

U.72 enjeux

sup.2 au
n°130

EDUCATION . RECHERCHE . CULTURE . TRAVAIL . EMPLOI . JUSTICE . TERRITORIALE

**NUMERO
SPECIAL**

AESH

Dispensé de timbrage
Le Mans CTC
Déposé le

SITE DE DEPOT
P4
LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Ce numéro spécial est destiné aux AESH de la Sarthe. Adressé dans les établissements du primaire et du secondaire, la FSU 72 remercie leurs responsables de le leur transmettre.

**Mercredi
20 novembre 2019**

**journée nationale de
mobilisation des AESH**

A l'appel de la FSU, de la CGT'Educ,
du SE-UNSA, de la FNEC-FO,
de Solidaires, du SGEN-CFDT

**Rassemblement
à 14h devant la
DSDEN, bd Paixhans**

Une audience a été demandée

**AU SOMMAIRE
DE CE NUMÉRO :**

- p. 1 : UNE
- p. 2 : Edito / Rassemblement
- p. 3, 4, 5 : Compte-rendu de stage
- p. 5 : Temps de travail
- p. 6 : Représentantes en Sarthe
- p. 7 : Enseignement agricole
- p. 8 : Foire aux questions

**F
S**

U.72

EDITO

Ce numéro spécial est destiné aux AESH des établissements et écoles de la Sarthe. Cette initiative est déclinée dans l'ensemble des départements des Pays de la Loire.

Il a été élaboré dans le cadre d'un groupe académique de militant-es de la FSU regroupant des AESH et des enseignant-es, dont l'objectif est d'informer ces personnels, et de contribuer à l'élaboration de revendications et d'initier les mobilisations indispensables à l'amélioration des conditions de travail des AESH.

Force est de constater, en effet, contrairement à la communication ministérielle que les conditions de travail des AESH

ne se sont pas améliorées, loin de là. La mise en place des PIAL cette rentrée a notamment contribué à les dégrader, sans améliorer la prise en charge des élèves.

La FSU s'est toujours tenue aux côtés des AVS, puis des AESH. Deux élu-es à la Commission Consultative Paritaire de l'académie sont sarthoises, et siègent régulièrement à Nantes. En Sarthe, elles tiennent une permanence mensuelle, et répondent régulièrement aux questions, nombreuses, transmises à la section de la FSU.

A travers les réunions que nous organisons depuis de nombreuses années, est apparue la nécessité

d'informer les personnels de leurs droits, dont ils/elles n'ont souvent pas connaissance, et de faire remonter à l'administration les dysfonctionnements constatés. La sensation d'isolement est fréquemment évoquée, et c'est le rôle de notre syndicat de le rompre en constituant un collectif à même de faire émerger les revendications collectives, de les porter, et de faire en sorte qu'elles soient satisfaites.

Ce bulletin a donc pour fonction d'informer et d'inviter les AESH à prendre contact avec nos militant-es pour que le métier d'AESH devienne un métier à part entière, reconnu par l'institution, et permettant de vivre dignement.

L'intersyndicale FSU, CGT'Educ, FNEC-FO, SE-UNSA, SGEN-CFDT, Solidaires appelle les AESH, les enseignant-es des écoles et établissements de la Sarthe à se rassembler

Mercredi 20 novembre à 14 h devant la DSDEN, bd Paixhans

Ensemble, exigeons :

- Le réemploi de tou-tes les AESH.
- Pour une meilleure gestion des AESH, des personnels administratifs en nombre et formés : pour des contrats et avenants à jour, des salaires versés, des affectations en fonction des situations des AESH.
- Le maintien des accompagnements dans le respect des notifications MDPH..
- L'arrêt de la mutualisation forcée aggravée par les PIAL.
- Une véritable prise en compte du travail invisible.
- Une formation professionnelle de qualité sur le temps de travail, initiale, continue, spécifique etqualifiante.
- La fin du recrutement par les EPLE.
- La création du nombre d'emplois nécessaire pour couvrir tous les besoins.
- Une revalorisation immédiate des salaires.
- La création d'un véritable statut de la Fonction Publique pour les AESH.

