

Compte-rendu audience AESH et PIAL du 9 novembre



Une délégation de la FNEC-FP **FO** a été reçue lundi 9 novembre pendant 2h30.

Présents pour l'administration : M. BOUQUET (secrétaire général), M. MONTOYA (IEN-ASH) et Mme POUCHARD (cheffe de la DP4E4)

Présents pour FO : Sophie POUWELS (délégué syndical AESH FNEC-FP FO),

Daniel MASCARAS (secrétaire départemental adjoint SNUDI-FO 31) et Yannick DELPOUX (secrétaire départemental FNEC-FP FO)

Sommaire

Recrutement, informations et formations.

Affectations

Avenant et rémunération

Différences de droit entre AESH

PIAL

Conditions sanitaires

Ces points ont été traités en lien avec des situations individuelles de collègues, d'école ou de PIAL qui nous ont saisis.

Recrutement, informations et formations.

FO : Où en êtes-vous des campagnes de recrutement des AESH ? Un certain nombre d'écoles (y compris dans les PIAL) se plaignent qu'il y a des manques avec notamment des enfants en notification individuelle qui se retrouvent mutualisés.

Administration : Les recrutements sont tributaires des candidatures spontanées et des candidatures via Pôle emploi, mais ce sont les mêmes personnes qui envoient leur candidature à la DP4E4 donc c'est le même vivier. Nous mettons parfois du temps à certains endroits mais on reçoit régulièrement des candidatures, on vérifie l'éligibilité puis c'est proposé au coordonnateur PIAL. Il est accompagné par les référents PIAL mobilisés actuellement. Dans les PIAL, c'est donc géré localement et nous sommes en cours de travail par rapport aux demandes de moyens. Nous allons revenir vers les coordonnateurs pour qu'ils corrigent les problématiques que vous nous faites remonter.

Nous sommes également sensibles à la spécificité de l'accompagnement braille et LSF que vous nous soumettez. Ce n'est pas évident concernant le LSF et nous réfléchissons à développer la formation à ce niveau-là.

FO : En termes de chiffres, combien d'AESH comptez-vous recruter en ce moment ?

Administration : D'ici aux vacances, il est difficile de donner un chiffre mais tous les jours des agents sont recrutés. On a une marge de manœuvre supplémentaire en plus des démissions. Il nous faut en moyenne 15 à 20 personnes pour rééquilibrer mais pas forcément aux endroits les plus demandeurs. Nous sommes sur une problématique géographique complexe et ce n'est pas forcément en zone rurale isolée que c'est le plus difficile.

FO : Pourtant nous avons des échos de personnes ayant envoyé un CV, voir même étant en contact avec des écoles demandant des AESH. Ces personnes n'ont pas été recrutées. Y a-t-il une augmentation des exigences ? Si oui pourquoi ? Sur quel critère ? Et qui est la personne qui s'occupe des recrutements à la DPAE 4 ?

Administration : Les recrutements ne sont pas finalisés mais il n'y a pas d'augmentation des exigences. Nous contrôlons l'éligibilité et vérifions les diplômes comme d'habitude. Les délais sont parfois longs car cela dépend aussi des besoins. C'est donc toujours niveau Bac (avec diplôme) ou diplôme de niveau 5 dans l'aide à la personne mais dans ces cas-là on regarde l'expérience professionnelle (EPHAD, ...).

La personne qui gère tout cela est Véronique Ostrizek.

FO : Dorénavant votre consigne est de ne plus anticiper les besoins des enfants en cours de notification. Ceci fait qu'au moment où la notification va tomber il y aura un manque qui va se créer et ce tout au long de l'année étant donné qu'il n'y aura pas de vivier d'AESH en supplément. Comment garantir une réactivité en termes de recrutement alors même qu'elle ne l'est pas actuellement ? Nous revendiquons que puissent être anticipés ces besoins.

Administration : C'est la loi de ne pas anticiper la notification MDPH. Un droit coutumier était en place mais on ne peut pas déroger à la loi.

