

Audience intersyndicale AESH à la DSDEN 19-10-21

Pour la DSDEN :

Mme Kerouredan : secrétaire générale par interim

Mme Le Bihan : responsable service DIVEL-ASH

M. Innocenti : Inspecteur de l'Éducation nationale adjoint à la directrice académique pour le 1^{er} degré

Pour l'intersyndicale CGT Educ'action, CGT-Enseignement privé, SNES-FSU, SNUIPP-FSU, SUD éducation, SUNDEP, CNT, FNEC-FP FO :

Myrian Auria, SNUipp-FSU 29

Sarah Du Bosq, CGT Educ'action 29

Emmanuelle Le Pors, CNT 29

Excusées : FO et SUD éducation

[notes, commentaires, informations complémentaires, ...]

I. En préambule, retour sur la prise de rendez-vous d'audience :

La DSDEN (Mme Kerouredan) : La première proposition d'audience au 15 novembre 2021 n'était en rien une marque de mépris vis à vis de notre mouvement, mais celle-ci était liée à un agenda de réunions.

Raison pour laquelle, M Brault, IEN-ASH handicap, et M Bock, IEN ASH-adaptation sont absents.

L'intersyndicale : Notre délégation de 3 AESH de l'intersyndicale porte les revendications de nos collègues lors de cette audience du 19 octobre 2021, jour de mobilisation nationale. Nous précisons que la mobilisation était forte : 300 personnes ont manifesté à Quimper et quelques-unes ont pris la parole pour témoigner de la dégradation de leurs conditions de travail en cette rentrée.

II. Quelques éléments chiffrés

1. relatifs aux AESH :

L'intersyndicale : liste les items pour lesquels nous souhaitons obtenir des éléments chiffrés.

[Compte-tenu de la quantité d'éléments demandés et de leur précision, il a été convenu que nous nous mettrons de nouveau en contact avec Madame Le Bihan pour obtenir l'ensemble de données. Cependant, quelques données approximatives ont été fournies.]

La DSDEN (Mme Le Bihan) :

Nombre d'AESH gérés par les services du Rectorat : environ 1100.

Nombre d'AESH gérés par le lycée Thépot : 900 AESH pour le Finistère (et 400 pour le Morbihan).

Précision : la gestion administrative de 15 AESH du département a été transférée du lycée Thépot vers les services du Rectorat du fait d'un passage en CDI.

Nombre de refus de signature d'avenant : les services de la DIVEL et de Thépot effectuent une campagne de relance pour s'assurer que l'absence de signature n'est pas liée à un oubli de la part des collègues AESH.

L'intersyndicale : profite de cette précision, pour informer Mme Kerouredan, Mme Le Bihan et M.

Innocenti de la situation de collègues dont l'avenant envoyé en recommandé a été égaré par le service de l'établissement mutualisateur.

[NB : Nous avons appris le surlendemain de l'audience que les agentes de ce service ont déposé une fiche SST pour dénoncer leurs surcharge et conditions de travail liées à un manque de personnel.]

2. relatifs aux heures d'accompagnement et des élèves :

L'intersyndicale : En matière d'accompagnement mutualisé des élèves, quel est le nombre d'heures AESH retenu par les services de gestion ?

La DSDEN (Mme Le Bihan) : L'accompagnement mutualisé correspond à une notification d'une fourchette horaire. Elle nous assure que le nombre d'heures d'accompagnement est adapté à chaque élève et son handicap.

L'intersyndicale marque son désaccord en informant nos interlocuteur-trices que le nombre d'heures à ne pas dépasser varie d'un établissement à l'autre. Nous citons en exemple le cas de collègues dont les emplois du temps ont été retoqués : demande leur a été faite de diminuer à 6 heures AESH maximum par élève avec aide mutualisée (au lieu de 8 heures dans d'autres établissements), ceci ayant eu pour conséquence une réaffectation de 2 AESH dans un autre établissement.

[NB : Nous n'avons pas pour l'instant obtenu plus de précision.]

