

CR – Audience AESH du 22 Juin 2022 DSDEN



CONTACTS

SNES : s2-06@nice.snes.edu / SNUIPP : snu06@snuipp.fr

CGT Éduc : aesh@cgteduc06.fr / SUD Éduc : contact@sudeducation06.org

Présent·es :

Administration :

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

Organisations Syndicales :

- Vassilia MARGARIA, co-secrétaire départementale adjointe, pour le SNES-FSU
- Olivier CLERC, élu au Bureau et à la Commission Exécutive de la CGT Éduc'Action 06
- Alexandre DUTHÉ, Trésorier et mandaté AESH de SUD Éducation 06

1. NON RENOUVELLEMENT DES CONTRATS

Des contrats signés en 2019 pour 3 ans arrivent à échéance. 730 AESH sont concernée·es. Sur ces 730 personnes, 29 ne seraient pas renouvelé·es. Sur ces 29 non-renouvellement, 2 AESH auraient pu prétendre à être CDI·es à la rentrée.

D'après Mme De Sousa Ponte, elles ou ils ont toutes/tous eu un entretien, au moins téléphonique, avec leur supérieur·e hiérarchique. Des enseignant·es ou des chefs d'établissement auraient signalé des dysfonctionnements, émis des avis défavorables dans la manière de servir de certain·es AESH. Pour ces cas, Mme De Sousa Ponte a "personnellement" regardé, prétendant mener une gestion individuelle : les décisions de non-renouvellement ont finalement été prises pour un certain nombre de cas. Lorsque des signalements ont été faits en début d'année, la DSDEN avait demandé à ce que les AESH soient accompagné·es ; aucun licenciement n'a été prononcé dans ces situations pour que les AESH ne perdent pas leur allocation chômage. Mais lorsqu'il n'y a pas eu d'amélioration, le contrat n'a pas été renouvelé pour la rentrée.

9 AESH ont écrit à ce jour pour demander un recours gracieux concernant le non-renouvellement de leur contrat. Toutes et tous seront reçu·es par les IEN. Bien souvent il s'agirait d'un problème de positionnement (par rapport à l'élève, la famille ou l'équipe pédagogique).

CR – Audience AESH du 22 Juin 2022 DSDEN

Nous insistons sur le fait que ces AESH n'ont pas eu d'évaluation ni parfois même d'entretien avant de recevoir leur courrier de non-renouvellement et que cela n'est pas réglementaire.

Mme De Sousa Ponte reconnaît que, pendant la période COVID, tout n'a pas été "formalisé" en terme d'évaluation. Les rappels à l'ordre, quand il y en a, n'ont pas toujours été faits par écrit. Mais elle va donner des consignes pour qu'à l'avenir cela soit le cas.

Nous nous interrogeons sur le nombre élevé de non-renouvellement non justifiés, à nos yeux. Dans un certain nombre de cas, les AESH ont pu produire des courriers de soutien de la part de leur équipe pédagogique. Mme De Sousa Ponte remet en question ces soutiens en affirmant que les enseignant·es aurait pu se renseigner sur la raison de l'avis défavorable auprès de l'IEN. Elle affirme qu'il n'y a pas de quota de non-renouvellement et s'offusque que les organisations syndicales aient pu émettre cette hypothèse.

Mme De Sousa Ponte reconnaît qu'il manque des AESH un peu partout, en particulier lorsque des notifications ont été prononcées en cours d'année. La situation dans les vallées ainsi que dans la zone de Menton est particulièrement tendue.

Nous en avons profité aussi pour dénoncer le retard des CCP qui mettent les AESH, en attente d'une décision sur leur licenciement, dans une position très inconfortable. Certain·es ont du attendre 6 mois avant de connaître la décision ! D'autre part, certain·es collègues se sont vu·es proposer de postuler à nouveau au même poste après leur licenciement. Mme De Souza Ponte nous a expliqué qu'il s'agissait de cas où l'AESH avait été licencié·e car il n'y avait plus d'élèves à accompagner et que l'AESH avait refusé de signer un avenant au contrat pour modifier l'affectation.

Pour conclure ce point, nous avons rappelé notre incompréhension sur cette gestion RH qui consiste à se séparer de collègues compétent·es alors même que les besoins en accompagnement ne sont pas tous couverts.

2. LE FRACTIONNEMENT

A la suite de nos demandes réitérées lors de deux audiences cette année, la DSDEN a sollicité le Ministère et la région académique. Il a été décidé de prendre en compte les 2 jours de fractionnement. Le temps de travail se basera donc dorénavant sur 1593 h (1607h - 14h). Cette prise en compte a pour conséquence une légère augmentation de la quotité (1 point de pourcentage pour une partie des AESH) qui se répercutera sur les salaires très prochainement.

A notre remarque sur le fait que ces heures ne doivent pas être proratisées (-14h pour tous et toutes, quelque soit la quotité de temps de travail) Mme De Sousa Ponte répond qu'elle fera remonter cette remarque.

Quand nous l'interrogeons sur le fait que le choix doit être laissé à l'agent, entre récupérer ces 14h en congé ou en rémunération supplémentaire, Mme De Sousa Ponte répond que le choix a été fait de ne pas laisser le choix aux agents pour ne pas pénaliser l'accompagnement des élèves.

CR – Audience AESH du 22 Juin 2022 DSDEN

La mesure ne sera pas rétroactive car cela serait trop compliqué à mettre en œuvre et que le bénéfice serait minime pour les AESH concerné·es.

CONCLUSION :

Nous sommes relativement surpris·es par certaines réponses apportées par l'administration. Il n'est pas acceptable que les AESH découvrent qu'elles et ils ne sont pas renouvelé·es par courrier RAR sans avoir préalablement pu échanger sur leur manière de servir. Ensuite, il est surprenant que des témoignages d'enseignant·es puissent, lorsqu'ils sont négatifs, favoriser le non-renouvellement de contrat mais ne puissent pas a contrario, permettre de l'éviter lorsqu'ils soutiennent la qualité du travail de nos collègues AESH.

Par ailleurs, nous nous félicitons que nos multiples interventions aient enfin contraint l'administration à procéder à un nouveau mode de rémunération sur la base de 1593H annuelles. Mais, bien qu'il constitue une avancée pour les personnels, il n'en demeure pas moins qu'il ne laisse pas, comme les textes l'imposent, la possibilité à l'agent de choisir entre rémunération et jour de congé. De plus, ce mode de calcul n'est pas encore le plus favorable pour les agents puisqu'il proratise le fractionnement en fonction de la quotité de travail effectuée par les AESH. L'intersyndicale continuera donc à se mobiliser sur ce point.

Toutes et tous les AESH qui ont fait une demande de recours gracieux doivent recevoir une invitation à un entretien préalable avec leur IEN ou leur chef·fe d'établissement. Nous avons obtenu de pouvoir les accompagner individuellement lors de cet entretien. Nos organisations syndicales se répartiront les accompagnements en fonction de leur disponibilités. Nous invitons toutes et tous les AESH non renouvelé·es à prendre contact avec nous au plus vite, une fois la date d'entretien connue mais aussi pour que nous puissions les aider dans la rédaction de recours gracieux, si elles et ils souhaitent poursuivre dans leurs fonctions à la rentrée.

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.