IEN ASH : C'est prendre le risque que la MDPH ne suive pas l'accompagnement et demande autre chose (place en ULIS, établissement spécialisé, ...). Il nous est arrivé de valider la mise en œuvre de moyen anticipé, à titre exceptionnel et dérogatoire, en partenariat avec la MDPH. Et sous 15 jours, la notification (CDAPH) peut arriver car on priorise la demande.

Pour déroger à la loi il faut donc que la situation soit analysée en profondeur par le SDEI et que ce soit validé par le SG pour l'IA. Mais la plupart des situations n'ont pas un retour positif.

Mais nous convenons que la réactivité doit être plus importante et est essentielle dans de tels dossiers. On rappelle aussi que l'accompagnement est une mesure temporaire qui est amenée à diminuer ou à disparaître et que les moyens peuvent être redéployés notamment grâce au PIAL.

FO : La FNEC-FP FO demande au cas par cas un examen de la possibilité d'anticiper la notification, même si elle est dérogatoire.

Actuellement il n'y a pas de brigade de remplacement pour les AESH. Lorsqu'un AESH se retrouve en arrêt maladie, en congé maternité ou paternité, voire en longue maladie ou en ASA pour raison médicale (ce qui, dans la situation actuelle est très fréquent et tant à l'être de plus en plus), l'enfant ou les enfants se retrouvent sans AESH. Ceci les met dans une grande difficulté pour certains et peut aussi mettre les équipes et la classe en difficulté. De plus, il est de votre responsabilité légale de fournir à tout enfant notifié l'accompagnement humain auquel il a droit. Quelle est votre réponse à cela ?

Administration : Effectivement, il n'existe pas de brigade de remplacement. On aimerait en constituer une et arriver à une gestion prévisionnelle correcte mais même si les choses ont été améliorées, nous n'en sommes pour l'instant pas en capacité. Quand on le pourra, on proposera peut-être d'abord une brigade de remplacement formation.

FO : Les AESH viennent régulièrement vers nous car ils ne sont pas au courant de leur droits et leurs devoirs. Par exemple, la plupart n'ont pas reçu le guide RH. C'est également le cas pour le reste des équipes éducatives qui ne savent pas forcément ce qu'ils ont le droit ou non de demander aux

AESH. Or une bonne collaboration au sein de l'équipe éducative ne peut pas se faire si les personnels qui la composent, y compris les AESH, n'ont pas ces informations. Que comptez-vous faire ?

Administration : La diffusion est parfois inopérante. Nous allons réitérer auprès des établissements les envois et nous aimerions faire une base de données pour les AESH. Les AESH doivent aller sur leur boîte professionnelle académique car on va envoyer plus d'informations dessus. Le lien du SDEI est aussi à mettre en favori car c'est un site fourni. Il y a notamment le guide RH dessus.

FO : La formation d'adaptation à l'emploi est jugée par les AESH comme insuffisante et ne répondant pas à leurs attentes ni besoins. 60 heures, pour ceux qui les ont eues car ce n'est pas le cas pour tous, ce n'est pas assez pour gérer des enfants avec des handicaps toujours plus variés et difficiles à gérer. Certains AESH se retrouvent à gérer des enfants en attente de place en institution avec pour seule formation, au mieux, ces 60 heures alors que les éducateurs (dont, sur le terrain, les AESH tiennent une partie du rôle) ont une formation de 3 ans. De plus, pour ce qui est de la formation continue, l'information ne circule pas assez et là aussi elles ne sont pas assez développées. Que comptez-vous faire ?

Administration : 60 heures sont déployées pour l'instant, pour moitié en présentiel, et pour moitié en distanciel. Il n'est pas question que les AESH prennent le rôle d'éducateur et soient en charge des apprentissages, or des alertes remontent. Les enseignants restent responsables de ces élèves.

FO : Sauf qu'il ne s'agit pas là de pédagogie mais de handicaps lourds (autisme, troubles du comportement, ...). Et sur le terrain, les AESH se retrouvent à devoir gérer des choses pour lesquels ils n'ont pas de formations. Ceci n'est pas acceptable.

