



## Compte-rendu de l'audience intersyndicale

### Mardi 12 septembre 2023

Organisations syndicales participantes : FSU, UNSA, FO, CGT, Sud Education

Représentant·es de la DSDEN 64 : Secrétaire Général M. Delcroix, Chef Division école Inclusive Mr Dumonteil, IEN Ecole inclusive Mr Viguier

Données générales : notre département compte 1 098 AESH, dont 705 CDI et 393 CDD. 73% des AESH du département ont une quotité de 60% de temps de travail, soit 23h30 par semaine.

Les AESH ont en moyenne 3 à 4 élèves en charge et responsabilité.

### Questions portées par la FSU 64 :

#### Salaires et rémunérations

QUESTION 1 : Versement de la prime pouvoir d'achat :

Selon l'administration, ce versement sera effectif d'ici la fin de l'année 2023, chaque personnel AESH bénéficiera du versement d'une prime brute de 800 €.

Pour la FSU 64, cette prime est évidemment bienvenue au regard de l'inflation qui concerne particulièrement les produits de première nécessité (alimentation, énergie...). Cependant, elle sera forcément insuffisante dans la mesure où elle sera proratisée en fonction de la quotité de service (60% de quotité = 60% de la prime) et que, comme toute prime, elle n'entre pas dans le financement de la sécurité sociale et ne sera pas prise en compte par exemple pour la retraite.

QUESTION 2 : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, les AESH ont droit, comme leurs collègues enseignant·es, au versement des primes REP. Quand ce droit va-t-il être suivi d'effets dans notre département ?

Des retards de versement de la prime REP sont constatés. M. Dumonteil indique que des complexités administratives ont pu occasionner, ici ou là, des retards de paiement.

La FSU 64 vous invite à relancer le pilote de PIAL pour s'assurer que

les documents nécessaires ont bien été transmis.

⚠️ Lors de cette même audience, les représentant·es de la FSU 64 ont évoqué la nécessaire mise en place de la subrogation des indemnités journalières de la Sécurité Sociale, source de problématiques importantes pour les personnels AESH (pertes temporaires de salaires, trop perçu ?). Certains départements ont d'ores et déjà obtenu cette subrogation. Qu'en est-il dans le 64 ?

M. le Secrétaire général reconnaît que la mise en place de cette subrogation serait synonyme d'améliorations sensibles des conditions d'emploi des personnels. Cependant, celle-ci n'est toujours pas effective, faute d'une véritable volonté du Rectorat d'effectuer les avances de versement, malgré la relance de la DSDEN. Toutefois, le Rectorat s'est engagé à accélérer la transmission des arrêts maladie pour éviter les trop-perçus à rembourser.

La FSU 64 déplore cet entêtement de l'administration, synonyme de situation bien souvent très précaire pour des personnels constraint·es à des remboursements importants de trop-perçus après certains arrêts maladie.

⚠️ Concernant les remboursements des frais de déplacement : l'application stricte des textes régulant l'indemnisation des frais de déplacement pour les personnels de l'Education nationale prescrit le calcul des indemnités sur la base des frais kilométriques lorsqu'il n'existe aucun moyen de transport adéquat correspondant aux nécessités du service. Quand cette possibilité sera-t-elle explicitement communiquée aux personnels ?

Pas de réponse claire, la DSDEN renvoyant cette question à la responsabilité du rectorat.

La FSU 64 va une nouvelle fois relancer le rectorat pour obtenir que ces dispositions soient précisées, et effectives, et surtout non plus calculées sur le tarif SNCF.

## Conditions de travail

⚠️ La mise en place du PACTE enseignant multiplie les temps d'accompagnement d'élèves à besoin particulier en dehors du temps scolaire. Comment se fait-il que l'accompagnement d'élèves sur les dispositifs « réussite éducative », « devoirs faits », et « école ouverte » soit pris, selon le guide des AESH de l'académie de Bordeaux, sur les heures connexes et non sur le temps d'accompagnement élève ? N'y a-t-il pas dans ce cas un paradoxe évident avec la formule suivante qui figure également dans ce même guide : « en aucun cas, le temps des activités connexes ne doit servir

à accompagner un élève en situation de handicap » ?

Pas de réponse à ce jour.

La FSU 64 va se rapprocher du Rectorat pour clarifier ce point.

- U Toujours concernant les heures connexes, p 15, comment se fait-il que les temps de déplacement dans le cadre du service partagé et la journée de solidarité soit pris sur celle-ci ?

Le chef de pôle du SDEI 64 confirme que le temps de transport entre deux établissements doit être pris en compte dans le temps d'accompagnement.

La FSU 64 va demander à ce que ce point soit mentionné explicitement dans le guide académique des AESH, édité par le rectorat.

- U Refus de signature d'un CDI :

La FSU 64 dénonce l'application systématique des 4 mois de carence en cas de refus de signature d'un CDI par un·e personnel AESH. A l'issue d'un contrat, chaque personnel AESH doit pouvoir librement décider de rejeter un nouveau contrat sans perdre le bénéfice de ses droits à l'assurance chômage.

## Formations

- U Quand des formations seront-elles proposées aux personnels AESH pour les aider à réagir face aux violences subies de la part d'élèves accompagné·es ?

C'est une problématique qui est connue de la DSDEN 64 qui reconnaît que ce type de formation est nécessaire et devrait être mis en place rapidement.

Pour la FSU 64, la récurrence des remontées d'actes de violence subies par les personnels AESH rend la question de leur accompagnement et de leur formation prioritaire dans ce type de situation.

