusques ont lieu, comme nous le craignions, et contribuent au ressenti des AESH.

PASSAGE A 24h/HEBDOMADAIRE, CHANGEMENT DE CONTRAT
Suite aux interventions du SNUipp FSU dans l'académie, tous les AESH ayant un contrat de 20h hebdomadaire se voient proposer un contrat de 24h.
Si des collègues n'ont pas reçu la proposition, qui contient un coupon-réponse, il faut qu'ils contactent Mme ALVAREZ (ce.grh37@ac-orleans-tours.fr [3]).
Parallèlement, tous les contrats de 24h/hebdo sont révisés, là encore suite aux interventions du SNUipp, pour être calculés sur une base de 41 semaines au lieu de 36. Ainsi, une quotité de 24h/hebdo correspond à 61.2% et non plus 60% d'un temps complet, ce qui constitue une très -trop- légère hausse de la rémunération ; cette modification est d'ailleurs rétroactive à partir du 1er septembre pour les collègues qui étaient déjà à 24h/hebdo.
Mme Grèverie a d'ailleurs expliqué pour la quotité hebdomadaire qu'informatiquement 61.2% c'était impossible

donc la quotité est de 62%.

INFORMATION AUX AESH/ REUNIONS D'INFORMATION/ORDRES DE MISSION

Nous avons présenté les manques très importants d'informations données aux AESH : noms et rôles des interlocuteurs, activation de l'adresse professionnelle, fonctionnements du PIAL, droits (heures et missions par exemple), conditions de travail, précisions sur l'enfant accompagné, formations spécifiques… Ces manques font naître chez les AESH un fort sentiment de déconsidération. L'administration explique ces difficultés par la double gestion administrative (SAGAH et LALOUX) et à la mise en place très récente des PIAL et du SAGAH, et la multitude des interlocuteurs.

Ainsi, les AESH ont trois interlocuteurs selon les problèmes rencontrés :

- l'Inspection Académique, l'employeur, qui gère le recrutement, les contrats ;
- le service « école inclusive », Mr Chartier et Mme Levenez
- l'IEN ou le chef d'établissement, qui valident par exemple l'emploi du temps et les responsables PIAL

Nous avons rappelé que ces informations, indispensables à la réalisation de la mission, sont aussi un marqueur de la considération portée à ces collègues, indispensables à la scolarisation des élèves en situation de handicap.

L'IEN ASH a présenté selon lui « deux petites avancées » de la circulaire de juin 2019 et de la circulaire de rentrée, « Pour une école inclusive » : 1) la mise en place d'un entretien d'installation avec le directeur/directrice d'école ou le chef d'établissement 2) la participation des AESH aux entretiens de début d'année avec l'élève et sa famille. Ces deux points ne peuvent résoudre la situation des AESH et ne sont absolument pas suffisants pour que nos collègues se sentent davantage considérés. M. SOUVENT a présenté l'objectif prioritaire qu'il n'y ait aucune rupture de parcours scolaire pour un élève en situation de handicap. Cette priorité, que l'on ne peut que louer, se heurte néanmoins à de nombreuses réalités : notamment le fait que le métier d'AESH, si mal reconnu a du mal à recruter. Ainsi, dans les secteurs les plus isolés, en zone rurale, une nouvelle notification, une absence d'AESH peut conduire à un déplacement rapide d'un AESH pour une mission de remplacement ou pour un changement d'affectation. Mais dans ces cas, la participation aux entretiens avec la famille par exemple sont beaucoup plus difficiles à organiser.

Finalement, des réunions au sein des PIAL sont et seront organisées ce mois-ci. Ces réunions étant comprises sur le temps de travail, il nous a été affirmé que chaque AESH serait convoqué-e par un ordre de mission, ouvrant droit à des frais de déplacement et à une couverture en cas d'accident.

Adresse électronique

L'utilisation de votre messagerie professionnelle est indispensable pour bénéficier des informations administratives, ainsi que des informations syndicales. Mme ROLO est sur le point d'envoyer à chaque AESH un « pas à pas » pour activer cette messagerie.

PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETE

Nous avons soulevé le problème des AESH en CDI, avec une longue expérience (+de 10 ans, CDIsé depuis 5 ans) qui sont aujourd'hui rémunéré-es à l'indice 334. Ces collègues sont victimes d'un « tassement » de la grille indiciaire. Aujourd'hui, un AESH CDIsé est rémunéré à l'indice 330. La Secrétaire Générale s'est engagée à se pencher sur cette question, qui pourrait permettre aux AESH ayant le plus d'ancienneté de voir prise en compte leur expérience et de passer à l'indice 340, voire 346.

RESPECT DES TEXTES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Plusieurs AESH nous ont sollicités pour régler certains problèmes d'emploi du temps, notamment en collège. Ainsi, certains chefs d'établissement font pression sur les AESH pour qu'ils rattrapent effectivement les heures durant lesquelles l'élève n'a pas besoin d'accompagnement où durant lesquelles il pourrait s'absenter. Nous avons donc demandé à ce que l'IA rappelle le droit à la fois aux directeurs et directrices d'écoles, chefs d'établissement qui ont besoin d'adultes pour encadrer, accompagner mais qui ne peuvent solliciter les AESH pour des missions qui ne sont pas les leurs, et aux AESH, pour qu'ils puissent se défendre en cas de pression exercée.

URL source: http://snuipp37.fr/snu2/aesh-audience-ia37-fsu37-du-9-janv-2020

Liens
[1] http://snuipp37.fr/snu2/aesh-audience-ia37-fsu37-du-9-janv-2020
[2] http://www.snuipp37.fr/snu2/sites/default/files/files/snu/2019-2020/dossiers/AESH/compte_rendu_audience_aesh_2020.pdf?236
[3] mailto:ce.grh37@ac-orleans-tours.fr