Compte rendu de stage

Le jeudi 17 octobre 2019 se tenait à Angers un stage « Enseignements spécialisés et adaptés » auquel ont participé des AESH de l'académie dont plusieurs de la Sarthe. Voici le compte-rendu du groupe AESH.

Alors que Jean-Michel Blanquer vient d'installer le Comité de suivi de l'Ecole inclusive et de dresser un bilan positif de son action sur cette question, les échanges entre AESH qui ont eu lieu le jeudi 17 octobre, lors du stage « Enseignements adaptés et spécialisés » montrent une toute autre réalité ...

Ce compte-rendu a été élaboré à partir des témoignages des participant-es présent-es au stage et a été enrichi par des témoignages transmis par Katia Brunet, AESH en Sarthe.

Tous les points figurant dans le compte-rendu ci-dessus servira à l'audience FSU du vendredi 8 novembre, pour porter la parole des collègues AESH, obtenir des avancées concrètes en terme de conditions de travail et de rémunération, ainsi qu'une amélioration des formations académiques.

I- AESH : « On est des pions ! »

- Charge de travail : en moyenne, un-e AESH suit 5 ou 6 élèves dont les handicaps sont variables de l'un à l'autre et nécessite donc une adaptation à chacun-e qui prend du temps. Pour certain-es de nos collègues, ce sont 10 élèves qu'ils et elles doivent accompagner.

La mise en œuvre des PIAL a lourdement dégradé les conditions de travail des AESH : ils et elles sont nombreux-ses à devoir assurer le suivi d'élèves dans plusieurs établissements. Il peut arriver à un-e AESH d'effectuer deux heures de route entre deux établissements en une seule journée, aggravant la fatigabilité et la pénibilité du travail.

- Eclatement des lieux de travail : en demandant aux AESH d'intervenir dans des établissements différents (école primaire/collège ou collège/lycée), on dégrade encore plus les conditions de travail des AESH. Le métier qu'ils et elles exercent suppose une grande adaptation aux besoins des

élèves. La multiplication des lieux de travail génère une instabilité qui ne peut qu'empêcher les AESH de se consacrer totalement à leurs missions d'accompagnement des élèves en situation de handicap, au détriment de ces derniers.

- Modification des emplois du temps : à cette instabilité géographique, s'ajoute, pour beaucoup de collègues AESH une autre instabilité lorsqu'on leur impose des modifications d'emplois du temps toutes les semaines (2 collèges en Sarthe). Or, certain-es collègues ne peuvent subir de telles modifications dans des délais aussi courts, puisque pour pallier à la faiblesse de leurs rémunérations, ils-elles doivent recourir à une autre activité professionnelle. Cas d'un-e collègue qui a dû renoncer à sa seconde activité professionnelle (bien que le cumul d'activité lui ait été octroyée par l'administration!) en raison d'un changement d'emploi du temps qu'elle s'est vue autoritairement imposé ! Cette instabilité fragilise, maltraite les collègues et a de nombreuses répercussions dans la vie personnelle des agents concernés.

- Temps de travail des AESH (cf la position de la FSU page 4 : la comptabilisation du temps de travail des AESH effectuée dans notre académie n'est pas acceptable. Le « rabiottage » effectué par certains chefs d'établissement doit cesser : certains chefs d'établissement se permettent de ne pas compter les temps de déplacement d'un cours à l'autre. Ils comptabilisent seulement 55 mn quand l'AESH effectue 1h ! La somme des minutes ainsi « récupérées » au détriment des AESH alourdit le temps de travail de ces derniers. Dans d'autres établissements, ce sont les « trous » imposés par certains EDT des élèves qui ne sont pas comptabilisés alors qu'il n'est pas possible à l'AESH de quitter son lieu de travail. Des AESH sont donc payés 24h, alors qu'ils et elles sont présent-es pendant 26h ! La réponse faite à un-e de nos collègues selon laquelle « C'est comme les profs ! » est inacceptable pour des personnels qui ne sont pas fonctionnaires, sans parler des conditions d'exercice bien différentes entre les AESH et les enseignant-es qui

ne sont en rien comparables ! De tels propos ne peuvent qu'accroître le sentiment de mépris que ressentent les AESH de la part de leur employeur. L'an dernier, le calcul du temps de travail n'était pas fait de la sorte.