Administration : Il faut interpellier des personnes ressources (pôle ressources situation complexe, pôle autisme, conseiller pédagogique, SDEI, ...) pour qu'elles interviennent. On accompagnera les collègues enseignants et les AESH.

Affectations

Note de FO : Des problèmes individuels d'affectations ont été abordés. On peut retenir de la discussion trois points importants. Tout d'abord, en ce qui concerne les demandes de réaffectations pour raison géographique, l'administration étudie prioritairement celles venant d'AESH dont l'affectation est à plus de 20 km. Si ce n'est pas le cas, la demande de réaffectation ne pourra aboutir que si l'administration trouve quelqu'un pour remplacer l'AESH sur son affectation actuelle et ce ne sera pas géré en priorité.

Ensuite, pour les demandes de réaffectation concernant le niveau scolaire de(s) l'élève(s) suivi(s), l'administration a rappelé que les AESH sont censés pouvoir travailler de la maternelle au collège, voire en lycée. C'est un principe réglementaire. Elle a cependant accepté d'essayer de satisfaire les demandes spécifiques des AESH si une occasion se présente, mais ce n'est pas une obligation. Enfin, les demandes d'augmentation de quotités ne peuvent être faites que par le PIAL, le directeur de l'école ou le chef d'établissement en accord avec l'AESH et pas par l'AESH directement. Ces demandes sont le plus souvent acceptées car l'administration tend à favoriser l'augmentation des quotités horaires des AESH.

Dans tous les cas, le SNUDI-FO défendra les demandes formulées par les collègues et nous vous encourageons à nous saisir si vous rencontrez des difficultés. L'administration doit faire une gestion fine des situations problématiques, même si elle ne rentre pas dans les critères annoncés.

Avenant et rémunération

FO : En octobre un avenant a été signé par les AESH augmentant leur temps de service d'1 heure en moyenne (une demi-heure pour les 50%). En juillet, quand le rectorat a mis au courant les AESH, il avait été dit que la régularisation se ferait sur la paie du mois d'octobre. Étant donné que les avenants ne sont pas arrivés en septembre comme prévu, cette régularisation n'a pas encore eu lieu. Or les AESH font leur heure ou demi-heure supplémentaire depuis septembre. Quand recevront-ils donc leur régularisation et le rattrapage des mois où elle n'a pas été touchée ?

Administration : Les avenants ont été transmis avant les vacances de la Toussaint. On attend les retours signés puis on le transfère soit au service de paie de Déodat pour les AESH recrutés par Déodat soit au service paie de la DPAE 4 pour les AESH titre 2 (recrutées par l'État ou en CDI). Déodat fait la régularisation et le rattrapage de suite mais concernant la DPAE 4, il y a un souci technique. De plus, la paie de décembre étant clôturée le jeudi 12 novembre car la gestion des paies des AESH gérés par le rectorat est nationale, ces AESH ne toucheront la régularisation et le rattrapage sur leur paie de janvier 2021 au mieux. En cas de besoin les AESH peuvent s'adresser à leur gestionnaire de paie.

FO : Vu le niveau de paie des AESH, ce traitement n'est pas acceptable ! Le service de la DPAE 4 est également en sous-effectif beaucoup trop important et l'administration doit recruter de façon urgent.

Est-ce qu'une avance est possible ?

Administration : Non, car la DGFIP n'a pas les moyens de traiter cela aussi « vite ».

FO : Le ministère a accepté de verser une indemnité compensatrice aux AESH qui étaient en poste avant le 1er janvier 2018. Comment être sûr que tous les AESH concernés auront de droit leur indemnité sachant que certains ne sont peut-être pas au courant (pas d'informations venant du rectorat sur ce sujet) ?

Administration : Nous avons eu la circulaire de la Direction des Affaires Financières. On doit d'abord identifier la population, puis faire une procédure. On la transférera ensuite à Déodat. Nous aimerions faire cela le plus tôt possible mais ce ne sera pas avant mars 2021.