III. Accès aux informations :

1. relatives à nos interlocuteur-trices et coordinateur-trices PIAL :

L'intersyndicale insiste pour obtenir **un organigramme clair du PIAL, des différents interlocuteur-trices** afin que l'ensemble des AESH (nouvellement recruté-es ou non) puisse se repérer face aux différent-es interlocuteur-trices.

La DSDEN (Mme Le Bihan) : Une carte d'identité de chaque PIAL est en cours de réalisation par les services. Cependant, celle-ci n'est pas achevée puisque tous les noms ne sont pas encore connus et qu'une réorganisation est prévue au sein même de la DSDEN.

L'intersyndicale profite de ce point pour attirer l'attention de l'inspection académique sur le fait qu'il est extrêmement difficile de trouver les coordonnées d'interlocuteur-trices spécifiques en cas de problème. La réorganisation structurelle due à la mise place des PIAL associée à l'absence d'interlocuteur-trices clair-es ont eu un impact particulièrement négatif sur les collègues en cette rentrée.

La DSDEN (Mme Kerouredan) tente de nous convaincre de l'intérêt des PIAL : ils offrent une connaissance plus locale des accompagnements et permettront de répondre plus rapidement aux besoins des élèves en situation de handicap et de leurs évolutions.

L'intersyndicale rappelle que l'éducation nationale ou le lycée Thépot sont nos employeurs et qu'ils ne doivent pas négliger le bien-être au travail de ses agents dans la nouvelle organisation PIAL. Le manque d'AESH et/ou de budget ne doivent pas se reporter sur les AESH.

2. relatives à nos interlocuteur-trices au-delà des PIAL :

L'intersyndicale sollicite à ce titre qu'apparaisse également sur cette carte d'identité, des interlocuteurs au-delà du PIAL comme notamment **les gestionnaires de paie du rectorat, le médecin de prévention et les assistantes sociales, ...**

La DSDEN (Mme Kerouredan) : Une harmonisation de l'action sociale par le SAGAS est en cours de réalisation au niveau académique.

[SAGAS : Service Académique de Gestion de l'Action Sociale basé à la direction des services départementaux de l'éducation nationale d'Ille-et-Vilaine.

Adresse : DSDEN 35 - SAGAS 1 quai Dujardin CS 73145 35031 RENNES cedex]

[À des moments différents de l'audience nous ont été donnés les noms suivants :

- les assistantes sociales du personnel :
 - Madame Mevel pour le nord du département.
 - Madame Dieppedalle pour le sud.
- la médecin des personnels de l'EN : la docteure Goyec]

3. relatives à nos droits :

[L'intersyndicale](#) attire l'attention de nos interlocuteurs sur la nécessité de **fournir aux AESH toutes les informations sur leurs droits** (Supplément Familial de Traitement, remboursement partiel de l'abonnement aux transports en commun, forfait mobilité, chèques vacances, Pass éducation...) compte-tenu de la précarité qu'induisent le temps partiel imposé et le niveau de notre rémunération.

[La DSDEN \(Mme Kerouredan\)](#) s'est dit consciente de l'importance de celles-ci pour nous, pour avoir siéger aux commissions d'attribution d'aides sociales. Elle nous confirme qu'**aucune différence n'est faite en fonction de statut propriétaire ou locataire de l'AESH, lors du traitement de son dossier**. Qu'elle ou il soit propriétaire ou locataire, **ce sont le reste à vivre de l'agent et la composition de sa famille qui sont pris en considération lors de l'attribution d'aide financière exceptionnelle**. Elle nous précise que ces aides sont souvent octroyées actuellement pour permettre à nos collègues de faire face à difficultés liées au logement ou à des frais de réparations de leur véhicule. Elle rappelle qu'il s'agit d'une **aide ponctuelle** donc les demandes ne doivent pas être trop récurrentes. **Si l'AESH demande plus d'une fois par an, le refus sera probable.**

4. par le biais des sites de la DSDEN et de Toutatice :

[L'intersyndicale](#) insiste sur l'importance d'**un accès simple aux informations utiles à notre métier sur le site de l'académie et sur Toutatice** et souhaite que soient disponibles des documents mis à jour. Elle demande aussi d'ajouter des documents tels que la demande d'autorisation d'absence, la demande de cumul d'emploi, la carte des PIAL, ...