Sur ce calcul du temps de travail, le rectorat doit adopter une position claire et appliquer la méthode de calcul telle que le prévoit la circulaire de juin 2019.

- Des tâches qui ne correspondent pas aux missions des AESH : il est fréquent que les chefs d'établissement imposent aux AESH des tâches qui ne relèvent pas de leurs missions. En début d'année, des collègues se sont vus imposer la surveillance des tests de positionnement !

- Référent-es AESH : certains n'ont qu'un an d'expérience, d'autres beaucoup plus et la fonction ne leur a pas été proposée.

- Relations avec l'administration : les AESH témoignent de relations difficiles avec l'administration et d'une absence d'écoute des AESH.

* propos dégradants (« AESH, c'est pas un métier », « Si vous n'êtes pas contente, vous démissionnez », « Vous n'avez pas besoin de connaissances »).

* absence de réponses aux mails adressés.

* des attitudes qui incitent parfois les AESH à exprimer leurs difficultés, mais, lorsque l'AESH les exprime, la réponse est violente et relève de la maltraitance.

Les collègues expriment aussi leur incompréhension face aux fiches de vœux qui ne servent à rien de leur point de vue : les vœux ne sont pas pris en compte (quotité demandée, poursuite du suivi d'un élève). Ils-elles pointent également l'absence de respect des spécificités des handicaps des élèves.

- Relations avec les élèves : les AESH témoignent des difficultés qu'ils-elles peuvent rencontrer face à certains élèves ; dans le cas d'élèves difficiles à gérer, ils-elles peuvent être confrontés à une absence de soutien de la hiérarchie.

Les contraintes d'organisation du service des AESH (un-e AESH est dans un établissement le matin, dans un autre

l'après-midi) peut produire des situations ubuesques : les AESH sont présent-es en cours auprès d'élèves alors que le besoin n'existe pas pour ces cours et ne peuvent être présent-es quand les élèves en auraient besoin. La gestion comptable des moyens prend le pas sur les besoins.

Des AESH indiquent également que les relations avec certain-es élèves peuvent être compliquées parce qu'une rencontre avec l'élève accompagné n'a pas été organisée au préalable, ce qui peut générer un refus de l'AESH par l'élève concerné.

Les AESH témoignent aussi de la difficulté à accompagner les élèves car ils-elles n'ont pas les connaissances nécessaires sur le handicap de l'élève concerné qui permettraient un accompagnement plus adapté et efficace.

2- Rémunérations des AESH : loin du compte !

La reconnaissance passe par de meilleures conditions de travail, mais également par une rémunération correspondant à leurs missions.

Or, sur ce point encore, on est loin de ce qui est nécessaire pour que les collègues se sentent reconnus et considérés. On ne peut que constater l'incurie de l'administration : les retards et absences de salaires constatés en ce début d'année scolaire sont scandaleux quelle qu'en soit la raison. C'est encore plus scandaleux au vu de la faiblesse de la rémunération accordée aux AESH.

Les baisses de quotité qui sont imposées aux AESH d'une année sur l'autre ont de lourdes conséquences : certain-es collègues sont obligé-es d'avoir une seconde activité professionnelle pour avoir une rémunération qui leur permette de vivre. Les fiches qui permettent aux collègues AESH de formuler leurs vœux en terme de quotité ne sont prises en compte. L'administration limite certains contrats à 24h (et octroie des contrats de 34h pour certain-es), alors que, sur le terrain, les besoins des élèves sont manifestes ... L'attribution des quotités de travail demeure totalement opaque pour les collègues : pourquoi, dans l'académie de Nantes, n'y a-t-il pas plus de temps plein ? C'est pourtant une des directives du Ministre.

Problème de l'indice : l'indice plancher à 325 pour les CDD en janvier ; CDI montés d'un cran à Nantes. Bloqué à 325, ne pourraient pas augmenter d'un seul coup (perte du dû),

Les collègues demandent à ce que leur carrière soit reconstituée afin de ne pas perdre l'ancienneté acquise.

La durée de 6 ans pour être CDIé est trop longue car elle maintient pendant toute cette durée les collègues dans une précarité très difficile à vivre.