FO : L'indice 329 a remplacé l'indice 325 en janvier 2020. Nous formulons la même demande et nous voulons nous assurer que tous les AESH pourront bien voir leur traitement mis à jour.

Administration : Cela a été fait de manière automatique pour tous les AESH.

Note de FO : Sur ces trois points, nous vous conseillons d'être vigilant et de ne pas hésiter à nous saisir en cas de besoin ainsi que votre gestionnaire de paie qui est votre interlocuteur pour ces questions.

FO : Selon le décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH et plus précisément l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des AESH, un entretien professionnel doit être fait par le supérieur hiérarchique tous les 3 ans ainsi qu'à l'issue de la première année d'exercice. De plus cet entretien professionnel est accompagné d'une augmentation de l'indice de rémunération. Il s'agit là d'une obligation légale de votre part. Or, cette obligation n'est pas respectée actuellement et cex,

depuis la mise en place de ces lois. En effet, dans notre département, les AESH sont augmentés uniquement après leur passage en CDI. Nous demandons donc expressément au DASEN de respecter la loi, de mettre en place au plus vite ces entretiens et ces augmentations et d'appliquer rétroactivement cette revalorisation indiciaire à tous les AESH qui ont été recruté en CDD ou en CDI à compter du 1/07/2014. Nous avons conscience qu'au vu du nombre important d'AESH, ça ne pourra pas se faire du jour au lendemain. C'est pourquoi nous sommes prêts à travailler avec vous sur les modalités et un calendrier de mise en œuvre de ce nouveau fonctionnement. C'est ce qui pu se faire dans d'autres académies, comme à Clermont-Ferrand, par exemple.

Administration : C'est déjà fait sur Clermont et sur Aix-Marseille aussi, vous avez raison. C'est un choix de l'académie que de massifier les CDI (choix par tranche) et on ne sait pas quand on pourra le faire pour les CDD au regard de l'enveloppe. On ré-évalue depuis plusieurs années les populations qui ont 3 ans de CDI. La 1ere cohorte concernée est celle 2017-2018.

FO : Quid des CDD ? Elles restent pendant 6 ans à l'indice 329 ! C'est faire vivre 6 ans des collègues dans la précarité. Vous ne respectez pas le cadre légal !

Administration : On essaie de valoriser les quotités contractuelles plutôt que salariales. L'objectif est d'atteindre la revalorisation. Mais vous avez raison, on ne respecte pas le cadre légal mais nous essayons de tendre vers.

Note de FO : L'administration admet ne pas respecter le cadre légal. C'est pourquoi la FNEC-FP FO va continuer à revendiquer cette revalorisation et à poursuivre cette bataille pour que le recteur respecte le cadre légal au niveau académique. FO l'a obtenu dans plusieurs académies et il n'est pas acceptable que l'employeur ne fasse que tendre vers le cadre légal sans le respecter !

FO : Comme indiqué dans le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 les AESH ont droit au défraiement des frais de transport en commun pour se rendre sur leur lieu de travail. Or, dans certains cas, les transports en commun ne sont pas utilisables soit parce que les horaires ne correspondent pas, soit parce qu'il n'y en a pas. Les AESH doivent donc utiliser leur propre véhicule. Cela entraîne une perte de salaire et crée une inégalité entre les AESH pouvant prendre les transports en commun et ceux ne pouvant pas en lien avec une affectation sur laquelle ils n'ont pas de maîtrise. Que proposez-vous ?

Administration : Les AESH ne sont pas redevable du tarif 2006 car ce sont des trajets domicile-lieu de travail. Nous ne pouvons prendre en charge que la moitié des frais de transport.

