Audience AESH du 07/04/21

Compte-rendu du SNALC

Présents : ***Mr l'IEN ASH, Mme la coordinatrice AESH, les représentants du snalc***

Le snalc remercie Mr l'inspecteur et Mme la coordinatrice de lui avoir accordé cette audience, afin de se faire le porte-parole des nombreuses remontées de terrains et questions des collègues AESH.

Le cas particulier d'une collègue AESH est longuement évoqué.

Le snalc s'interroge sur le redéploiement de certains collègues AESH et estime que les critères sont flous et non équitables, source parfois de conflits au sein des équipes. Ces redéploiements représentent de plus une charge supplémentaire pour les directeurs et chefs d'établissement ayant la responsabilité des affectations et/ou emplois du temps.

L'administration indique que la première des priorités est le besoin des enfants. Certaines situations nécessitent une réponse dans l'urgence (déménagement d'un enfant, arrêt d'un personnel). Le choix des personnels redéployés se fait au cas par cas selon plusieurs critères :

- L'enfant a besoin d'être sécurisé par l'accompagnement d'une même personne
- La date d'affectation est prise en compte autant que possible
- Le lieu d'habitation de l'AESH
- Le regard croisé de l'administration et de la GRH pour un moindre impact sur les équipes

À chaque redéploiement, l'administration nous indique prendre contact directement avec l'AESH.

L'avis du snalc : Nous sommes pleinement d'accord pour que le premier critère soit le bien-être de l'enfant accompagné. Cependant, le bien-être des collègues AESH nous paraît également primordial. Ils doivent pouvoir être sereins et épanouis dans leur travail afin d'accompagner au mieux les enfants. Des critères clairement définis par l'administration seraient en premier lieu synonymes d'équité, permettraient aux collègues de mieux appréhender leur situation et allègeraient d'autant la responsabilité des directeurs et chefs d'établissements au sein de leurs équipes.

Des collègues AESH en situation de redéploiement sont toujours en attente de leur avenant. Le snalc demande si ces collègues sont couverts juridiquement avec un mail comme seul document notifiant leur changement d'affectation ?

Cela pose en effet un problème dont l'administration est consciente et sur lequel elle travaille avec des délais plus contraignants pour elle. Cette année le fonctionnement est encore basé sur la sectorisation. Dès l'année prochaine le déploiement des PIAL sera effectif, ce fonctionnement devrait éviter la nécessité d'avenants.

L'avis du snalc : L'inquiétude persiste donc jusqu'à ce que le problème soit solutionné par l'administration, ce qui sera nous l'espérons très rapide.

Le snalc souhaiterait avoir une cartographie des PIAL pour l'année prochaine. De plus il demande quand les AESH auront des informations sur la prochaine rentrée.

La cartographie doit être validée le soir même par Mme la DASEN. Elle sera basée sur « la philosophie des écoles de collèges ». Les établissements privés seraient rattachés aux lycées. Des adaptations sont cependant nécessaires selon les secteurs. L'administration a également besoin que tout soit planifié pour la rentrée. Tous les contrats d'AESH seront reconduits l'année prochaine dans le PIAL : il n'y a pas de baisse prévue et les contrats ont cours jusqu'au 31 août 2022.

L'avis du snalc : Nous nous réjouissons que l'administration avance rapidement sur la cartographie des PIAL et espérons sa communication prochaine.

Le snalc souhaite connaître les changements apportés par le déploiement des PIAL.

Ils permettront à chaque personnel, enseignant référent et coordinateur une connaissance des besoins, des parcours et des pathologies. Les coordinateurs et les référents organisent la rentrée en répertoriant les besoins des établissements. Ce tableau remonte et permet une organisation au regard des besoins horaires. Plutôt que de recruter ou répartir les heures sur les personnels, ces derniers verront leur contrat horaire augmenter. L'objectif est de fidéliser, évaluer et former les personnels. L'administration reconnaît la nécessité qu'elle a à évoluer comme une priorité. Elle a mis en place des « visios-flash » apportant outils et informations aux AESH par un lien direct qui aide tout le monde. Selon l'administration, trop peu de personnels y participent car ils ne consultent pas leur messagerie professionnelle et n'ont pas l'information.