L'administration refuse toujours la tenue d'un GT sur la grille de rémunération des AESH, pourtant réclamé depuis plusieurs années par la FSU. On voit bien là la volonté du rectorat d'améliorer les conditions de rémunération des AESH !

3- Formations

Les collègues présent-es sont extrêmement critiques sur la qualité des formations proposées au Plan Académique de Formation (GAIA). Peu de nouveautés d'une année sur l'autre, les collègues ont le sentiment d'en avoir vite fait le tour. Les formations s'avèrent beaucoup trop théoriques : il est indispensable que les formations soient plus variées d'une année sur l'autre et qu'elles comportent des apports nouveaux pour celles qui seraient reconduites.

Une formation de secourisme est indispensable au vu des missions confiées.

Des temps d'analyse de pratique permettraient aux AESH de parler de cas concrets.

Les collègues évoquent l'existence, il y a quelques années, de discussions par secteurs avec les référent-es MDPH. Ces temps ont été supprimés parce qu'ils coûtaient trop cher.

Une formation « Echanges de pratiques » a été proposée cette année (par département) et largement ouverte aux AESH. Mais il y aurait eu des avis défavorables distribués de la part d'IEN-AESH et qui résulterait d'erreurs !

Les AESH ne comprennent pas comment les candidatures sont départagées. Les capacités ne sont pas adaptées pour permettre aux AESH d'y accéder largement.

La qualité des formations proposées laisse à désirer : une formation ne peut se limiter à une lecture de diaporama.

D'un point de vue pratique, le délai de réponse pour l'autorisation d'absence est trop court : les AESH n'ont pas le temps de s'organiser dans un délai aussi court ; certain-es collègues retenu-es ne sont même pas prévenu-es ! Il y a là un fort sentiment de mépris. Lorsque que les formations ne sont pas sur le temps de travail, elles peuvent générer des problèmes de garde d'enfants qui nécessitent un temps certain pour que les collègues s'organisent. Des problèmes de transmissions des convocations ont été rencontrés.

Les participant-es demandent la tenue d'un GT sur la formation et demandent que les formations suivies puissent être validées, diplômantes et reconnues. Le DAES qui est une formation lourde ne permet d'obtenir qu'un niveau CAP. Ce n'est pas attractif en terme de rémunérations et ne valorise pas suffisamment l'expérience réelle des collègues AESH. Le coût des VAE et l'investissement qu'elle nécessite est inaccessible pour les AESH.

Conclusion

Une perte du sens du métier pour les AESH : face à de telles conditions de travail, nombreux-ses sont les AESH à évoquer une perte du sens de leur métier. Les collègues souhaitent bien faire leur métier, aider les élèves qui leur sont confiés, mais l'organisation du travail les empêche de le faire. En Sarthe, les collègues font état de 55 démissions, plusieurs s'interrogent sur une démission.

Des compétences perdues : une perte pour l'Education Nationale. Les AESH ont acquis une expérience qui doit être reconnue et valorisée en terme de rémunérations et de qualifications. Un statut des AESH est indispensable, ainsi que la mise en place de formations diplômantes, de qualité et reconnues.

Pour une véritable reconnaissance du métier d'AESH

- création d'un statut pour les AESH
- considération des AESH et des missions exercées en leur reconnaissant le rôle à part entière qu'ils-elles

assument dans les établissements

- revalorisation salariale (temps plein, prise en compte des souhaits exprimés pour les quotités, GT grille de rémunération)

- formations de qualité (GT sur les formations, reclassement du diplôme du DAES au niveau IV – au lieu du niveau V – afin d'accéder à la grille B)

Actions envisagées

Lors de ce stage, il est apparu nécessaire de toucher plus largement les AESH, afin de leur permettre de connaître leurs

droits, de rompre l'isolement professionnel, et d'élaborer collectivement les revendications et les mobilisations.

A cette fin, la FSU des Pays de la Loire, réfléchit à la manière de diffuser le plus largement les outils dont elle dispose :

- envoi de la publication FSU « AESH, un métier d'avenir » (format papier ou numérique)

- élaboration d'une « enquête métier » qui permette de recueillir des données nombreuses et précises sur les

conditions de travail des AESH a été proposée et jugée positive par les participant-es au stage. Objectif : avoir du poids face à l'administration lors des audiences et instances pour obtenir des avancées.

