

## CR – Audience AESH du 05 Avril 2022 DESDEN



Présent·es :

**Administration :**

- Mme DE SOUSA PONTE – SG iA
- M. DUFRESNE – Gestionnaire Massena

**Organisations Syndicales :**

- Serge MULLER, co-secrétaire académique, pour le SNES-FSU 06
- Aurélia DAQUI, pour le SNUIPP-FSU 06
- Armel BRIEND, co-secrétaire général de la CGT Éduc'Action 06
- Alexandre DUTHÉ, trésorier et mandaté AESH de SUD Éducation 06

### 1. Journées fractionnées

Nous rappelons à Mme De Sousa Ponte que lors de notre dernière audience, celle-ci nous avait expliqué que les heures fractionnées étaient retirées du temps annuel de travail et qu'en conséquence la base de calcul annuel des AESH se faisait sur 1593 heures (1607h moins les 14 heures de fractionnement).

Cette option, qui peut effectivement être proposée aux AESH, n'est pourtant pas celle retenue, d'après nos investigations.

En effet, nous avons constaté que les rémunérations des AESH n'étaient pas calculées sur la base de 1593h/an mais bien sur la base de 1607 heures. En conséquence, la DSDEN (AESH – titre 2) comme le gestionnaire mutualisateur à Masséna (AESH- hors titre 2) n'ont jamais pris en compte les heures fractionnées dans le calcul des rémunérations des contrats AESH.

Mme De Sousa-Ponte répond que ces 14 heures (2 jours de vacances) ne sont pas attribuées à ces personnels, compte-tenu du nombre de vacances dont ils et elles disposent dans l'année. Elle précise que s'il devait y avoir une

## **CR – Audience AESH du 05 Avril 2022 DESDEN**

modification à apporter sur ce point, le choix devra se discuter à l'échelle de la région académique, pour harmoniser les pratiques.

Nous précisons que nous ne comprenons pas cette position. Nous signalons que nous avons des retours nationaux qui attestent qu'un bon nombre de départements ont depuis bien longtemps intégrés les heures fractionnées dans le calcul des rémunérations AESH.

Nous rappelons par ailleurs que ce choix local n'est pas la règle de droit et qu'il revient aux personnels d'accepter ou non cette option mais qu'elle ne saurait en aucun cas être imposée par l'employeur. D'ailleurs, la mécanique de calcul des heures annualisées des AESH tient déjà compte des périodes de vacances.

Nous demandons donc à l'administration, sur ce point, d'apporter rapidement une réponse et un éclairage satisfaisant aux organisations syndicales.

### **2. Relation avec les services AESH de la DSDEN**

Nous rappelons que le service Masséna est opérationnel et que nous avons de bons retours.

Par contre, il subsiste toujours des problèmes de réception des appels par la plateforme d'appel DSDEN dédiée aux AESH les mercredis de 14h à 17h. Nous précisons que la plupart de ces appels revêt un caractère urgent et qu'en conséquence si cette plateforme n'est pas opérationnelle, les personnels AESH en détresse restent livrés à eux-mêmes.

Mme De Sousa-Ponte explique un problème persistant de turn-over de personnels et d'absences. Elle précise que bien qu'elle ait constaté par elle-même que le service fonctionnait, nous pouvons, en tant qu'organisation syndicale, dans le cadre d'un blocage utiliser les courriels des responsables.

Nous rappelons que les choix locaux attestent quand même historiquement d'un manque de considération de ces personnels car le choix initial a été d'employer irrégulièrement des AEd sur postes administratifs pour gérer les AESH hors titre 2.

Nous ne remettons d'ailleurs pas en cause les compétences des AEd dont on connaît aujourd'hui la valeur et la qualité mais nous rappelons qu'une autre nature de contrat aurait pu s'envisager dès le départ. Ce choix montre encore que l'enjeu économique prime sur le choix qualitatif.

### **3. Procédure de licenciement**

## **CR – Audience AESH du 05 Avril 2022 DESDEN**

Il est rappelé par Mme De Sousa Ponte qu'il y a sur ce point une grande volonté de lien et de dialogue. Sur les 18 licenciements actés, 2 le sont pour absence de besoin géographique, 7 le sont pour inaptitudes et 9 pour refus de modification substantielle du contrat.

Chaque mois une CCP est mise en place puis est annulée en l'absence de dossier. Aucun licenciement n'a été prononcé suite à un conflit.

Pour les personnels souhaitant basculer sur un autre emploi, Mme De Sousa Ponte précise que tout est fait pour faciliter le départ de l'agent, à condition de ne pas laisser l'élève accompagné sans solution.

En ce qui concerne l'inaptitude, l'intersyndicale rappelle que l'on doit pouvoir aussi éviter parfois ce type de licenciement. Il doit pouvoir être envisagé des solutions RH aux cas par cas en fonction des difficultés rencontrées. Certains contextes de travail sont matériellement inadaptés à certains soins prodigués.

Mme De Sousa Ponte rappelle que les personnels peuvent contacter l'ERSH ou les conseillère Péda AESH qui peuvent aussi se déplacer sur le terrain ou encore l'équipe EMAS en dernier recours.

Nous précisons que nous souhaiterions que les coordo PIAL, au plus près des besoins des AESH, puissent *faciliter la mobilité des personnels* à la demande de ceux-ci, lorsque cela est possible. Nous déplorons que certains IEN ne soient pas toujours à l'écoute des propositions qui leur sont faites et décident seuls, parfois sans cohérence, de la mobilité des AESH dans les PIAL.

**L'ordre du jour ne pouvant être complètement suivi, faute de temps, les questions traitées ci-dessous l'ont été rapidement en fin d'audience.**

- Nous apprenons qu'une AESH référente départementale, chargée de la création de la fiche poste des référent·es PIAL a été recrutée suite à l'appel à candidature. Il s'agit de Mme DELONGEVILLE.
- Nous rappelons que les parents redemandent des AESH individualisé·es car ils sont conscients de la perte de qualité suite à la mise en place de la mutualisation. Nous nous étonnons que des AESH individualisé·es puissent être affecté·es 12H sur 1 semaine auprès d'un enfant et non 24H. Que devient l'enfant pendant les 12H restantes ?
- Nous rappelons notre volonté de 4 enfants maximum par AESH mutualisé·e et précisons que nous sommes convaincu·es que tout pourrait bien mieux fonctionner avec cette exigence.
- Nous demandons à ce que soit travaillée une convention entre les structures territoriales et nationale dans le cadre de la période méridienne de cantine. Nous décrivons pour compléter ce point, la situation de personnels AESH qui perdent de l'argent dès que l'enfant est absent car elles·ils sont payé·es en vacances sur ces horaires.

## **CR – Audience AESH du 05 Avril 2022 DESDEN**

**Pour la FSU, la CGT Educ'Action et Sud Éducation, il reste urgent de :**

- **Augmenter les rémunérations de tou·tes les AESH** et leur garantir la possibilité de contrats à temps complet pour vivre dignement de leur travail.
- **Abandonner les PIAL et la politique de mutualisation des moyens** qu'elle sous-entend.
- **Créer un véritable statut de la Fonction publique** pour reconnaître le métier d'AESH.
- **Recruter massivement des AESH** pour permettre aux élèves en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement à la hauteur des besoins.