

Réunion AESH

18 novembre 2020 en visio

24 inscrit-es

2 excusé-es

10 présents (et 2 passages)

Voici un bilan (non exhaustif) de nos échanges . Et des liens vers des informations utiles.

Un salaire décent, l'évaluation

Il faut un salaire décent pour vivre . Cela peut passer par la possibilité de la révision de la rémunération comme prévu dans les textes : tous les 3 ans au minimum. Cette possibilité doit avoir été actée au CTA de l'académie : nous allons nous renseigner à ce sujet.

Il est normalement ré-évaluable à chaque entretien de carrière .

A noter : une grande diversité dans la fréquence de ces entretiens. Certains tous les ans, d'autres tous les 4/5 ans. Quasi jamais pour d'autres Les DSDEN convoquent rarement les AESH.

Et avec pas ou peu d'incidence sur la fiche de paie. Seules les revalorisations du SMIC sont perçues sur les fiches de paie.

Le problème du **statut de la personne qui évalue** est discuté : pourquoi pas un AESH référent ? Une évaluation par les pairs serait-elle envisageable ?

Sentiment que l'évaluation se fait à la tête du client. Il ne faut pas se faire remarquer du coup, ne pas avoir osé se rebiffer ou s'être exprimé trop librement.

Impression qu'on a pérennisé du précaire. Une grosse déception est ressentie. Et de la colère.

Pour remédier à ce salaire insuffisant, pour vivre décemment il faudrait:

- la possibilité réelle de cumul d'emploi (mais remet en cause la professionnalisation obtenue), avec les limites de ce qui est humainement possible de faire.
- la fin du temps partiel imposé : faire plus d'heures si on le souhaite

La reconnaissance

Il faut une vrai reconnaissance de la fonction, de la place de l'AESH dans l'équipe éducative, notamment en ESS. Ne pas être la 3ème roue du carrosse, à la bonne volonté de l'équipe. pour l'instant, c'est trop aléatoire en fonction de l'établissement et des équipes.

La formation au travail d'équipe pour tous les acteurs de l'équipe éducative : que la place et le professionnalisme de l'AESH soient réellement reconnus.

Il ne faut pas hésiter à s'imposer dans l'équipe de son établissement.

Il faut la reconnaissance de conditions travail aussi complexes que celles des autres personnels dans le cas d'accompagnement d'enfants violents, ou au comportement complexe.

Il faut être traité avec respect par les services des DSDEN et Rectorat : trop souvent les AESH sont « mal-traité-es », mal reçu-es.

Le CDI , c'est bien : et la suite ? Il faut l'enveloppe financière correspondante. Le métier doit évoluer vers un vrai emploi à temps plein.

La formation

La formation nécessaire : au minima, la formation au handicap des enfants suivis.

Possibilité de VAE mise réellement en œuvre : possibilité de valider le diplôme d'état

- ➔ diplôme d'Etat d'accompagnement éducatif et social (DEAES) option inclusion (nouveau diplôme crée en 2016 et qui remplace le diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale et le diplôme d'État d'aide médico-psychologique).
- ➔ infos VAE : <http://scolaritepartenariat.chez-alice.fr/page787.htm#diplome>

Un seul statut à égalité des autres personnels de l'EN

Les AESH veulent être traités de la même manière quelque soit leur employeur officiel, EPLE ou rectorat.

Il faut revendiquer un statut, un seul employeur. Que les contrats de travail soient signés au même endroit. (la promesse faite : d'ici 2 ans...)

Il faut faire cesser les discriminations flagrantes par rapport aux autres agents : refus d'affectation dans l'établissement fréquenté par les enfants de l'AESH par exemple. Différences dans l'accès à l'action sociale, aux logements administratifs.

Mutation

Le CDI n'est pas facilement transférable d'un département à un autre dans l'académie, et encore moins hors-académie. Il semble qu'il faille s'y prendre très tôt à l'avance, anticiper sa demande.