- création d'une liste de diffusion FSU.

- demande d'une saisine du CHSCTA sur les conditions de travail particulièrement dégradées des AESH.

TEMPS de Travail

Position de la FSU sur la circulaire du 5 juin 2019

La circulaire intègre un calcul du temps de travail annuel : un temps de travail hebdomadaire x 41 semaines.

A première vue, il s'agit là d'un progrès puisque le volant d'heures reconnu en travail invisible sur l'année (préparation de documents supports, relations informelles aux familles ...) passe de 3 semaines d'Obligations Réglementaires de Service hebdomadaires à 5 semaines. Le rectorat reconnaissait alors qu'il s'agissait de 3 semaines "perdues" pour l'administration.

Aujourd'hui, avec la nouvelle circulaire, une tendance semble se dégager : ces "5 semaines de reconnaissance du travail invisible" seraient mobilisées pour de la formation sur les 36 semaines de classes (le mercredi), pour participer aux ESS en soirée, ...

Or, ces temps ne sont pas du travail invisible mais des temps institutionnels !!!

Répartir l'équivalent de ces 5 semaines en fonction des besoins sur les 36 semaines conduit in fine à annualiser le temps de travail sur 36 semaines ce qui est interdit par le décret (39 à 45 semaines) et pas prévu au contrat et dans la circulaire (41 semaines).

Il nous semble donc important d'avoir une lecture partagée et

offensive de cette circulaire, en SNUipp et en FSU afin que les progrès apportés par la circulaire ne se transforment pas en régressions. En effet, les AESH pourraient se retrouver à faire plus d'heures pour un salaire moindre !!!

Exemple concret :

Avant la rentrée 2019:

Sabine, avec un contrat de 803h sur 39 semaines = 20.58h soit 20h35 minutes

Elle a un emploi du temps de 20h35 sur les 36 semaines de classe, toute participation aux ESS ou autre temps institutionnel doit être soit récupéré soit devient facultatif !

A la rentrée 2019 avec notre lecture de la circulaire :

Sabine a toujours un contrat de 803h ! sa paie n'a pas évolué mais elle a un service hebdomadaire sur 41 semaines de 19.58h soit 19h et 35 minutes.

Elle gagne autant pour 1h de moins ! C'est un progrès social !

A la rentrée 2019 avec la lecture de la circulaire faite par l'administration :

Sabine a toujours un contrat de 803h ! Sa paie n'a pas évolué mais elle a un service hebdomadaire sur 41 semaines de 19h et 35 minutes. Mais la prétendue reconnaissance du

travail invisible -telle que la conçoit l'administration- conduit à la rendre disponible 5 x 19h35 sur 36 semaines de classe qui représente 2h43 minutes par semaine.

Ainsi, pensant gagner une heure de travail, la circulaire peut l'amener à faire 1h et 43 minutes de plus par semaine par rapport à la rentrée 2018, 2h43 de plus par rapport à notre lecture de la circulaire !!!! Ce serait une sacrée régression sociale !!!

Pour la FSU :

- le temps de travail hebdomadaire obtenu en divisant le nombre d'heures annuelles mentionnées au contrat de travail divisé par 41 semaines correspond au temps de présence hebdomadaire exigible ;

- le volant d'heures constitué des 5 semaines hors temps scolaire n'est pas du temps mobilisable tout au long des 36 semaines puisqu'il correspondrait finalement à une annualisation sur 36 semaines.

Ce volant constitue une reconnaissance "forfaitaire" et financière du temps de travail invisible fait par chacun et jusqu'alors non reconnu.

VOS REPRESENTANTES EN SARTHE

- Katia Brunet (AESH lycée Yourcenar Le Mans)
- Isabelle Achart (AESH Ecole Marceau Le Mans)

sont élu-es à la Commission Consultative Paritaire (CCP) académique. Elles peuvent répondre à vos questions, et vous aider dans vos démarches.

