

GT AESH MERCREDI 31 MARS

Pour la FSU : Guillaume Ancelet, Bénédicte Viguié, Marieke Mouzarine, Guillaume Hily,

Présents également pour les personnels : Le Sgen Cfdt, FO, l'Unsa et le Snalc.

Pour l'administration : Rectorat d'Amiens (Mme Viot SG, Mme Belley Lemoine SG adjointe, M Haye DRH, Mme Pillon chef de la DOS, Mme Damenez), la DSDEN 02 et la DSDEN 60. (il manque des noms que l'on n'a pas eu le temps de noter)

Pour le Rectorat, « on avance » au sujet de la gestion des AESH, pour la FSU, la plupart des questions restent sans réponse et on reste très loin des attentes des personnels. La FSU dénonce cette « langue de bois ». Les Aesh n'ont vu aucun progrès dans leurs conditions de travail et de rémunération. L'IC de CSG est toujours en attente.

Le vote sur la grille de salaire proposée lors du dernier GT qui devait avoir lieu en mars est reporté au Comité technique académique du mois de mai ! Les modifications n'interviendront donc qu'en septembre ! un reclassement devrait avoir lieu selon l'ancienneté, mais cela reste à vérifier.

Concernant la compensation de l'indemnité de CSG, elle sera versée sur la paye de mars pour les AESH HT2 (recruté directement par un lycée mutualisateur) et sur la paye d'avril pour les T2 (contrats DSDEN et établissements).

Pour les jours de fractionnement, la proposition de pouvoir poser une journée a été repoussée. Ce sera un calcul sur 1593 heures annuelles au lieu de 1607. Le temps de travail ainsi libéré risque de passer inaperçu...

Une fiche de vœux devrait être remise en place dans les 3 départements.

Toutes nos interventions et celles des autres organisations syndicales convergent vers un constat de maltraitance des AESH (salaires de misère, manque de reconnaissance, difficulté à obtenir des informations claires, différences de traitement selon le type de contrat ou le PIAL).

Un contact qui peut servir au Rectorat, si vos problèmes de paye ne se débloquent pas localement :

Delphine Damenez (DOS 3)

delphine.damenez@ac-amiens.fr

03 22 82 38 43

Frais de déplacement entre établissements sur communes distinctes :

Véronique BOURY

Téléphone 03 22 82 69 89 | veronique.boury@ac-amiens.fr

NOTES CONCERNANT LES ECHANGES :

Présentation par l'administration du cadre de discussion :

- Explication de la grille de salaire présentée
- Discussion autour du sommaire du Vademecum : volonté de réussir à avancer sur des aspects pratiques. Par exemple dans la rubrique « Employeur » : indiquer qu'il y a 3 employeurs possibles et savoir qui appeler pour des questions administratives, de gestion de paye etc...

FSU : Dans le sommaire, nous sommes étonnés de voir apparaître en 10.1 « le devoir de réserve et de discrétion professionnelle ». Il nous semble que d'après les textes, cela est une contrainte lourde, réservée exclusivement aux hauts fonctionnaires et que ces obligations ne peuvent pas être les mêmes pour des personnels contractuels.

RECTORAT : A partir du moment où le contrat est de droit public, ces obligations sont les mêmes pour tous.

LES ORGA.SYNDIC : demandes pratiques : noms de référents ? gestion des arrêts maladie ? frais de déplacement avec Chorus-DT ? Jours de fractionnement ? Action sociale ? Procédure pour passer à des quotités horaires

supérieures ? Vote de la grille de salaire « revalorisée » ? Paiement de l'indemnité compensatrice de CSG ?
Fonctionnement du PIAL ?

Rectorat :

- Le but est de faire en sorte qu'il y ait un pilotage académique qui permette que les 3 départements soient traités de la même façon. Le Vademecum existant dans l'Aisne a été utilisé en partie et étoffé.
- La date du CTA pour validation de la nouvelle grille est fin mai, mais la date n'est pas encore connue. Elle sera appliquée à partir du 1^{er} septembre, avec reclassements lorsque cela est nécessaire.
- Un bilan des PIAL va avoir lieu lors des Comités techniques, suite à cela un nouveau GT AESH, devrait être proposé
- Les jours de fractionnement seront déduits du temps de travail annuel.

Les OS insistent pour que les AESH, les premiers concernés puissent s'exprimer lors de ces évaluations.

Rectorat :

- L'IC de CSG : prévue en mars pour les lycées mutualisateurs, en avril pour les AESH en établissement.
- La grille de salaire proposée : le maximum possible au regard de la réglementation
- Les nouveaux contrats en septembre tiendront compte de la nouvelle grille
- Pour les AESH qui poursuivent leur contrat, le reclassement se fera à l'ancienneté
- Le fractionnement sera déduit du temps de travail : 1593 h au lieu de 1607 h, à partir de septembre. Il n'y aura pas d'effet rétroactif sur 2020-2021 « on est désolés » dicit Me la SG
- L'entretien professionnel sera possible au bout d'1 an
- La rémunération sera réexaminée tous les 3 ans (passage automatique, sauf faute professionnelle) : parfois l'entretien aura lieu juste avant, parfois 1 an avant le changement de niveau

FSU : problème des flèches dans le tableau, qui induisent en erreur.