[La DSDEN](#) : répond favorablement.

5. mais aussi par le biais de notre boîte de courriel académique :

[L'intersyndicale](#) : à propos de la boîte académique, nous signalons qu'une partie de nos collègues ne connaissent pas leur NUMEN, ont oublié ou perdu leurs identifiants faute d'utilisation (dans le premier degré, ou les établissements privés) voire ne savent pas qu'elles et ils ont une adresse mail académique. Nous réclamons que tou·tes les AESH soient informé·es de l'existence de ce mail et des modalités pour l'utiliser.

[La DSDEN \(Mme Le Bihan\)](#) nous explique que l'origine des soucis à l'accès à la boîte académique est parfois liée à une discordance entre le nom utilisé par le service et celui saisi par l'agent·e au moment de son inscription sur le site SIATEN pour les AESH (nom d'usage/nom de jeune fille).

En réponse à une question complémentaire, elle nous précise que, **le NUMEN, l'adresse mail, l'historique des contrats de l'AESH sont conservés lors du transfert de gestion du lycée Thépot au Rectorat tout comme lors d'un changement de département.**

[La DSDEN](#) va chercher une solution. Celle-ci sera peut-être le passage de l'information via le ou la coordonateur·trice du PIAL.

IV. Les questions autour de la mise en place des PIAL :

1. pour l'ensemble des AESH :

a. autour de l'avenant :

⇒ Que se passe-t-il en cas de non-signature de l'avenant ? Quelle procédure est mise en place ? Dans quels délais ? Que se passe-t-il si l'AESH veut continuer à travailler malgré l'absence de signature d'avenant ?

L'intersyndicale : [NB : Contrairement à ce qui a pu être dit lors des réunions PIAL en visioconférence par exemple ou répété par certain-es coordonnateur-trices PIAL ou des coordonnateur-trices départementaux, l'avenant PIAL constitue une **modification substantielle du contrat de travail à l'initiative de l'employeur**. En cela, la non-signature entraîne une procédure de licenciement qui **ouvre droit aux allocations chômage**.]

La DSDEN (Mme Le Bihan) : *Une campagne de relance est en cours pour s'assurer que la non-signature n'est pas liée à un oubli de la part de l'AESH. Celle-ci permettra d'avoir une meilleure visibilité sur les situations de refus de signature d'avenant pour le retour des vacances.*

Au niveau académique, une harmonisation de la procédure de licenciement en cas de refus de signature de l'avenant est en cours : les délais d'enclenchement seront fonction du nombre de refus sur l'ensemble des 4 départements de l'académie.

Cependant, les grandes lignes sont les suivantes :

1^{ère} étape - *entretien avec l'AESH, après un délai de prévenance de 5 jours ouvrables, pour l'explication de la procédure de licenciement, l'information sur la suite de la procédure, sur le maintien des échanges au-delà de celle-ci.*

Un cadrage académique est en cours pour la formalisation de l'entretien, nos interlocuteurs n'avaient pas plus d'informations sur ce sujet si ce n'est que l'AESH concerné-e pourra être accompagné-e lors de l'entretien.

2^{ème} étape - *passage en commission consultative paritaire (CCP) qui actera le licenciement. Il nous a bien été précisé que pendant toute la procédure, tant que le licenciement n'est pas effectif, l'AESH reste en poste.*

3^{ème} étape - *réalisation de la période de préavis à la suite de la décision de la CCP et avant de pouvoir quitter son poste.*

[NB : Le temps de préavis, identique à celui des autres contractuels de l'Etat, est fonction de l'ancienneté de service.]