Pour les contacter, appeler au 02 43 77 12 26 ou adresser un message à fsu72@fsu.fr

Vous pouvez aussi passer à la section FSU 72, 29 place d'Alger, où elles tiennent une permanence un mercredi par mois, de 14h à 18h (voir calendrier ci-contre)



Calendrier des permanences 2019-2020

14h - 18h au 29 place d'Alger

Mercredi 2 octobre	Mercredi 3 mars
Mercredi 13 novembre	Mercredi 1er avril
Mercredi 4 décembre	Mercredi 6 mai
Mercredi 8 janvier	Mercredi 3 juin
Mercredi 5 février	Mercredi 1er juillet

Réunion d'information Syndicale du 8 octobre : Plus de 100 AESH se réunissent et témoignent !

Plus de 100 collègues AESH ont participé le 8 octobre à la réunion d'information syndicale organisée par la FSU 72. Cette participation importante, malgré des pressions exercées pour empêcher l'exercice du droit syndical est significative des difficultés rencontrées par ces personnels.

La précarité tant financière que statutaire caractérise leur situation et de nombreux dysfonctionnements (dans les modalités d'affectations, salaires non versés, ...) ont été exposés lors de cette réunion, dont des extraits significatifs sont publiés ci-dessous.

La non-reconnaissance, l'impression d'être traité-es comme de simples pions que l'on déplace en fonction des besoins, et dans une opacité complète sont cause d'une souffrance professionnelle particulièrement difficile à vivre. Le nombre de démissions est d'ailleurs significatif (cette année, au moins une quarantaine semble-t-il).

Comment s'est passée votre rentrée ?

- Pas top : on ne m'a pas présenté les élèves que je devais accompagner. J'ai découvert au fur et à mesure que j'avais 6 élèves à accompagner. La première semaine, certains professeurs s'étonnaient de me voir débarquer dans leur classe et ne savaient pas quels élèves j'accompagnais ! Je me demande comment je peux faire du bon travail dans ces conditions, où je passe d'un élève à un autre, d'une heure à l'autre, d'une salle à l'autre. Je cours partout, suis stressée, fatiguée. Je pense qu'il faut arrêter de « charger la mule », mes conditions se sont beaucoup dégradées

- Ras le bol d'être prise pour un pion !

- Plutôt mauvaise : Contrat signé une

semaine et demie après la rentrée, affectation incomplète. Changements d'élèves réguliers. Tâches administratives pour combler mes heures sans élève.



- J'ai attendu 3 semaines avant d'avoir mon emploi du temps et deux semaines avant d'avoir un élève.

- Paie en retard sans avoir été prévenue. Impossibilité d'avoir le NUMEN pour

s'inscrire au Plan de formation.

- Organisation au sein du collège : trop d'heures d'AESH par rapport aux notifications donc « bidouillage » avec des élèves en PPRE ou sans rien, juste histoire d'avoir de quoi nous occuper.

- Laisée seule avec les autres AESH. Pas d'emploi du temps à l'heure actuelle (9 octobre)

- Pas de salaire en septembre, un acompte m'a été versé le 3 octobre.

- Une amplitude horaire de 8h à 17h30 mercredi compris (donc pas de possibilité d'un emploi complémentaire).

- Je suis passée de 36 h (88%) à 30h (77%) cette année.

- Rentrée chaotique car nous sommes 2

AESH pour 7 enfants.

- La direction n'a aucune information sur le PIAL, le rôle des AESH. Il y a beaucoup d'ambiguïté sur notre rôle.

Vos vœux ont-ils été respectés ?

- Oui, après des négociations difficiles ! Je n'ai connu mon affectation que la veille de la rentrée.

- J'avais demandé maternelle ou élémentaire, ils m'ont mise au collège.

- Ils n'ont pas été respectés : changement d'école non demandé, changement d'enfant

non demandé (enfant autiste, que j'ai suivi pendant 4 ans)

- Changement d'affectation alors que tout se passait bien. Demande de maintien appuyée par la direction de l'école et la référente éducative MDPH. Affectation en collège qui ne correspond pas à mes diplômes dans la petite enfance (éducatrice de jeunes enfants).

- Je devais poursuivre l'accompagnement d'un élève en 3ème, mais j'ai été affectée dans un lycée privé.

- On m'a changé d'école et on m'a dit que « c'était comme ça ». Changement

compliqué : plus de trajet et organisation personnelle modifiée.