FO : La FNEC-FP FO demande à ce qu'une ASIA soit créé pour ces AESH et le portera en groupe de travail ainsi que dans les instances d'Action Sociale
Certains AESH doivent prendre en charge des enfants sur le temps de midi et doivent donc prendre leur repas à la cantine avec ces enfants. Or ils doivent payer ce repas. Mais il s'agit d'un temps de travail et d'une mission d'accompagnement. Le fait de prendre leur repas à la cantine n'est pas un choix de leur part. Certes, une ASIA est possible, mais elle n'est que d'1,27 euros par repas, ce qui ne couvre pas la totalité et l'AESH doit tout de même avancer les frais. Qu'un AESH accompagne un enfant sur le temps du midi entraîne donc une perte de salaire, ce qui n'est pas normal. De plus, si cette même mission d'accompagnement est faite par un AVL qui a donc un contrat avec la mairie mais qui a les mêmes missions, le repas est pris en charge. Cela crée une inégalité entre les personnels accompagnants les enfants en situation de handicap selon qui est leur employeur. Nous demandons donc que le rectorat s'aligne sur la mairie et prenne en charge la totalité des frais de

repas sans que l'AESH ait à faire l'avance des frais. Nous savons qu'un groupe de travail est en train de, justement discuter de cette ASIA, mais il nous semble primordial, au vu de l'impact salarial (ces AESH perdent en moyenne 10% de leur salaire pour pouvoir travailler) d'en parler à cette audience et de vous demander d'intercéder pour que la prise en charge soit totale et sans avance des frais par l'AESH.

Administration : Sur le temps périscolaire, on a vocation et vous avez raison, à signaler aux mairies de prendre en charge ces personnels sous des contrats AVL, pour que l'AESH profite des tarifs dégressifs. Nous dépendons d'un cadre national et nous n'avons que les ASIA. On souhaite que les mairies l'assument mais les services de restauration collective restent moins onéreux que les repas maison (3,50€).

FO : Cela a augmenté. On est plutôt à 4 ou 5€, voire plus. Nous maintenons notre demande.

Administration : On essaie de suivre mais parfois le temps périscolaire est imposé. Il n'y a pour autant pas d'obligation de manger à la cantine car l'AESH est censé avoir une pause de 20 minutes.

FO : C'est insuffisant et les collègues n'ont pas le choix la plupart du temps.

Différences de droit entre AESH

FO : Pour qu'un AESH se voit proposer un CDI, il est nécessaire qu'il ait 6 années d'expériences. Or, seuls les années en contrat de droit public comptent. Seulement, beaucoup d'AESH ont commencé par des contrats aidés de droit privé, notamment les CAE-CUI. Cela n'a pas été un choix de leur part mais crée une inégalité avec les AESH qui ont eu, eux, la chance de signer directement des contrats de droits publics.

Administration : Cela leur a permis toutefois de rentrer en contrat de droit public. C'est la logique du législateur, on comprend qu'elle peut amener des incompréhensions. Le contrat de droit public est un progrès par rapport au CUI.

Note de FO : Nous tenons à rappeler que pour la FNEC-FP FO l'accès au CDI ne saurait être une réponse suffisante et que nous revendiquons un vrai statut avec une titularisation pour les AESH.

FO : Concernant le droit en action sociale : comment se fait-il qu'il y ait une différence entre les AESH dépendant du rectorat et ceux dépendant du lycée Déodat de Séverac ?

Administration : Les aides PIM ne sont accessibles qu'aux AESH titre 2. La réflexion est en cours. Cela remonte à notre niveau. On estime en effet que cela relève plutôt de l'iniquité de traitement.

Note de FO : La FNEC-FP FO demande à ce que les AESH dépendant de Déodat de Séverac aient les mêmes droits en termes d'actions sociales que ceux dépendant du rectorat.

PIAL

FO : Nous souhaitons pouvoir avoir la liste à jour des PIAL.

Administration : Nous vous la transmettrons.