Ancienneté de service	Délai de préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
À partir de 6 mois jusqu'à moins de 2 ans	1 mois
À partir de 2 ans	2 mois

⇒ Que se passe-t-il si l'AESH veut continuer à travailler malgré l'absence de signature d'avenant ? La DSDEN (Mme Le Bihan) : *Il est **absolument impossible de conserver son poste sans signature de l'avenant**. Toute non-signature entraînera un licenciement.*

2. autour de la réaffectation :

⇒ Quels sont les critères du choix de l'AESH qui va être réaffectée sur un autre établissement ?

La DSDEN (Mme Le Bihan) nous indique que le ou la chef-fe d'établissement ou l'IEN opère ce choix selon ces critères (dans l'ordre d'importance) :

- **priorité aux besoins de l'élève** : les binômes AESH-élèves à besoins particuliers déjà constitués seront prioritaires et conservés,
- **AESH volontaire pour partir**
- **ancienneté sur l'établissement** : le/la dernier-e arrivé-e sera le/la premier-e parti-e ...

L'intersyndicale pointe le risque de dérive de cette délégation au chef.fe d'établissement dans ce choix du collègue à réaffecter sur un autre établissement. En effet, en cas de relation tendue entre le ou la chef-fe

d'établissement et l'AESH, le choix pourrait être motivé par le souhait d'évincer cette personne de son établissement.

La DSDEN nous répond que l'agent-e doit faire remonter directement aux coordonnateur-trices départementaux ce type de situation, et ce, dès que les relations se tendent.

⇒ Quel est le nombre d'établissements maximum pour les affectations ?

La DSDEN (Mme Le Bihan) : les AESH sont affecté-es sur deux établissements maximum du fait de la difficulté pour les établissements respectifs de gérer les emplois du temps de l'AESH.

⇒ Quelle est la distance maximale entre domicile et établissement ?

La DSDEN (Mme Le Bihan) : les services s'attachent à faire au mieux, et à ne pas dépasser la distance de 15km cependant cette distance peut s'élever à 30km maximum dans les secteurs problématiques en recrutement tels que ceux du centre Finistère.

En application de la note ou circulaire académique, les frais de déplacement sont versés uniquement dans le cas des affectations sur deux établissements et seulement sur la plus courte distance (établissement de référence-domicile ou établissement-établissement)

L'intersyndicale fait remarquer que 30 km, c'est 60km par jour ! Sur le budget d'un-e AESH, c'est énorme (voire parfaitement impossible).

La DSDEN nous répète avoir conscience du problème mais essaye de faire au mieux.

⇒ Quel est le délai de prévenance en cas de réaffectation ?

*La DSDEN : En cas d'urgence, les services essaient de faire au mieux **avec un délai de prévenance d'une semaine, mais parfois sans aucun délai, avec un déplacement du jour au lendemain.** Il faut intervenir rapidement pour certain-es élèves lorsqu'un-e AESH est en arrêt.*

*L'intersyndicale souligne alors la **nécessité de créer une équipe d'AESH remplaçant-es** car la réaffectation d'un-e AESH en cas d'arrêt d'un-e autre collègue revient à priver les élèves actuellement suivi-es par la « remplaçante » (ou à diminuer leur nombre d'heures) : le fameux « déshabiller Paul pour habiller Pierre ». La DSDEN nous oppose qu'avant cela, il faudrait déjà combler la totalité des notifications MDPH : actuellement, 600 élèves du Finistère n'ont pas toutes leurs heures d'accompagnement. Deux raisons à cela : les difficultés de recrutement et le manque de budget.*

L'intersyndicale fait remarquer qu'il n'est pas étonnant qu'il y ait des problèmes de recrutement étant données des conditions de travail des AESH.

[NB : pour l'instant, la DSDEN regarde quand il y a une réaffectation ; à terme les PIAL géreront seuls.]

⇒ L'AESH est-elle couverte en cas d'accident lors de son trajet vers son nouvel établissement de réaffectation ?

L'intersyndicale demande qu'un ordre de mission écrit soit établi lorsqu'il y a une affectation sur un nouvel établissement afin de protéger l'AESH en cas d'accident sur le trajet ou au travail. En effet pour nous, l'avenant du PIAL et sa liste d'établissements ne constituent pas un document justifiant du lieu de travail et ne protègent donc pas en cas d'accident du travail.