Rectorat :

- Oui cela va être pris en compte.
- Il faut bien 1 an après le passage en CDI pour passer au niveau supérieur
- Le Rectorat a signalé au Ministère la contrainte de 6 points maximum tous les 3 ans pour demander la possibilité de demander 8 points en 3 ans
- Le contenu du Vademecum sera proposé pour relecture aux OS avant diffusion en « avant-première »

FSU (en off) : Quel honneur ! Pourquoi donc se réunir aujourd'hui juste pour valider un sommaire. L'important c'est quand même le contenu !? L'administration semble ne pas s'être encore penché sur les détails, ce qui est quand même l'essentiel de ce qui est attendu !

Rectorat : Nous prenons l'attache des 3 « services écoles inclusives » (SEI), des lycées mutualisateurs, de la DAF, de la DAF. Une fois que tout est mis à plat, nous finaliserons le Vademecum.

OS : Pour les AESH absentes, des problèmes de remplacement se posent. Des AESH sont parfois déplacées sans délai. Il faudrait fixer un temps minimum de prévenance avant une nouvelle affectation.

Me Dourlens (DSDEN 80) répond que le service SEI fait le nécessaire pour prévenir au plus vite et que les AESH sont consultées. Elle affirme aussi qu'il arrive que des quotités horaires soient revues à la hausse.

FSU :

- Nous regrettons de ne pas pouvoir travailler sur le CONTENU du Vademecum

- Il serait intéressant d'avoir une liste des AESH d'accord pour effectuer des heures supplémentaires
- Qu'elles/ils connaissant le délai pour percevoir les frais de déplacement

Rectorat : Oui tout cela sera spécifié dans la rubrique correspondante....

OS :

- PIAL= dégradation des conditions de travail, saupoudrage pour « calmer » les parents qui n'auraient auparavant pas eu d'accompagnement du tout pour leur enfant.
- Complicé dans ces conditions de faire progresser les élèves suivis vers l'autonomie
- Les AESH devraient être systématiquement conviées aux ESS

Rectorat : Nous essayerons d'être le plus précis possible dans le guide sur le rôle de chacun.

Bilan en cours des conseillers techniques.

FSU : Qu'en est-il de l'arrondi du contrat de 24h à 62% ?

RECTORAT : La demande a été transmise au Ministère (le chef de division de la DAF a posé la question)

Je cite la secrétaire générale : « Un arrondi + un arrondi = Un gros arrondi ! » (Je vous laisse juger de la pertinence de ce propos au sujet des Aesh...

ACTION SOCIALE :

Distinction entre :

-DSDEN

- Etablissement mutualisateurs

L'accès aux prestations Cesu-garde d'enfants de moins de 6 ans est maintenant accessible pour tous, ainsi que les prestations SRIAS

Pour les Seconds, 2 prestations ne sont pas accordées : celles pour les personnels parents d'enfants handicapés. Le sujet évolue, cela est en discussion avec la DGRH (niveau national, indépendant de l'Académie). Ces infos ont été données dans la newsletter « Gardons le contact ».

Le Recteur : on est attentif aux situations individuelles. Au service social les assistant.e.s sont très à l'écoute. Des aides et secours urgents sont régulièrement accordés.

AUTRES INFOS :

Une fiche explicative de la fiche de paye apparaîtra dans le guide.

Pour les 60 heures de formation la première année, elles n'ont pas forcément lieu sur temps de travail car cela doit être pris sur les « 5 semaines » (écart entre 36 semaines scolaires et 41 semaines au contrat). Magistère permet une certaine souplesse d'organisation.

La rupture conventionnelle figurera dans le guide.

La FSU :

-dénonce l'utilisation à tout va des 5 semaines. Certains personnels doivent se retrouver rapidement en dépassement.

-Nous nous étonnons aussi de ne recevoir aucun bilan, comme demandé. On doit pouvoir vérifier combien de renouvelés, de cédés. Pouvoir avoir quelques données statistiques. Des personnels n'ont pas été cédés en 2018 suite à leur entretien professionnel. Aucun courrier ni explication orale ne leur ont été apportés.

Rectorat :

- Notre but est de cédés un maximum de personnels Aesh, car nous avons besoin d'eux.

- Le bilan n'est pas simple à établir
- Question de la présence des Aesh la semaine précédant la rentrée : peut différer selon les PIAL et être comptabilisés dans les heures « 5 semaines »
- Pour les personnels ayant touché des trop perçus, une règle des quotités saisissables s'applique (la même pour tous) en fonction du salaire selon le décret du 30 décembre 2019.
- Une circulaire concernant la formation est en cours de rédaction

Encore beaucoup de questions sans réponse que nous ne lâcherons pas. A suivre.