Journée de mobilisation des AESH, le 6 février 2019

Compte Rendu de l'audience en préfecture du Var

Contexte : Journée nationale AESH. L'appel national était signé par CGT-ÉDUC'ACTION - FSU - FO - SUD ÉDUCATION - SGEN-CFDT – UNSA. Au niveau local, seules CGT-ÉDUC'ACTION - FSU - SUD ÉDUCATION – UNSA se sont associés pour cet appel. Les autres OS n'ayant pas répondu. Nous nous sommes rassemblés à 14h sur le parvis de l'IA. Une trentaine de personnes au total dont 6 SNUIPP, 2 SUD, 3 CGT, 1 SNES, 1 UNSA. Décevant (comparativement à l'an dernier où à l'appel de la seule CGT nous étions une cinquantaine, sachant qu'en 2018, la mobilisation concernait aussi les AED) mais relayé dans Var Matin sans qu'il soit fait mention de la faible participation. Une AESH a fait la prise de parole. Puis nous nous sommes dirigés en cortège vers la préfecture.

Présents :

- M. Millangué (DASEN du Var), Mme Lopez (Secrétaire Générale DSDEN), Mme BOUSQUET (Cabinet du Préfet du Var)
- CGT Educ'Action (1), SE-UNSA (1), SNUIPP-FSU (1), SUD Education (1), 4 collègues AESH, 1 collègue AED

Durée : 15h – 16h25

La parole a été donnée pour commencer aux collègues AESH qui ont soulevé les différents problèmes : précarité, mauvaises conditions de travail, manque d'AESH (avec de nombreux enfants notifiés mais non-accompagnée), mauvaise qualité de la formation...

Sud : déplore la totale précarité des personnels AESH (essentiellement des femmes) et le fait que les temps partiels subit se traduisent par une rémunération très faible, comprise entre 600 et 700€ nets mensuels. Or, au sujet du temps de travail le nombre d'heure (24h) ne correspond pas du tout au temps de travail réel notamment parce qu'elles consacrent beaucoup de temps à s'auto-former.

Snuipp : revient sur la question du temps de travail et ajoute que le besoin de ces métiers-là est une évidence depuis la loi de 2005. Il évoque également les problèmes liés à la formation des personnels.

CGT : insiste sur l'hypocrisie totale avec laquelle l'Etat considère la situation des personnels AESH. Les gouvernements successifs communiquent sans cesse, positivement, sur la question de l'école inclusive. Cela implique que des professionnel-les de l'accompagnement se charge de cette mission importante. Quel est la réelle doctrine du ministère ? Plutôt que de faire des missions d'AESH un réel métier avec toute la considération qu'il se doit dans la fonction publique (un statut de catégorie B, un salaire décent...) on leur donne une considération équivalente à un job étudiant, à la manière dont on pouvait concevoir les « pions » (AED) il y a 20 ou 30 ans. Les propositions du ministère d'empiler les emplois précaires (AESH + contrat Mairie) pour les AESH, de devoir attendre 6 ans pour un CDI (etc....) montrent bien la réalité, le mépris avec lequel il considère ses personnels et leur mission. Il y a les discours et il y a la réalité.

Mme Bousquet (semble, ostensiblement, découvrir l'ampleur du problème). Vous êtes confrontés à toutes sortes de handicaps ? Avez-vous besoin d'une approche médicale ? De plus de formation.

AESH : nous devons subvenir à tous les besoins, nous adapter à toutes les situations, aux infrastructures inadaptées des écoles. Je dois faire des soins à l'enfant à même le sol des toilettes ! Je ne souhaite cela pour personne ! On se demande parfois, si c'est vraiment l'intérêt de l'enfant qui prime ! (...) Notre rôle c'est d'être une béquille pour permettre aux enfants de gagner leur autonomie.

Snuipp : le besoin de formation existe aussi pour les enseignants qui ne sont pas du tout formés à la gestion d'élève en situation de handicap et se retrouve souvent démuni face aux situations. Il faut aussi trouver des espaces et du temps pour réellement permettre la collaboration entre AESH et enseignants.

Mme Bousquet : Je ne suis pas une spécialiste de la question mais vous avez aussi un rôle pédagogique.