La DSDEN acquiesce d'une telle nécessité. Elle réfléchira aux modalités : l'information sera peut-être transmise par le ou la coordonnateur-trice de PIAL. Dans tous les cas, l'employeur étant mis au courant de la nouvelle affectation, l'AESH est couvert-e lors de son premier trajet domicile-nouvel établissement d'affectation.

[L'intersyndicale](#) réaffirme la nécessité d'informer l'AESH, également par écrit, avant la prise de poste.

⇒ Comment sera pris en compte et respecter le second emploi lors d'une réaffectation (distance, horaires, ...)?

La DSDEN : La priorité est au travail d'AESH car l'Education nationale est notre employeur principal.

[L'intersyndicale](#) : nous faisons remarquer que pour les AESH, le deuxième emploi est souvent vital.

La DSDEN nous répond finalement que c'est l'intérêt du PIAL : d'être plus proche de nous et de s'adapter à nos contraintes. [Nous sommes septiques]

⇒ Une fiche de vœux harmonisée sur le département est-elle envisagée pour tenir compte de nos souhaits d'affectation ?

[L'intersyndicale](#) demande l'élaboration d'une fiche de vœux, harmonisée sur le département. Celle-ci devra prendre en compte les préférences : 1^{er}/2nd degré, public/privé. Elle devra aussi permettre de prendre en compte la RQTH de l'agente ou les préconisations particulières liées à son état de santé, s'il y a lieu. Nous pourrions y mentionner la possession ou non d'un véhicule, la distance maximale souhaitée entre le(s) lieu(x) d'affectation et le domicile ou encore d'autres éléments de notre situation personnelle (par exemple, un second emploi). Enfin, les AESH pourront y faire part de leurs connaissances spécifiques (bilinguisme, formation sur un handicap particulier, ...).

La DSDEN (Mme Le Bihan) acquiesce et se penchera sur cette idée de fiche de vœux. Elle précise cependant et insiste pour que nous rappelions aux collègues **de ne jamais donner d'informations médicales à l'employeur, et de n'indiquer que les préconisations d'un médecin.**

En tant qu'employeur, l'Education nationale se doit de prendre en compte les RQTH, mais ne doit pas connaître le dossier médical de son agent-e. Il faut se rapprocher du Docteur Goyec, pour obtenir des préconisations.

[NB : le délai pour un rendez-vous est d'environ 1 mois en ce moment.]

3. pour les AESH référent-es de PIAL et pour l'AESH référente départementale : *La DSDEN* rappelle que les rôles des AESH référent-es sont fixés sur le texte réglementaire, avec notamment, l'appui aux AESH nouvellement nommés en attendant leurs 60 heures de formation ainsi que le soutien aux AESH dans leur PIAL.

Chaque pilote sera informé-e de la fiche de poste de l'AESH référent-e. Le temps de décharge accordé aux AESH référent-es est de 2 ou 3 demi-journées soit 6 ou 9h par semaine selon le nombre d'AESH appartenant au PIAL. La taille du PIAL est fonction du nombre d'AESH sur un secteur : un PIAL compte en moyenne entre 60 et 70 AESH.

L'AESH départementale est déjà en poste et travaille 2,5 jours par semaine à la DSDEN. Sa mission est d'accompagner les AESH référent-es des 35 PIAL finistériens. Elle travaille également sur la création de formations au plus près des attentes des AESH.

La DSDEN envisage par ailleurs la mise en adéquation de nos formations en fonction de nos affectations comme une formation sur le champ de l'autisme avant d'accompagner un élève porteur de ce trouble.

Les AESH référent-es signeront un avenant précisant le nombre d'heures dévolues à leur mission. Elles et ils auront un emploi du temps précis de leur semaine précisant les missions (les créneaux dédiés aux missions de référence seront clairement indiqués). Les PIAL étant encore à leurs balbutiements, ce temps de travail peut être amené à être adapté en fonction des retours d'expérience.