- On m'a mise en ULIS, alors que j'ai une RQTH. Je croyais que j'allais faire une dépression.

- Pas normal que l'ancienneté ne soit pas prise en compte, on repart à zéro. Pourquoi pas une prime d'ancienneté, et une prime quand on travaille en REP.

- J'ai demandé un changement de quotité car je travaille en ULIS. Maintenant il y a 13 élèves, certains n'ont pas de taxi donc sont présents de 8h à 18h. Je ne peux pas me découper en 13 !

Il y a aussi des AESH aussi dans l'enseignement agricole...

Souvent oubliée, l'éducation agricole (EA) vitote au côté de la grande éducation nationale (EN). Les réformes prévues par l'EN ne sont pas pensées en prenant en compte les particularités de l'EA.

Cet oubli peut paraître normal car l'EA ne dépend pas de l'EN, malheureusement le ministère de l'agriculture n'a pas de politique scolaire et se contente d'appliquer les réformes de l'EN. L'application des réformes se fait souvent avec de la latence surtout quand il s'agit de l'amélioration des conditions de travail des agents...

Cette latence explique souvent la différence de traitement entre les AESH de l'EA et ceux de l'EN. Par exemple jusqu'à la rentrée de septembre 2018 les contrats des AESH de l'EA étaient calculés sur le nombre de semaines de présence des élèves et non sur 39 comme dans l'EN.

Chaque année, le SNETAP (branche agricole de la FSU) doit se renseigner des améliorations de conditions de travail des AESH de l'EN et se mobiliser pour qu'elles soient appliquées à l'EA.

Encore pour cette raison de latence, l'EA n'est pas concerné par les PIAL et au vu de comment se passe la mise en place de ces PIAL cela semble être une bonne chose... Il est très difficile d'imaginer un tel dispositif à l'EA public car les établissements d'un même département sont peu nombreux et espacés de plusieurs dizaines de kilomètres. Encore aujourd'hui les AESH de l'EA signent un contrat avec leur établissement et non leur DRAAF

(sorte d'académie de l'EA). L'isolement des établissements crée une grande précarité des AESH, en effet si un établissement n'a plus besoins d'aide humaine il n'embauche pas et contrairement à l'EN l'agent n'est pas redéployé ailleurs. Même les agents en CDI ne sont pas protégés dans cette situation.

Un des problèmes récurrent, quelque soit le ministère est l'accès à la formation. Les agents sont potentiellement embauchés avec un très petit niveau de formation et pourtant l'inclusion et la connaissance des handicaps demandent de vraies compétences.

Le dispositif de formation est défaillant pour plusieurs raisons:

- Trop peu de formation
- Trop peu de place dans chaque formation
- Les formations sont programmées trop tard dans l'année et laissent les agents en difficulté
- La date butoir de l'inscription est bien trop tôt, parfois avant la date de signature des contrats.
- De nombreux agents arrivent en cours d'année et ne sont donc pas intégrés aux dispositifs de formation
- Les AESH de l'EN sont prioritaires sur les formations prévues par l'EN
- Les dispositifs prévus par l'EA sont inexistantes ou fortement lacunaires

Depuis aout 2018 l'EA s'est enfin dotée d'une note de service. Les agents et les administrations naviguaient dans le flou et les différences de conditions de travail et d'embauche d'un établissement à l'autre étaient très importantes.

C'est pourquoi le SNETAP demandait un texte de référence. Nous espérions que tout serait clair dès à présent, mais malgré nos recommandations la note de service est mal écrite et un certains nombres d'établissements comprennent la NdS comme ça les arrange, Certains exigent par exemple la présence des AESH à des moments où les élèves ne sont pas présents sans leur proposer de travail d'inclusion. Il n'existe toujours pas dans l'EA de vademecum ou autres documents régionaux permettant de donner des directives sur la lecture de la note de service.

Témoignage d'un AESH exerçant dans l'enseignement agricole, syndiqué au SNETAP-FSU



Ci-dessous quelques informations correspondant à des questions posées lors de nos réunions syndicales. N'hésitez pas à contacter la section départementale de la FSU 72 si vous avez besoin d'information complémentaire.