FO : Il a été annoncé, que ce soit lors des entretiens avec le SNUDI-FO ou lors de réunions de présentations des PIAL aux AESH, que l'objectif, en termes de nombre d'enfants à accompagner par AESH, est d'arriver à une moyenne de 4 enfants par AESH. Si l'on se fixe à ce nombre, cela équivaudrait à 6 heures d'accompagnement uniquement par élève, ce qui pour un bon nombre d'élèves n'est pas suffisant. Si l'on ajoute à cela le fait que certains élèves sont en accompagnement individuel, pour arriver à une moyenne de 4 enfants par AESH, cela implique que des AESH se retrouvent à gérer 5, 6 enfants voir plus dans la semaine. Cela diminue donc encore le nombre d'heures d'accompagnement pour les enfants mutualisés. Prenons l'exemple concret d'un enfant qui n'a que peu de besoins : un enfant en élémentaire dyscalculique qui n'a donc besoin d'un accompagnement que pendant les cours de maths. Sachant que les enfants font au minimum 1h de maths, tous les jours, en moyenne, cet enfant aurait besoin d'un minimum de 5h d'accompagnement. Or, il s'agit là d'un des enfants présentant le moins de besoins. La plupart ont besoin de bien plus. On voit donc que moins de 6h d'accompagnement par enfant ne peut répondre aux besoins de la majorité des enfants mutualisés. Alors certes, en théorie, ce nombre de minimum 4 enfants par AESH s'occupant d'enfants mutualisés peut se faire plus facilement si plusieurs des enfants dont s'occupent l'AESH sont dans la même classe étant donné qu'on pourrait alors additionner le temps d'accompagnement de ces élèves. Jusqu'à 2 enfants cela peut être encore à peu près gérable même si cela dépend du degré d'autonomie des élèves en question. Par exemple, il sera impossible ou tout du moins très compliqué de s'occuper d'un autre enfant quand l'un d'eux a un multi-dys important ou encore un trouble autistique moyennement ou fortement envahissant. Or ces enfants-là ne sont pas forcément en notification individuelle et ce, parfois, malgré plusieurs demandes. Si besoin, nous pouvons développer ces 2 exemples concrets et vous en donner d'autres. Mais au-delà de 2 élèves dans la même classe, c'est très compliqué, surtout quand ils n'ont pas les mêmes besoins ni le même rythme. On ne peut pas forcément faire un groupe et proposer la même chose à ce groupe. L'individualisation est quasi constante. Les AESH dans cette situation se retrouvent donc très vite dépassés et en surcharge cognitive. De même, plus de 4 enfants à besoins spécifiques en une semaine demande une capacité d'adaptation importante et une masse de travail de préparation de séance qui peut devenir très chronophage. Je rappelle que nous ne devons que 5 semaines multiplié par notre quotité horaire de travail en travail invisible et pas plus, temps également consacré aux réunions et à leur préparation dont le nombre augmente. Cela risque donc fortement d'entraîner soit des heures supplémentaires soit des séances qui ne seront à terme plus préparées, des enfants qui seront donc encore moins bien accompagnés et des réunions durant lesquelles les AESH ne seront pas présents ou du moins, des réunions qui ne seront plus préparées. En plus de cela, ce nombre important d'enfants à accompagner en une semaine entraîne là aussi une surcharge cognitive et une fatigue importante.

Administration : Le retour à 10 à 12h d'accompagnement est un non-sens car on fait selon les besoins des élèves. Ce n'est pas une bonne entrée. C'est la MDPH qui a enlevé ces 10/12h, pas l'Education Nationale, pour aller de 2 à 3 enfants accompagnés vers 4 ou 5. On a fixé à 4 en moyenne. Il faut travailler la complémentarité AESH enseignants. L'enseignant doit pouvoir gérer l'enfant accompagné même quand l'AESH n'est pas dans la classe. Les personnels enseignants doivent aller sur Cap école inclusive pour trouver les ressources nécessaires. D'autant que les AESH n'ont pas à faire des choses relevant de la pédagogie comme préparer des fiches pédagogiques par exemple. C'est aux enseignants de prendre en compte tous les élèves, ils doivent le faire même quand il y a une AESH !