Des idées :

- Demander la possibilité d'assouplissement pour des affectation dans une zone limitrophe, mais hors département
- Mettre en place un vrai système de mutation.

L 'accès à vos droits : quelques infos et pistes utiles

- l'action sociale :

<http://www.ac-rennes.fr/cid103881/action-sociale-faveur-des-personnels.html>

- la possibilité de faire un dossier de demande d'aide sociale ponctuelle auprès des assistantes sociales des DSDEN et du rectorats

- consulter le guide national des AESH :

<https://www.pearltrees.com/private/id36788903/item331917632?pass=17d4d74bfef.13c8a940.d8e1707ade268906d50fbd24dc3a4910>

ou en fin de cette page dédiée aux AESH :

<https://www.education.gouv.fr/devenir-accompagnant-des-eleves-en-situation-de-handicap-12188>

et le livret d'accueil :

https://cache.media.eduscol.education.fr/file/Ecole_inclusive/69/o/ecole_inclusive_livret_accueil_AESH_1148690.pdf

Des remarques :

La mutualisation n'est pas bien vécue : elle remet en cause la qualité de l'accompagnement. Elle s'oppose à la volonté d'inclusion en stigmatisant un groupe d'élèves. Elle peut être bienvenue si elle est adaptée à la pathologie des enfants . Tous n'ont pas les même besoins.

La MDPH prend-elle en compte ces contraintes lors des notifications ?

Le enfants accompagnés sont porteurs de handicap de plus en plus lourds.

La richesse des parcours professionnels des AESH n'est pas prise en compte : quel dommage. On pourrait mieux exploiter et mettre en valeur les compétences des uns et des autres.

Autres revendications portées, glanées à l'occasion d'autres rencontres , échanges :

- Les PIALS et leur organisation ne sont pas vécus comme un progrès. On peut revendiquer la possibilité d'une rencontre responsable PIAL/AESH du PIAL pour connaître les contraintes respectives (la possibilité de cumul d'emploi est fonction de l'emploi du temps scolaire).
- Le respect de l'accompagnement d'un enfant sur le temps méridien quand il est notifié par la CADPH n'est pas effectif dans tous les cas : inventorier les situations et accompagner les demandes portant sur ce point est important.

- L'accès à un logement social, ou de la fonction publique, quelque soit l'employeur est un droit à faire valoir.
- Gestion des Indemnités Journalières en cas de congé maladie : faire cesser la subrogations, pour éviter les problèmes de remboursements, et suggérer d'utiliser les fonds libérés pour abonder le remplacement le temps du congé.
- Créer une brigade de remplacement des AESH (les PIAL sont censés répondre à ce besoin).

Des questions qui doivent trouver réponse :

La possibilité de se mettre au calme avec l'élève si besoin, en situation duelle : obtenir une salle à cette fonction dans les établissements. Une première démarche est de le négocier dans l'établissement. Le CDI est un lieu calme où on n'est pas seul, donc une solution possible.

Exiger que les DSDEN appliquent les textes : ne pas lâcher le morceau.

Au niveau national : continuer à exiger la reconnaissance du métier (relayé par le Sgen-CFDT Bretagne en direction de la fédérations des Sgen qui négocie au ministère)

Au niveau académique, vérifier si la revalorisation triennale des salaires des contractuels a été votée en Bretagne.

Les actions portées par le Sgen-CFDT Bretagne

Une formation conjointe AESH-enseignants autour de l'école inclusive (voir notre formation Inclusion)

Une demande d'audience aux DASEN /Rectorat pour y porter les revendications des AESH et les possibilités d'amélioration de leur conditions d'emploi et de travail.

Une telle audience a déjà eu lieu dans le 29 cet automne.

Dans le 22, un entretien est prévu avec l'IENA et la cheffe de service du 1^{er} degré, le **30 novembre prochain**, et sera l'occasion de demander une audience à l'IEN ASH des Côtes d'Armor.