Les AESH référent-es touchent une prime de 600€ brut par an, soit 50€ brut/mois.

[L'intersyndicale](#) fait remarquer que c'est peu au vu des missions et de la zone couverte par certains PIAL (notamment en centre Finistère).

⇒ Un ordre de mission sera-t-il établi pour les déplacements des AESH référentes ? Des frais de déplacement sont-ils envisagés ?

L'intersyndicale sollicite l'édition d'un ordre de mission en cas de déplacement de l'AESH référent-e sur l'établissement d'un-e coordonnateur-riche de PIAL ou d'un-e collègue sollicitant son aide.

La DSDEN nous assure que les **frais de déplacement seront pris en charge**. Elle précise que **le lieu de travail de l'AESH pour ses missions de référence est son établissement d'affectation**, lorsqu'il ou elle n'est pas en déplacement.

La DSDEN (Mme Kerouredan) nous rappelle à cette occasion que **les frais de déplacement sont pris en charge également lorsque nous accompagnons un élève pour un examen hors de notre établissement d'affectation**. Attention, il faut avoir un ordre de mission pour un tel accompagnement.

⇒ Quel matériel sera mis à disposition des AESH référent-es pour effectuer ces missions ?

L'intersyndicale : comme il nous semble que cette question n'avait pas encore été soulevée et que l'on nous annonce que l'AESH référent-es travaillera depuis son établissement d'affectation, nous évoquons le manque probable de matériel, notamment dans les écoles. Nous proposons **la possibilité d'un prêt de matériel par le rectorat**.

La DSDEN : L'idée **semble être envisageable**.

L'intersyndicale évoque également **le problème de la connexion internet** qui encore une fois peut poser problème dans les écoles. Nous parlons notamment des municipalités qui pourraient refuser la connexion d'un ordinateur extérieur sur leur réseau par peur des virus. Nous émettons l'hypothèse de l'achat d'un abonnement mobile pour à la fois le partage des données et une ligne téléphonique professionnelle.

La DSDEN rejette cette éventualité. Les AESH référent-es utiliseront un téléphone de leur établissement d'affectation.

⇒ Des adresses mail spécifiques sont-elles envisagées pour les AESH référent-es ?

La DSDEN (Le Bihan) nous apprend qu'une adresse professionnelle sera créée pour chaque AESH référent-e. Ce sera une adresse dédiée au PIAL qui ne changera pas même en cas de changement d'AESH référent-e.

L'intersyndicale propose que l'adresse soit nommée à partir du nom du PIAL pour faciliter la communication (et non par un système de numérotation qui risquerait des envois au mauvais PIAL).

La DSDEN en prend note.

V. Mise en application de la décision du Conseil d'État 20 Novembre 2020

1. le cadre général :

L'intersyndicale énonce qu'outre la problématique du déploiement des PIAL sur l'ensemble du département, cette rentrée scolaire est aussi marquée par la mise en application de la décision du Conseil d'État du 20 novembre 2020. Cette décision impose la prise en charge financière par les collectivités territoriales (ou les OGEC dans le privé) de l'accompagnement des élèves notifié-es sur un temps périscolaire. Cette prise en charge financière peut s'opérer soit par la signature d'une convention Collectivité territoriale-Éducation Nationale soit par le recrutement d'AESH par la collectivité sur le temps périscolaire, et enfin soit par le recrutement d'un autre personnel pour assurer l'accompagnement d'un-e élève notifié-e sur le temps périscolaire.

⇒ Pour quelle(s) raison(s) l'option d'une telle convention collectivité territoriale - Éducation Nationale a, semble-t-il, été écartée ?

L'intersyndicale précise que ce choix précarise beaucoup d'AESH par la signature de contrats (pour beaucoup à la vacation) avec un second voire troisième employeur, les collectivités territoriales, mais aussi par une diminution de la quotité horaire pour certaines AESH avec un passage à la quotité horaire de 62%.