Les notifications transmises par la MDPH peuvent indiquer le besoin d'un suivi sur le temps de la pause méridienne.

Cette question a été tranchée depuis longtemps mais l'éducation nationale, un peu à son habitude, n'a pas appliqué ce qui s'imposait à elle par la loi et par les recours juridique.

L'affaire est maintenant réglée mais il faut veiller au grain.

Un député a questionné la Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées. Extrait de la réponse écrite parue au Journal Officiel du 16 avril 2019 :

« Le Conseil d'Etat a rendu un arrêt, le 20 avril 2011, indiquant qu'il incombe à l'Etat, au titre de sa mission d'organisation générale du service public de l'éducation, de prendre l'ensemble des mesures et de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour que le droit à l'éducation et l'obligation scolaire ait, pour les enfants handicapés, un caractère effectif. A ce titre, les personnels chargés de l'aide humaine individualisée ou mutualisée pendant les temps scolaires peuvent accompagner les élèves en situation de handicap pendant la pause méridienne dès lors que cet accompagnement a été notifié par une décision de la CDAPH. Pour les activités périscolaires proposées par les collectivités territoriales, celles-ci n'ont pas de caractère obligatoire, mais chaque enfant doit avoir la possibilité

d'en bénéficier. Les activités périscolaires ont ainsi vocation à être accessibles à tous les élèves sans exception. Les collectivités territoriales peuvent se rapprocher utilement des services académiques pour avoir accès au vivier des AESH auxquels elles pourront proposer un contrat d'accompagnement des enfants en situation de handicap sur le temps périscolaire. »

La gestion administrative des AESH est assurée par le Service à l'Accompagnement Educatif qui se situe au Rectorat à Nantes ou par le Service Mutualisateur de la Paie et de l'Assistance aux Equipes Educatives (SMPA2E) au lycée Douanier Rousseau à Laval.

Au SAE, ce sont les personnels
rémunérés sur le titre 2* qui sont suivis
:

- Tous les AESH en CDI- + certains AESH en CDD en fonction du choix du support budgétaire fait par les services ASH des Directions Académiques

Au SMPA2E, ce sont les personnels rémunérés sur le hors titre 2* :

- Les AESH en CDD dans les écoles, les collèges et les lycées de l'enseignement public.

* Le titre 2 correspond à la ligne budgétaire permettant de rémunérer l'ensemble des personnels de l'éducation nationale titulaire ou contractuel en CDI.

* le hors titre 2 correspond à une ligne budgétaire attribuée aux établissements scolaires afin de rémunérer des personnels dans le cadre de « la vie de l'élève ». Cette ligne ne se limite pas aux seules AESH. Le lycée Douanier Rousseau de Laval perçoit donc des crédits permettant de rémunérer l'ensemble des personnels contractuels en CDD de l'académie.

Au-delà de 3 jours d'arrêt, la sécurité sociale verse des indemnités journalières que les AESH perçoivent, via la MGEN, en même temps que le salaire.

Il y a donc un trop perçu. Soyez vigilant-e à cette somme perçue qui sera réclamée par l'Education Nationale.

Tous-tes les AESH en service partagé sur plusieurs établissements peuvent prétendre au remboursement de leur frais de déplacement MAIS il faut pour cela faire une déclaration auprès de l'employeur qui est soit le lycée Rousseau de Laval soit le Rectorat. Une harmonisation entre les 2 employeurs est en cours de réflexion. Le contrat doit bien préciser la résidence administrative.

Pour les AESH dépendant du Lycée
Rousseau, la base de remboursement se
fait selon le tarif de la SNCF.

**Vous souhaitez vous investir dans le collectif AESH ?
Prenez contact avec la FSU 72 :**

fsu72@fsu.fr / 06 37 63 90 54

Se syndiquer à la FSU, c'est aussi le moyen d'avoir accès à des informations, des contacts, et de participer à l'action collective.

**- Si vous exercez dans le second degré (collège, lycée) :
votre syndicat est le SNES-FSU : 06 86 84 64 11**

**- Si vous exercez dans le 1^{er} degré (école maternelle ou élémentaire)
votre syndicat est le SNUipp-FSU : 06 49 64 02 83**

