



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

FSU de l'Aude
22 bis boulevard de Varsovie
11000 Carcassonne
04-68-25-54-23

UL-FSU de Narbonne
13 rue des 3 moulins
11100 Narbonne
04-68-32-07-99

fsu11@fsu.fr / <http://fsu11.fsu.fr/>

Audience FSU 11 à la DSDEN 11 du jeudi 19 novembre 2020 Conditions d'emploi et de travail des AESH

Dans le cadre d'une audience à la DSDEN, la FSU a abordé plusieurs points qui concernent plus particulièrement les AESH.

Cette audience s'est déroulée dans un **contexte** que nous avons souhaité rappeler : la gestion par le ministère de la **crise sanitaire** avec les ordres et contre-ordres permanents, les informations pour les personnels vulnérables, ainsi que l'organisation de l'**hommage** à Samuel Paty a créé chez l'ensemble des personnels une grande **lassitude** et même une **colère** contre l'institution.

En ce qui concerne les AESH, nous avons tenu à rapporter à Madame la DASEN que ces personnels expriment souvent le sentiment d'être **méprisés** et **malmenés** par l'Éducation Nationale. Aux difficultés liées aux **affectations** et à la faible **rémunération** se sont ajoutés une augmentation du nombre d'élèves suivis en raison de la **mutualisation**, et des problèmes liés à la **situation sanitaire** (fourniture de masques par exemple).

Compte tenu de la circulation active du virus et de la proximité des AESH avec les élèves accompagnés, nous avons demandé que les AESH soient dotées de **masques chirurgicaux de type 2** comme cela avait été envisagé avant la rentrée de septembre. Madame la DASEN a répondu que ce n'était pas ce qui était prévu par le protocole qui réserve ces masques à des personnels considérés médicalement comme personnels à risque.

Ont été abordés les points suivants :

1) Recrutement des AESH / Temps de travail

Nous avons fait part du fait que des **élèves** ayant une notification MDPH restaient à ce jour **sans AESH**.

Pour Mme la DASEN, cela concerne seulement **5 % des élèves notifiés**, proportion quasiment toujours stable. Cela vient du délai inévitable entre une nouvelle notification ou une démission et un nouveau recrutement. Elle explique que les recrutements ont lieu de manière ininterrompue pour combler les besoins qui se présentent. (Les informations sur le recrutement sont sur le site de la DSDEN : <http://www.ac-montpellier.fr/dsden11/cid89818/la-scolarisation-des-eleves-en-situation-de-handicap.html>)

Selon les informations de la FSU, certains élèves notifiés sont sans accompagnement depuis la rentrée de septembre. N'hésitez pas à nous **signaler ces situations** pour que nous interpellions la DSDEN.

Nous avons également demandé à ce que soit proposée aux AESH qui le souhaitent une **augmentation du temps de travail** car cela peut également permettre de répondre à besoin d'accompagnement. Dans d'autres départements, en effet, on propose à des AESH qui ont des contrats de 24h (62 %) de passer à **30h (77%)** ou même à **temps complet** quand le besoin existe, ce qui permet d'augmenter leur rémunération.

Pour Mme la DASEN, ce choix relève d'une politique académique et doit donc être discuté au niveau

académique. Cela créerait des inégalités de traitement entre les AESH pouvant bénéficier de cette augmentation de quotité et donc de rémunération car ils seraient « au bon endroit » et d'autres qui ne pourraient en bénéficier en raison de leur affectation. De plus, elle souligne que cela diminuerait le nombre de personnes à recruter.

Pour la FSU, il n'est pas question de mettre en concurrence des personnels précaires mais bien d'obtenir des conditions d'emploi plus sécurisantes.

2) La mutualisation des AESH

La FSU constate que la diminution du nombre de notifications MDPH mentionnant un nombre d'heures d'accompagnement au profit de notifications d'accompagnement mutualisé, sans nombre d'heures, conduit d'une part, à une **baisse du nombre d'heures d'accompagnement pour les élèves** et d'autre part à une **augmentation du nombre d'élèves à accompagner pour les AESH**.

Madame la DASEN nous a répondu en expliquant que dans le modèle de l'école inclusive actuellement porté par l'institution, il ne s'agissait plus de former un binôme indissociable élève-AESH, parfois générateur de souffrance lorsque cela se passe mal, mais de permettre à chaque élève d'aller vers de plus en plus d'autonomie jusqu'à plus d'accompagnement du tout quand cela est possible, tout cela dans l'intérêt de l'enfant.

La FSU a répondu que l'application de ces principes n'était pas toujours dans l'intérêt de l'enfant qui voyait son accompagnement diminuer et que cela créait même de la souffrance pour les AESH qui accompagnent un nombre croissant d'élèves au détriment de la qualité du suivi et de l'accompagnement de chacun.

