

Réunion d'information syndicale AVS/EVS/AESH 18 janvier 2017

A l'initiative du SNUIPP-Fsu (syndicat du 1^{er} degré, écoles) et en collaboration avec le SNES-Fsu (syndicat du 2nd degré, collèges, lycées).

La réunion est animée par Sophia Catella, responsable nationale du Snuipp.

13 salariées sont présentes à la réunion. 7 CUI ; 1 CDI AESH ; 5 CDD AESH.

Fabrice Prémaud, responsable SNUIPP départemental, présente les axes de la réunion : faire le point sur les conditions de travail des personnels AVS/EVS/AESH, rappeler leurs droits et réunir des témoignages précis afin que Liliane Raynaud (Snuipp) et une représentante du Snes (Cécile Dupuis ou Patricia Barbaud-Vaury) rencontrent la nouvelle DASEN (Directrice académique des Services de l'Education nationale) Mme Orlay. Pour l'instant on ne connaît pas le nombre de personnes qui seront cédésées en Haute-Vienne. Le Snuipp suit de près le dossier des accompagnants des élèves en situation de handicap ; des actions, y compris en justice, ont permis d'améliorer certaines situations et de faire évoluer les conditions de travail de ces personnels.

Des droits existent en matière de prise en charge transports, les chèques-vacances, le Pass éducation sont aussi accessibles : se renseigner auprès du Snuipp. Néanmoins beaucoup reste à faire pour faire reconnaître ce nouveau métier et l'action syndicale demeure essentielle pour obtenir à terme un statut de fonctionnaire.

Patricia Barbaud-Vaury, représentante Snes, rappelle que les conditions d'emploi des personnels qui accompagnent les élèves en situation de handicap sont très différentes et que certains textes réglementaires ne sont pas respectés. Le rôle du syndicat est d'agir pour l'application de ces textes, pour l'amélioration des conditions de travail et pour une évolution du nouveau métier d'accompagnant car les textes actuels ne sont pas satisfaisants.

Sophia Catella fait le point sur les rencontres avec le ministère de l'Education Nationale. Elle répond aux questions posées.

Démarches de recours pour faire valoir des droits auprès de l'employeur : les CUI peuvent saisir la justice des Prud'hommes, car leur contrat est de droit privé. Les CDD AESH ou CDI peuvent saisir le tribunal administratif. Dans tous les cas, elle recommande un accompagnement du syndicat car les lettres rédigées doivent suivre des formes réglementaires et des délais sont aussi à respecter. Actuellement, ce sont les formations professionnalisantes qui manquent pour les personnels, alors que c'est une obligation pour l'employeur.

Pôle-emploi : chaque salariée en CUI doit avoir un-e référent-e Pôle emploi ; c'est la loi.

Elle recommande de toujours faire des écrits pour demander l'application d'un droit et de se faire aider par le syndicat pour rédiger les demandes.

Contrats de droit public : il existe encore des contrats type AED et le nouveau contrat AESH est défini par la circulaire de 2014.

Questions CUI

L'annualisation des CUI est réglementairement impossible; l'administration essaie d'alimenter la confusion avec la notion de modulation. Des jugements ont été rendus en Charente-Maritime et dans le Nord pour forcer l'Education Nationale à appliquer le droit. En Haute-Vienne il va falloir continuer la lutte avec le SNUIPP pour les écoles et le Snes pour les collèges/lycées.

« A partir de Septembre 2016, suite à de nouvelles instructions du Ministère de l'Éducation nationale, l'annualisation du temps de travail des personnels sous contrat CUI ne sera plus autorisée.

L'arnaque et le chantage au temps de travail établi à 24h payé 20 ne sera plus tolérer ! Les congés scolaires seront reconnus comme étant des « congés forcés » et ne feront plus l'objet d'une récupération quelconque comprise dans un service hebdomadaire supplémentaire. »

Sur le contrat CUI doit figurer clairement la période des 5 semaines de congés payés.

Sauf cas particulier, 2 CUI ne peuvent pas se succéder. Il est parfois donné comme explication qu'il n'y a plus de poste possible en CDD. Procédure inacceptable.

Questions contrat AESH

1 temps de travail

Le contrat doit définir un temps de travail en calculant sur 39 à 45 semaines. Le calcul sur 36 semaines n'est pas réglementaire.

« La durée annuelle de travail des AESH est fixée en référence à la durée légale, soit 1 607 heures pour un temps complet. Comme les AED-AVS, les AESH accomplissent leur service sur la base d'un nombre de semaines compris entre 39 et 45 par an ». circulaire n° 2014-083 du 8-7-2014

Quand un AESH ne peut pas être employé car ce sont les vacances scolaires, le temps libéré est considéré comme une compensation du travail « invisible » effectué dans l'année ; il n'y a pas de « récupération ». Se rapprocher du Snuipp ou du Snes.

La comptabilisation des heures de travail en classe de mer doit se faire de manière transparente et commune à tous les personnels. Question à éclaircir.

2 missions

L'AESH ne peut pas surveiller ou prendre en charge seule une classe, ni être seule pendant la récréation. Plusieurs difficultés sont rencontrées dans des écoles de Limoges. Il n'est pas acceptable que le repas d'un-e accompagnant-e ne soit pas pris en charge ou remboursé, quand il y a obligation de déjeuner au restaurant scolaire dans le cadre de l'accompagnement d'un élève en situation de handicap ; il faut que l'administration se prononce sur cette situation.

Une lettre de cadrage devrait être diffusée pour rappeler les textes aux recteurs et DASEN.

En Haute-Vienne, les AESH doivent remplir en plus de leur fiche horaire, une fiche de suivi d'élève. Par contre les salariées en CUI n'ont pas cette fiche à remplir ; l'intérêt des élèves ne peut donc pas être la raison de cette contrainte. C'est bien l'ESS qui assure le suivi de l'élève et rien d'autre. Question à éclaircir.

La question de la reconnaissance de la qualité du travail, de la considération sont des questions récurrentes pour toutes les salariées.

La réunion se termine à 17h.