AESH : Non, nous sommes accompagnants mais cela implique aussi pour nous de savoir utiliser les outils pédagogiques. Or nous n'y sommes pas formées et devons chercher, seule, les solutions.

Mme Bousquet : Ce qui est sûr c'est qu'il n'est pas possible d'être formée sur tout mais je comprends bien qu'avec le changement fréquent d'enfant ça complique les choses. Il manque aussi beaucoup de place en IME. C'est vrai que la question du manque de moyens reviens sans cesse et qu'attendre 6 ans pour obtenir un CDI c'est trop long. (*A M. Millangue*) Et puis vous derrière vous êtes coincé par un nombre de CDI limité. (*Il acquiesce*)

AESH : Attention, le CDI ce n'est pas non plus la fin de la précarité. En passant en CDI mon salaire à augmenté de 20€... je ne gagne que 700€ mensuels.

Mme Bousquet : ah oui, maintenant, je mesure vraiment le problème (sic).

M. Millangue : On connaît les problématiques. On CDIse à une vitesse trop lente. Il est certain que par rapport à ce que vous dites mes arguments seront dérisoires. Je répète sans cesse cela à M. le préfet de ses difficultés. Aussi, j'ai de plus en plus de mal à engager des AESH en particulier parce que la rémunération n'est pas du tout attractive. C'est le cadre lui m'est imposé et ça me coince. Toutefois, en 5 ans les choses ont considérablement avancée, on est sur le chemin.

Pour ce qui est de contrat à temps complet, je ne vois pas comment nous pourrions faire. Comment faire 41h par semaine alors que les élèves ne sont en classe que 24h dans le premier degré ?

D'autre part, je suis toujours en train d'essayer de rattraper les notifications qui tombent vite et où notre capacité à répondre est forcément plus longue. On est sur une GRH extrêmement compliquée « de la dentelle » où nous devons concilier la réponse au besoin et optimiser les choses pour nos personnels : limiter la distance domicile-travail, utiliser le plus possible les 24h des contrats (il y a 5 ans nous en utilisions 80% nous sommes aujourd'hui à 90-95%)... Notre temps de réponse ne peut pas être inférieur à 1 à 2 mois. (*Une AESH coupe : « parfois 2 ans »*). Ça ne m'étonne pas Madame.

Pour ce qui est des infrastructures, j'interviens auprès de la mairie mais certains maires semblent penser que « ça ne fait pas chic » d'avoir un enfant handicapé dans leur école. Je leur rappelle la loi !

Il y a 5000 enfants notifiés (tous ne nécessitant pas un accompagnement particulier) et 1500 AESH. Je crée 3 à 4 ULIS par an en école et 5 à 6 dans le second degré. Mais, en dépit de ce rythme, il manque encore beaucoup de structures d'accueil.

Quand je vois la taille du dossier, je vous assure que l'effort de l'Etat est colossal. Un adulte pour un enfant c'est très couteux, donc nous essayons de mutualiser lorsque c'est possible. C'est un puits sans fond... il faut certainement arrêter de faire comme on fait pour aussi limiter les besoins en personnel, ce qui devrait permettre de valoriser vos emplois.

Le ministre a assuré que nous nous dirigeons vers un vrai statut professionnel à temps complet.

Snuipp : tout cela, la question du financement en particulier, relève de choix politiques. Le gouvernement préfère financer les 50 milliards de CICE.

Mme Bousquet : il est certain que les choix ne sont pas faits en faveur des services publics.

Snuipp : nous souhaitons que les salaires soient versés en septembre et qu'il n'y ait plus de décalage sur octobre ou novembre parce que les contrats ne sont signés que début septembre. Nous souhaitons que l'information sur le CPF soit clairement donnée aux personnels AESH et enseignants. Nous ne comprenons pas que le passage de CUI à AESH soit si compliqué, nombre de fois, on dit aux personnels qu'ils sont inéligibles.

Mme Lopez : En effet, il faut qu'on trouve une solution pour la rémunération. Pour ce qui est de communiquer sur le CPF, ce sera fait. Sur, le passage de CUI à AESH, il s'agit simplement de remplir les conditions légales.

