

Octobre de tous les possibles...



Ce matin s'est tenu au rectorat un groupe de travail AESH avec deux points à l'ordre du jour : la gestion et la formation.

Étaient présents : le directeur de cabinet, la secrétaire générale adjointe du rectorat, le DRH, des IEN ASH, des secrétaires généraux départementaux, l'agent comptable de Vaucanson, des conseillers techniques de la rectrice.

Un rappel a été fait en début de séance sur les employeurs possibles :

- rectrice pour les contrats CDI et une partie des CDD (environ 2 500 contrats)
- lycée Vaucanson pour les contrats CDD hors titre 2 des établissements publics et Monge pour les établissements privés sous contrats. Cela représente environ 1 800 contrats pour Vaucanson et 200 pour Monge.

Contrats

Tout le début du groupe de travail a été consacré au retard pris dans la gestion des contrats : lecture de témoignages, dénonciation par les organisations syndicales de l'absence de contrat au 1^{er} septembre pour un nombre important d'AESH et tentative d'explications de la part du rectorat sur les retards pris dans les renouvellements. Nous avons été moyennement convaincus ou plutôt complètement solidaires avec les personnels administratifs qui en rêvent la nuit !

L'envoi de certains renouvellements dans l'été sur les messageries professionnelles était source de difficultés pour les personnels, nous avons répété à maintes reprises l'an dernier que les AESH ne connaissaient pas leur adresse et la manière de s'y connecter.

Le rectorat s'engage, d'ici la fin de la semaine, à relancer chacune des personnes en poste via les chefs d'établissement pour lesquelles la mise en paiement ne peut se faire, faute de contrat. **Pour n'oublier personne, ils doivent contacter tout le monde, même celles et ceux qui ont déjà renvoyé leur contrat.**

Il y aura donc des AESH non payé.es en septembre du fait de ce retard, pour lesquelles un acompte sera versé avec un rattrapage en **octobre**.

Les organisations syndicales ont été unanimes pour rappeler dans quelle précarité les AESH sont et la nécessité d'un écrit pour expliciter ces difficultés de rentrée et les retards de rémunération occasionnés. La situation est vécue comme une nième marque de mépris, ce que le directeur de cabinet réfute.

En cas de difficulté sur le volume horaire ou l'affectation, il faut en faire part au service école inclusive au sein de chaque département. Des consignes ont été passées à tous les chefs d'établissement d'être attentifs aux situations individuelles, cumul d'emploi...

Pour une augmentation de la quotité de travail, cela peut être examiné si le secteur demandé a des besoins importants.

On retiendra qu'un contrat oral a valeur juridique (dixit le DRH), mais que bien entendu ils œuvrent pour régulariser les situations au plus vite.

En cas de difficultés financières, n'hésitez pas à faire appel à l'assistante sociale du rectorat pour une aide.

Communication défailante

Il a été longuement question ensuite du défaut de communication, des difficultés à obtenir des réponses pour des questions spécifiques, malgré la mise en place d'un numéro unique censé éviter la démultiplication des interlocuteurs.

L'administration reconnaît qu'ils ont encore des progrès à faire et ils finalisent une plaquette à destination des AESH pour répondre à un certain nombre de problématiques. On a oublié de demander si elle serait disponible en **octobre**.

Le maître mot pour tous les problèmes rencontrés est : la période est transitoire ! Ils entendent, ils pointent les failles et assurent aux familles, enseignant.es, AESH des réponses rapides.

La secrétaire générale adjointe du rectorat a quand même suggéré qu'il pourrait être bon d'avoir un numéro unique réservé aux AESH.

Qui sauvera les personnels travaillant d'arrache-pied à Vaucanson ou dans les DSDEN ou Pôle ASH ? Le CDD de 3 ans, qui permettra de souffler pour une période équivalente !

La co-existence actuelle pour un même volume hebdomadaire de deux types de contrat : les personnels dont le contrat court et qui pour 50 % font 20 heures et ceux qui sont en renouvellement au 1^{er} septembre (enfin septembre/octobre) et qui pour 20 heures auront des contrats à 52 % semblait avoir échappé aux têtes pensantes du rectorat.

On a la même chose pour les 75 % qui deviendront des 77 % avec 30 heures au lieu de 27 heures.

Des avenants sont donc en préparation pour **octobre** ou novembre, afin de réajuster les quotités et rattraper la perte salariale.

Pour les affectations, il y a aussi eu des cafouillages avec des fiches navettes arrivées prématurément selon un IEN ASH. Des modifications ont ou vont donc avoir lieu.

Et là, l'IEN ASH de Savoie nous ressort la magie du PIAL : « Le PIAL permettra de limiter le secteur d'intervention des AESH et de prendre en compte leurs souhaits. »

Frais de déplacements

Ils ne peuvent toujours pas se mettre en place, sans la parution de la circulaire de cadrage. Elle est prévue, on vous le donne dans le mille : en **octobre** !

Aucune avance n'est possible, certaines personnes pourraient obtenir un défraiement pour l'an dernier.

Affectations en PIAL

Pas de nombre maximum d'établissements ou d'élèves en suivi. Comme le temps de déplacement est comptabilisé dans le temps de travail, naturellement les IEN ASH limitent le nombre d'établissements à couvrir.

Il a enfin été rappelé que l'AESH avait toute sa place dans l'équipe éducative, qu'à ce titre il/elle devait pouvoir participer aux conseils de classe, disposer éventuellement d'un casier, de moyens d'entrée dans les établissements...

Formation

Un schéma illustre les propos de la conseillère technique pour rappeler le volant des 60 heures obligatoires en formation initiale. Pour toutes les personnes nouvellement

embauchées et celles qui n'ont pas pu participer aux journées programmées fin août, trois mercredis en **octobre** sont calés.

Si les 60 heures sont prises hors temps devant élèves, il ne va pas rester grand-chose pour tout ce qui est préparation, participation aux ESS, réunions de concertation...

Réponse du rectorat : c'est une seule fois dans un contrat.

Pour toutes les autres formations (PAF, mobilisation du compte personnel de formation, formations communes avec les enseignant.es), des liens figureront dans la plaquette en cours de finalisation. Une formation sur le positionnement de l'AESH et de l'enseignant.e est envisagée.

Un calendrier départemental sera transmis dans les plus brefs délais.

Des consignes de souplesse ont également été données aux chefs d'établissement, mais une formation peut être refusée pour nécessité de service.

Les remplacements ne sont pas prévus, les équipes pédagogiques sont formées !

L'art de la contradiction

Le PIAL, c'est formidable ; si un élève a plusieurs accompagnant.es, c'est un tremplin vers l'autonomie. Mais on peut refuser un départ en stage à un.e AESH, faute de remplacement car cela peut être déstabilisant pour un.e élève de voir un.e autre AESH pour une journée.

Comment dire simplement qu'ils n'ont pas la ressource humaine suffisante, et pour cause !

Recrutement des AESH référents

Il est différent selon les départements, avec une décharge totale ou partielle d'accompagnement et l'offre d'un temps plein à des AESH « repéré.es » sur le terrain par les coordonnateurs, IEN ASH...

Revalorisation des CDI

Il reste quelques situations à la marge où le temps passé en CDI doit être pris en compte et la revalorisation rétroactive assurée, mais pas avant **octobre**.

La FSU a posé encore une série de questions en fin de groupe de travail mais nous avons été invités à les renvoyer pour des réponses ultérieures.

Sûrement en **octobre** !

Heureusement qu'il y a 31 jours...