L'avis du snalc : Il nous apparait en effet être nécessaire de « fidéliser, évaluer et former » les collègues AESH, ainsi que d'établir les besoins sur le terrain et nous reconnaissons les efforts de l'administration en ce sens. Nous serons toutefois vigilants à ce que les augmentations horaires soient proposées de manière équitable aux collègues qui en manifesteraient le souhait et ne soient en aucun cas imposées. Le principe des « visios-flash » nous semble intéressant, cependant les collègues semblent manquer l'information. Un affichage papier dans les établissements pourrait peut-être être une solution.

Le snalc s'interroge sur la mise en place de l'évaluation des personnels. Une collègue en contrat depuis plusieurs années n'a jamais rencontré d'inspecteur et son indice est bloqué.

Une évaluation est faite à 3 ans d'ancienneté et une à 6 ans avant la CDIsation. La situation de la collègue sera étudiée.

L'avis du snalc : Nous nous tiendrons informés de l'évolution de la situation de la collègue. Le principe du 3 – 6 nous parait cohérent s'il est respecté.

Le snalc demande si le nombre d'enfants suivis par un seul collègue est limité. Certains AESH ont fait remonter au snalc des suivis de 7 à 8 enfants, ce qui est très problématique.

Généralement cela ne dépasse pas 2/3 enfants mais « des choix très originaux sont faits par des chefs d'établissements où tout le monde est partie prenante ». L'administration insiste sur le besoin de remontées claires et directes de la part des AESH.

L'avis du snalc : Il serait souhaitable que l'originalité n'ait pas sa place dans ces établissements car de toute évidence au regard des remontées faites au snalc tout le monde n'est de toute évidence pas partie prenante dans ce fonctionnement, loin de là. Concernant les remontées nous sommes pleinement en accord avec l'administration, c'est pour cela que nous avons demandé cette audience. Il n'est pas toujours évident pour certains collègues d'avoir à solliciter la hiérarchie directement, et une communication descendante peut parfois être souhaitable, autrement qu'en visios. Cependant le snalc est bien conscient du peu de marge qui est laissé à tous par la situation sanitaire et concède qu'un tel fonctionnement soit remis à plus tard.

Le snalc demande si un délai avant départ d'un poste lors redéploiement est envisageable. Le cas d'une collègue ayant vécu un départ brutal sans avoir pu dire au revoir à l'enfant suivi est abordé.

Si c'est un redéploiement dans le même PIAL cela ne peut être assuré. Cela reste très rare puisqu'en général cela se fait en 3 ou 4 jours, voir une semaine.

L'avis du snalc : Même si cela reste rare, nous estimons que quelques jours pour se dire au revoir après parfois des années d'accompagnement est un minimum, et nous espérons que ces situations ne soient plus à revivre par aucun collègue AESH ni par aucun enfant accompagné.

Le snalc souhaite signaler les problématiques financières provoquées par ces redéploiement (frais de garde d'enfants, frais de déplacement). Certains collègues ont expliqué transmettre des souhaits de priorité (secteur, niveaux…). Le snalc souhaiterait la création d'une fiche de vœux type pour tous les AESH.

Ces questions se posent au niveau national (frais de déplacement, mouvement d'un PIAL à l'autre, contrat). Tout est étudié pour plus de cohérence afin de créer un corps professionnel qui serait suivi au niveau national et académique.

Parfois certains personnels disent préférer être en école élémentaire, en maternelle ou en collège, cela relève du coordinateur.

L'avis du snalc : Le snalc se réjouit grandement de ces avancées prochaines qui permettront une réelle reconnaissance du travail et de l'investissement des collègues. De plus, l'évolution du statut ira de pair nous l'espérons avec une évolution salariale. Dernier point, cela permettra l'établissement de règles fixes, précises et équitables pour tous.

De nombreux collègues AESH ont signalé au snalc des non dotations de masques alors que les remontées par corps ont été demandées aux directeurs d'école afin d'établir les besoins.

Ce n'est pas normal, les AESH non pourvus en masques doivent se signaler afin que la dotation leur parvienne le plus rapidement possible.

L'avis du snalc : Il est dommage que les collègues aient à demander des masques, mais le snalc souligne qu'en effet, à chaque remontée qui a été faite à l'administration d'un manque de dotation celle-ci y a toujours pourvu dans les plus brefs délais. Nous l'en remercions grandement pour les collègues.

Les représentants du **SNALC** de l'Aude

snalc
de l'ecole au supérieur