CGT : à cet égard, il y a un réel souci administratif. Je ne souhaite incriminer personne. Je sais bien sûr que juridiquement ça peut être compliqué, parfois flou... Mais obtenir une bonne information auprès de la DSDEN sur des dossiers individuels est extrêmement compliqué pour moi qui suis en dirigeant syndical, alors imaginez pour les personnels ! Les responsabilités sont très diluées, on change souvent d'interlocuteur. Sur 4 appels depuis la rentrée de septembre, la seule personne qui ait été en mesure de me renseigner de manière satisfaisante -en droit- c'est Mme Perrier.

M. Millangue : Ce service devient « monstrueux », nous sommes sans cesse obligé de le réorganiser. Il est vrai qu'un personnel de catégorie A sera souvent plus à même de répondre à ces problèmes complexes.

Mme Lopez : vous faites bien de nous le faire remarquer, nous devons prendre en compte cela.

CGT : Si je comprends bien, il me semble, monsieur le DASEN, que cette journée de mobilisation et ce rendez-vous en préfecture vous aura bien aidée pour vous faire entendre et comprendre auprès du Préfet. Mais je voulais surtout revenir sur une chose.

Nous nous rencontrons régulièrement sur le sujet et le schéma est toujours le même. Vous remarquez comment la discussion dérive toujours sur la question de l'accueil et du handicap qui efface les revendications des personnels. Les AESH s'efface derrière leur mission, leur mission précaire, leur mission mal rémunérée. C'est parce qu'elles aiment avant tout leur métier. Vous consentirez que ce soit d'une effroyable cruauté. *(Ils ont l'air tous d'accord)*

Vous rappelez la loi aux maires, je me permettrais de rappeler la loi à l'Etat. Depuis 2005, nous avons besoin d'AESH, c'est la loi. Ces besoins en personnel seront permanents et sans doute

croissants. Or, jusqu'à preuve du contraire, la loi dans la fonction publique c'est que sur un besoin permanent on doit recruter un fonctionnaire. Ça justifie la question du statut.

Sur la question du temps de travail, vous faites vous-même la somme des missions qui leur sont confiés ou qui devrait l'être (se former en permanence, se concerter avec les enseignants...). On est bien au-delà du cadre des 24h, à l'instar des enseignants, il y a suffisamment de travail invisible pour considérer que leur temps de travail réel atteigne les 35h ou 39h. C'est donc un temps complet.

C'est un statut qui doit valider cela. Et d'autre part, lorsqu'elles auront un statut, la complexité RH s'effacera car à l'instar des titulaires, vous pourrez avoir la ressource, vous faciliterez leur mobilité en remboursant les frais de déplacement etc... *(là aussi ils ont l'air tous d'accord)*.

AED : concernant les AED y a-t-il un espoir que cela devienne un réel métier. Quand on voit approcher la fin des 6 ans ou voit s'approcher le vide. Il n'y a aucune perspective.

M. Millangue : En effet, je ne considère pas que ce soit un métier. AED ce n'est pas une vocation, c'est une aide, pour les étudiants, il doit y avoir un roulement. Il faut toujours être très clair avec eux sur le fait qu'il y a une fin.

CGT : Cette conception est un peu datée. Au regard de ce qu'est le marché du travail aujourd'hui, au regard des missions qui leur sont confiées, nous considérons qu'il s'agit d'un réel métier. Encore une fois, c'est faire preuve d'hypocrisie. Vous êtes allés voir en vie scolaire l'âge des AED, de plus en plus souvent ce sont des trentenaires, des quarantenaires, des parents qui ont besoin d'un emploi pour vivre et faire vivre leur famille.

UNSA : c'est une certitude, lorsque nous sommes dans des établissements éloignés de centre universitaire il y a peu de jeunes qui postulent, on recrute ceux qu'on trouve, car le recrutement est difficile d'ailleurs.

Snuipp : Il faut que l'indemnité compensatrice de CSG soit redonnée à celle qui ont renouvelé leur contrat. Il est anormal que le fait de renouveler son contrat se traduise par une baisse de salaire. Vous n'êtes pas décisionnaire sur cela mais il faut le faire remonter.

M. Millangue, Mme Lopez et Mme Bousquet nous remercient.

Toulon, le 7 février 2019

Olivier GERARD

Co-secrétaire général de la CGT Educ'Action du Var