- U Après des années de mises en œuvre chaotiques, il semble que la formation initiale dite « d'adaptation à l'emploi » de 60 heures soit,

enfin généralisée. Qu'en est-il de la mise en place de formations spécifiques régulières sur les différentes situations de handicaps rencontrées par les personnels, des temps de formation conjoints Enseignantes/AESH, des temps d'échange de pratique sur temps de travail ?

Deux vagues d' "adaptation" à l'emploi sont organisées durant l'année en fonction des recrutements opérés en cours d'année. Une première vague est proposée sur Pau et Bayonne dans les premières semaines de la rentrée, une seconde vague est organisée en mars.

Formation continue :

Sur le secteur ouest du département (secteur Pays basque), il existe un plan triennal de formation qui a vocation à s'adresser à l'ensemble des personnels AESH : 7 modules de 12 heures sont organisés chaque année de façon à ce que chaque personnel puisse bénéficier d'un temps de formation tous les trois ans. Dans la partie Est du département, ces temps de formation ouverts à tous·tes les AESH sont envore loin d'être effectifs.

Quelques formations ciblées ont été proposées aux AESH concerné·es par des élèves relevant du spectre autistique mais celles-ci sont organisées sur la base d' "initiatives locales", et avec les partenaires médico-sociaux(ex : SESSAD)…)

Pour la FSU 64, les formations proposées (quand elles le sont !) sont bien trop insuffisantes, eu égard à la complexité de leur mission et la diversité de leur champ d'intervention (de la maternelle à l'université, au contact potentiellement de toutes les formes de handicap). Il est urgent que des formations soient proposées de manière spécifique en fonction des typologie de handicaps des élèves effectivement accompagné·es. Une piste à suivre également : l'organisation de formations croisées enseignant·e/AESH qui n'ont toujours pas été mises en place.

AESH référent·e.s : 12 AESH se sont vues confier des missions d'accompagnement, ciblées essentiellement dans l'accompagnement des AESH néo-recruté·es.

Toutes les AESH référent·e.s sont désormais à temps-plein. La part supplémentaire de leur contrat initial est dévolue à leurs missions de référentes, principalement à destination des néo-référent·e.s.

La FSU demande l'augmentation du nombre des AESH référent·e.s, afin que chaque PIAL puisse disposer d'un·e AESH dédié·e à l'accompagnement des collègues.

- U Temps d'échanges de pratique par établissements du 2<sup>nd</sup> degré et/ou par PIAL : à mettre en œuvre plus régulièrement et cette fois sur le temps d'accompagnement.

Les 3 coordonnatrices AESH ont organisé des temps d'échange avec chaque PIAL durant l'année dernière.

Pour la FSU 64, ces temps d'échange doivent être organisés de manière régulière à l'échelle de chaque PIAL et avoir lieu sur le temps de travail effectif des personnels (et non sur les heures dites « connexes »).

## Mobilité

- U Mobilité des AESH : prise en compte de leurs vœux.

Une fiche de préparation de rentrée est adressée au mois de mars à chaque AESH, leur permettant de saisir leurs souhaits pour l'année à venir.

Ces fiches de vœux sont ensuite traitées par les 3 coordonnatrices AESH qui s'efforcent de satisfaire les demandes (notamment en termes de degré d'affectation), dans les limites des nécessités de service. Ensuite, en dernier recours, c'est au niveau des PIAL eux-mêmes que s'affinent les affectations.

Pour la FSU, en l'absence de véritable revalorisation salariale et de la création d'un véritable statut de catégorie B pour les AESH, leurs souhaits en matière d'affectation géographique doivent être systématiquement pris en compte pour éviter les coûts trop importants de frais de déplacement.

## Gestion administrative des personnels AESH

- U Lors de l'audience du 28 juin 2022, les représentant·es de la DSDEN 64 ont évoqué une « reprise en main » par leur soin de la gestion de l'intégralité des AESH du 64. Pourriez-vous nous indiquer le calendrier de ce transfert de compétences du lycée Montesquieu à la DSDEN 64 ?

D'ici 2025 : tous les AESH dits « Hors Titre 2 » basculeront vers du Titre 2, et seront directement géré-e-s par le Rectorat.

-  Serait-il possible d'améliorer l'accessibilité des informations administratives sur le site académique ? Les AESH sont en demande d'interlocuteurs identifiés en capacité de répondre à leurs questions administratives.

Les représentant·es de la DSDEN 64 renvoient au padlet élaboré par Mme Bergara ([voir ici](#)) qui synthétise un certain nombre d'informations importantes.

Pour la FSU 64, il serait nécessaire que chaque AESH soit destinataire d'un document synthétisant chaque année leurs différents interlocuteurs : gestionnaire administratif à la DSDEN 64 ou au lycée Montesquieu, coordo AESH départemental·e, pilote et coordo de PIAL.

-  Dans la continuité du dernier Conseil national du Handicap, plusieurs annonces médiatiques ont été faites concernant la fusion des AESH et des AED et le remplacement des PIAL par des PAS. De quelles informations disposez-vous à ce jour en termes de calendrier et de modalités de mise en œuvre ?

Cette proposition présidentielle semble, de l'aveu même des représentant·es de la DSDEN, avoir été abandonnée.

#### Infos diverses :

Tout changement d'affectation de PIAL doit être validé par l'IEN (Viguier).

Tout déplacement ou changement d'EDT doit être notifié par écrit.