La DSDEN : nous informe que le Finistère faisait office de mauvais élève en se montrant jusque-là réfractaire à l'application de cette décision du Conseil d'Etat. Elle précise que le choix d'écarter la mise en place de telles conventions est lié à un aspect technique : le temps d'accompagnement effectué par l'AESH resterait pour exemple à 28 ou 30h dans le logiciel même si 4h ou 6h seraient financées par les collectivités. Ce faisant, le nombre d'heures AESH disponibles pour les services serait faussé. Elle ajoute par ailleurs que l'application de la décision amène plus de clarté entre le périscolaire et le scolaire.

2. les cas particuliers :

⇒ Dans les petites communes, quel accompagnement pour les élèves notifiés sur le temps périscolaire ?

L'intersyndicale s'inquiète de l'absence possible d'accompagnement sur ces temps-là pour ces enfants et avance de fort possibles difficultés en termes de financement et de recrutement pour les communes de petite taille.

La DSDEN (Mme Kerouredan) nous assure qu'elle fera preuve de souplesse pour celles qui n'y parviennent pas car elle ne souhaite pas laisser d'enfants dans l'embarras mais réaffirme le souhait de se mettre en conformité vis-à-vis de cette décision du Conseil d'Etat.

⇒ Et dans les établissements privés ?

La DSDEN : Les services rencontreront la Direction départementale de l'enseignement catholique (DDEC) pour faire l'état des difficultés. La DDEC a d'ailleurs assuré à la DASEN, il y a 15 jours lors d'une réunion, qu'elle ne laissera pas les enfants en situation de handicap sans accompagnement le midi.

L'intersyndicale évoque le risque de voir les établissements privés exercer des pressions sur les AESH pour qu'elles et ils fassent du bénévolat sur le temps de midi.

La DSDEN (Mme Kerouredan) nous enjoint à faire remonter les problématiques de bénévolat auprès de la DIVEL ou de l'établissement mutualisateur pour une gestion au cas par cas.

L'intersyndicale rétorque que nous sommes des personnels très précaires, évalué-es en fin d'année par nos chef-fes d'établissement. Ce n'est donc pas forcément facile de faire remonter.

La DSDEN nous répond que ce serait effectivement plus facile si les AESH faisaient remonter ces pressions à plusieurs. Conseil est donné finalement de faire remonter directement à Mme Le Bihan qui fera remonter à la DDEC.

⇒ Et dans les PIAL inter-degré ? Les quotités horaires vont-elles être diminuées à 62% également ?

L'intersyndicale rappelle que l'autre conséquence de la mise en application de la décision du Conseil d'Etat est l'harmonisation des quotités horaires à 62% dans le premier degré. Nous nous inquiétons fortement de voir cette harmonisation s'appliquer sur l'ensemble des collègues dans les PIAL inter-degré.

La DSDEN : il n'est pas prévu de baisser tou-tes les AESH des PIAL inter-degré à 62%.

⇒ De même, les AESH Collectif-ves pourraient-elle bénéficier d'une quotité supérieure à 62%?

L'intersyndicale précise que pour les AESH collectif-ves 62% ne suffisent pas (temps de concertation, de réunions et de préparation du matériel plus importants), il faut du temps hors présence élève inscrit dans l'emploi du temps.

La DSDEN : *Ce n'est pas prévu dans les missions des AESH d'avoir du temps dans l'emploi du temps hors présence élèves.*

L'intersyndicale insiste sur les besoins plus importants de temps de concertation, de réunions et de préparation pour les AESH Co dus au nombre d'élèves suivis et aux handicaps plus lourds.

La DSDEN : *En tout état de cause, il nous faut poser la question à M. Brault, IEN handicap. [Nous leur laissons justement une lettre à son attention.]*

⇒ Nouvelles embauches, à quelle quotité se font-elles ?

La DSDEN : *Tout-es les nouvelles embauches se font à une quotité de 62% cette année.*

VI. Rappel aux chef-fes d'établissement et directeur-trices d'école pour le le respect du cadre des missions des AESH :

L'intersyndicale demande que les services de la DSDEN fassent un rappel aux chef-fes d'établissement et directeur-trices d'école sur le respect de notre cadre de mission.