À l'évocation d'une AESH qui accompagne 7 élèves, Mme la DASEN a répondu que ce nombre ne la choquait pas car derrière ce nombre pouvaient se cacher des situations assez différentes, mais que les difficultés pouvaient être signalées à l'AESH référente, Mme Séverine Francesconi (ash11-aesh.ref@ac-montpellier.fr) et qu'elles seraient étudiées.

Pour la FSU, la mutualisation permet en réalité d'augmenter le nombre d'élèves accompagnés en jouant sur la durée de l'accompagnement. Il s'agit d'une **logique comptable**.

3) L'affectation des AESH et les PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés)

En ce début d'année scolaire, on nous avait signalé de nombreux **changements d'affectation** qui n'avaient pas été demandés par les AESH. Or, [lors de l'audience que nous avons eue en octobre 2019](#), l'IEN ASH avait dit que sauf déménagement des enfants accompagnés ou demande expresse de l'agent, la pratique était de maintenir les personnels sur leur affectation. Nous avons alors demandé qu'une communication claire soit faite à ce sujet en direction des AESH.

Mme la DASEN répond qu'il est inévitable que des AESH changent d'affectation chaque année en raison de l'évolution des besoins. Elle se dit prête à ce que certaines affectations soient réétudiées si elles ne correspondent pas à une évolution du besoin d'accompagnement. Elle ajoute que la généralisation des PIAL permettra à chaque AESH d'être affectée à un PIAL et lui offrira donc une certaine stabilité à l'intérieur du PIAL, mais cela engendrera aussi sûrement de la mobilité à l'intérieur de celui-ci.

Pour la FSU, les PIAL présentent le risque de **dégrader les conditions de travail** des personnels en imposant des déplacements entre des lieux d'exercices éloignés et des profils d'élèves très différents. Il importe aussi de tenir compte des souhaits des AESH en matière d'affectation (école, collège, lycée...). Mme La DASEN réfléchit à proposer des formations aux AESH pour leur permettre d'assurer au mieux leurs missions en accompagnant tous les élèves (de l'école au lycée).

La FSU a remarqué que la carte des PIAL mise en ligne sur le site du Rectorat (<http://www.ac->

montpellier.fr/cid143486/pour-une-ecole-pleinement-inclusive-dans-l-academie-de-montpellier.html) n'était pas jour et a demandé des informations. Mme la DASEN a répondu que les PIAL seraient généralisés conformément aux directives ministérielles à la rentrée 2021, ce qui peut susciter des inquiétudes, en particulier pour les territoires ruraux de notre département.

Concernant l'**indemnisation des frais de déplacement**, le [guide national AESH](#) explique le cadre réglementaire :

En effet, dès lors que vous êtes amené à intervenir en dehors de la commune de votre résidence personnelle ou administrative (précisée dans votre contrat), vous serez remboursés de vos frais de déplacement. Cependant, ces frais ne sont pas remboursés si votre commune d'intervention est limitrophe de votre commune de résidence ou administrative, et est reliée par des moyens de transport public.

En l'absence de moyen de transport public adapté à votre déplacement (absence de desserte à proximité du lieu de mission, l'autorisation d'utiliser votre véhicule personnel doit vous être accordée. Vous serez alors indemnisé sur la base du tarif des indemnités kilométriques.

Dans l'Aude, la procédure n'est pas calée. Les AESH qui entrent dans le cadre ci-dessous sont pour le moment invitées à contacter l'AESH référente Mme Séverine Francesconi (ash11-aesh.ref@ac-montpellier.fr).

Enfin, nous avons signalé à Mme la DASEN que nous étions régulièrement sollicités par des AESH souhaitant **changer de département** et qui sont donc obligées de démissionner et de postuler à nouveau. Il nous paraît possible que des départements d'une même académie ou d'un même région académique facilitent les démarches de ces AESH. Pour Mme la DASEN, le cadre du contrat des AESH ne permet pas de résoudre ces difficultés mais elle se dit prête à réfléchir à des procédures qui pourraient aider ces personnels. Des pistes sont à travailler, comme la création d'un listing mais cela ne permettra pas de régler toutes les difficultés en particulier les délais liés au fait que les AESH sont recrutés par le biais de contrats.

En conclusion, nous avons particulièrement insisté sur le fait que des **difficultés de communication** entre les AESH et les **services de la DSDEN** pouvaient être très mal vécues par les personnels, déjà aux prises avec de nombreuses difficultés dans le cadre de leurs fonctions. Mme la DASEN a convenu que ce point devait être amélioré.

La FSU et ses syndicats vous accompagnent au quotidien : n'hésitez pas à nous contacter : fsu11@fsu.fr