FO : Sauf qu'il y a une grande hétérogénéité des élèves, des classes aux effectifs trop importants. Les enseignants ne peuvent pas faire plus et les AESH font ce qu'ils peuvent pour accompagner au mieux

les élèves dans ces conditions. Depuis la rentrée, de plus en plus d'AESH se tournent vers nous pour nous exprimer leur ras-le-bol et envisagent de démissionner ou cherchent un autre emploi alors même qu'ils aiment leur métier. Ils sont épuisés et certains ont même dû se faire arrêter pour burn-out. Et cela n'est pas seulement en lien avec un épuisement cognitif mais également avec une perte de sens de leur métier, qui touche d'ailleurs beaucoup d'AESH, surtout en PIAL. En effet, un grand nombre estime qu'ils ne peuvent plus correctement accompagner les enfants et les aider à accéder à une plus grande autonomie étant donné qu'ils ont beaucoup moins de temps avec eux, qu'ils doivent s'occuper d'un plus grand nombre d'enfant en même temps et que, pour certains, ils ont dû changer en cours d'année d'enfants à accompagner, alors qu'un travail avait déjà été entamé, et parfois contre leur volonté.

Administration : On comprend et nous sommes désolés que les AESH le vivent comme ça. On a eu un souci pour les réaffectations dans les PIAL : la Covid nous a fait perdre 2 mois par rapport au déploiement. Et il est vrai que certains coordonnateurs auraient pu faire les choses différemment. Mais maintenant il devrait juste y avoir des régulations à la marge. On y voit plus clair dans certains endroits.

On mesurera la pertinence des PIAL ensuite. Plus de 600 enfants étaient notifiés mais pas accompagnés avec une complexité géographique. On a vécu au-dessus de nos moyens dans certaines zones. Les PIAL nous permettent une gestion qualitative de terrain et de proximité des moyens.

FO : La FNEC-FP FO soutient les AESH qui, pour un grand nombre, ne veulent pas des PIAL qui, pour rappel, aggravent leurs conditions de travail avec des trajets à faire au cours de la journée. Les PIAL entraînent aussi plus de fatigabilité, de réunions, de préparations d'outils et de séances liées à l'augmentation du nombre d'élèves aux besoins spécifiques et très différents les uns des autres qu'ils doivent accompagner au sein d'une même semaine. Tout ceci entraîne une surcharge cognitive et une perte de sens. C'est pourquoi nous portons auprès de vous la revendication de ces personnels, à savoir l'abandon des PIAL.

Conditions sanitaires

FO : Depuis la rentrée des vacances de Toussaint, a été décidé par notre ministre que les enfants de plus de 6 ans devaient porter un masque. Or, certains handicapés d'enfants ne sont pas compatibles avec ce port du masque. Certains AESH se retrouvent donc de manière régulière à moins d'un mètre d'enfants qui passent leur temps à enlever leur masque, refusent de le remettre, voir, le mettent à la bouche. De plus, cela ne les empêche pas, par exemple, de mettre leurs doigts à la bouche et de toucher leur AESH après. Ces AESH mettent donc constamment leur santé, et celle de leur proche, en danger. Il en va de même pour les AESH travaillant en maternelle. La FNEC-FP FO demande donc au rectorat et au ministère de mettre en place les mesures adaptées à la protection de ses personnels tel que des masques FFP2

Administration : Les masques FFP2 ne sont pas prévus par l'Éducation Nationale. Nous n'avons que des masques chirurgicaux de type 2.

FO : Pendant l'accompagnement des enfants, les AESH se retrouvent à devoir toucher les affaires de ces enfants voire les enfants eux-mêmes. Or, ils n'ont pas de gel hydroalcoolique. Nous demandons que du gel soit fourni à chaque AESH et ce même si un flacon est déjà à disposition pour la classe.

Administration : Cela relève des mairies pour ce qui est des écoles. Les élus, le conseil d'école, le

directeur doivent porter la demande auprès des communes qu'il y en ait également pour les AESH.

Nous n'avons pas pu aborder la prime COVID ni la question des AESH référents par manque de temps, thèmes sur lesquelles nous continuons tout de même à batailler, comme pour toutes nos revendications.

N'hésitez pas à continuer à nous saisir pour toute question ou situation problématique.

snudi.fo31@gmail.com