À la demande de M. Innocenti, nous énumérons pendant plusieurs minutes des exemples concrets de non-respect de ce cadre : couverture de livres en fin d'année scolaire, surveillance de cour sur les récréations et le temps de midi, travail administratif (tel que le classement de dossiers médicaux des élèves), ménage...

La DSDEN : *[Nos trois interlocuteur-trices semblent ébahies par cette liste.] Un rappel sera donc fait aux chef-fes d'établissement et directeur-ices d'école. Des réunions sont prévues d'ici peu justement. La DSDEN nous répète de faire remonter dès qu'une mission hors cadre est demandée.*

VII. Versements rétroactifs d'augmentation de salaire ou d'indemnités

L'intersyndicale rappelle que les AESH sont des personnels précaires payé-es sous le seuil de pauvreté, et que nous vivons donc en partie grâce aux aides de la CAF.

Nous listons quelques versements rétroactifs qui impactent l'attribution de nos aides CAF, tels que ceux de la nouvelle grille indiciaire, des indemnités de mission d'AESH référent-es (qui peinent à se mettre en place), ... Nous évoquons d'abord la possibilité d'un échelonnement de ces rappels puis questionnons la DSDEN sur un courrier reçu par certain-es AESH de Thépot concernant le versement prochain d'un arriéré de salaire.

La DSDEN : *un tel échelonnement de versements rétroactifs n'est pas possible.* Par ailleurs, Mme Le Bihan nous indique qu'il s'agirait d'un **rappel de l'indemnité de compensation de la CSG** qui n'avait pas été versée aux AESH géré-es par le lycée Thépot pour la période de 2017 à 2020. Elle apporte la **précision qu'il fallait être en poste au 1er septembre 2018 pour percevoir cette indemnité...**

L'intersyndicale relaye au niveau départemental la question posée au Rectorat à la CCP du 12 octobre dernier. Nous demandons que :

- un document écrit du Rectorat soit fourni à chaque AESH, à remettre à la CAF indiquant qu'il s'agit d'un « revenu exceptionnel »,
- un courrier, demandant la prise en compte de ce document, soit envoyé par le Rectorat à l'attention des directeur-trices de CAF.

La DSDEN : Le Rectorat cherche un contact avec la CAF pour poser ces questions.

Le courrier serait à demander aux gestionnaires de paye au rectorat (Mme Denais pour les noms de famille allant de A à M, Mme Andrée pour N à Z).

L'intersyndicale demande l'envoi systématique de ce papier. Tou·tes les AESH n'auront en effet pas forcément reçu l'information.

VII. Et enfin, après 2h30 d'audience, nos revendications

L'intersyndicale rapporte l'observation de dysfonctionnements dans la gestion des AESH par le lycée Thépot : le retard de versement de salaire pour de nombreux·ses AESH Thépot pour le mois de septembre, la perte de courriers importants (des avenants signés disparus, dont certains envoyés en recommandé), des erreurs dans les annexes des avenants de certains PIAL avec des listes d'établissements erronées.

Nous demandons l'**abandon des deux employeurs** distincts pour les AESH **au profit d'un employeur unique : le Rectorat.**

Nous revendiquons :

- un **vrai statut de fonctionnaire de catégorie B avec un salaire à 1,4 fois le SMIC** en début de carrière,
- un **temps plein à 24h côte-à-côte élève** et donc la fin des temps partiels imposés,
- le **droit à la formation continue et une formation initiale et qualifiante** avant la prise de poste,
- l'**abrogation des PIAL et de leur politique excessive de mutualisation de l'accompagnement**, préjudiciable aux accompagnant·es et aux besoins réels des élèves,
- un **recrutement massif d'AESH** pour permettre aux élèves ayant des notifications d'être accompagné·es à hauteur de leurs besoins,
- un **pôle de remplaçant·es**,
- des **primes** (informatique, REP, REP+, ULIS, EREA...).