

Audience Intersyndicale AVS-AESH du 05/07/2017

CGT/FSU/SUD - DSDEN/Rectorat

1. Salaire

Nos remarques :

- les personnels perçoivent des salaires très bas (les obligeant souvent à trouver des activités rémunératrices complémentaires ou à abandonner ce métier)
- le temps partiel imposé réduit encore la rémunération.
- le passage de CUI en CDD AESH entraîne lui aussi une perte de salaire alors qu'elle devrait être une vraie reconnaissance de la professionnalité des agents.
- les frais professionnels ne sont pas toujours pris en charge (restauration scolaire, déplacements entre établissements...)

Les éléments de réponse de l'administration :

- * la grille des salaires est imposée au niveau national. Il n'y a aucune marge de manœuvre locale.
- * Par contre, le nouveau dispositif d'évolution de carrière va déjà permettre d'améliorer un peu les choses. L'académie a choisi d'appliquer « le maximum » de ce que les textes permettent, à savoir, une augmentation de l'indice de rémunération tous les 3 ans (NB : certes les textes disent « au moins tous les 3 ans », mais ils disent aussi « 6 points d'indice maximum ». Or, le choix de l'académie a été d'utiliser une grille d'évolution par palliers - annexée au texte de façon purement indicative. Or, les 6 premiers échelons de cette grille ne permettent pas de bénéficier de 6 points. Le vrai « maximum » aurait donc bien été d'accorder 6 points tous les 3 ans et non d'appliquer cette grille.) Ce dispositif devrait entrer en vigueur à partir de septembre.
- * L'académie a aussi choisi de « rattraper » tous les personnels embauchés avant la mise à jour des textes à des indices disparates. Désormais, tout le monde sera « calé » sur la grille, entraînant pour certains une revalorisation qui pourra même parfois dépasser les 6 points d'indice.
- * Les temps partiels sont, eux, liés aux notifications MDPH qui fixent le nombre d'heures d'accompagnement. La seule solution pour augmenter la quotité de travail des personnels consiste à « coupler » des prises en charge de plusieurs personnes, ce qui est généralement compliqué car il faut que cela soit dans le même établissement (ou très proches) et qu'il soit possible de s'accorder sur le plan des horaires d'accompagnement pour chaque enfant.
- * Les AVS-Co qui interviennent en ULIS viennent toutefois de bénéficier d'une augmentation de leur temps de travail pour l'an prochain, passant de 22 à 24h. Nous saluons ce progrès.

2. Renouvellements des contrats

Nos remarques :

- Les AVS en CUI ou les AESH en CDD attendent toujours avec appréhension et impatience l'annonce du renouvellement ou non de leur contrat, ainsi que leur affectation. Ils souhaitent être tenus informés le plus en amont possible

Les éléments de réponse de l'administration :

- * L'objectif de l'administration est évidemment de répondre dès que possible à chacun, mais le processus est très complexe et implique de nombreux partenaires différents suivant les situations des personnels et des élèves accompagnés. Chaque dossier est unique, on ne peut donc pas « industrialiser » la gestion des renouvellements.
- * Plusieurs rencontres et échanges avec les partenaires ont été tenus cette année pour tenter de fluidifier et d'anticiper au mieux : réunion avec la DIRECTE et Pôle Emploi pour uniformiser le processus de renouvellement sur toute la Lorraine. Rencontre avec la MDPH pour demander que les dossiers de renouvellement soient étudiés en parallèle des nouvelles demandes (qui ont la priorité).
- * A titre d'information, la dernière réunion MDPH de renouvellement pour cette année s'est tenue la semaine dernière.
- * Pour les CUI et les passages de CUI, il faut aussi travailler avec l'établissement mutualisateur, mais celui-ci ferme une bonne partie de l'été.
- * En conclusion : tout est en cours et le plus grand nombre de dossiers sera traité dans les tous prochains jours (avant le 13 juillet). Le reste sera traité à partir du 21 août.

Nos questions et remarques complémentaires :

- Les AVS-Co ne dépendent pas des notifications MDPH. Il serait donc possible d'accélérer « en interne » le traitement de leur renouvellement.
- Certaines AVS ou AESH seront en congé maternité l'année prochaine et en ont informé leur employeur. Toutefois, elles craignent que leur « absence prévue » ne puisse interférer avec la décision de renouvellement de leurs contrats. Elles souhaitent pouvoir retrouver leurs postes ou un poste équivalent à leur retour. Nous demandons qu'une attention particulière soit accordée à ces dossiers.
- Le « protocole » sur l'évolution de carrière des AVS-AESH prévoit des entretiens professionnels réguliers. Quand seront-ils mis en œuvre ? Comment et quand les personnels seront-ils informés de ces nouveautés concernant leur carrière ?

Les éléments de réponse de l'administration :

- * Notre remarque pour les AVS-Co est entendue...

- * La DSDEN dit n'avoir reçu que 2 questions sur des congés maternité. En tout état de cause, elle affirme que le fait qu'un personnel soit ou non en congé maternité (prévu ou pas) n'est aucunement pris en compte dans la décision de renouvellement. Par contre, elle ne peut pas garantir que ces personnes retrouveront exactement un retour avec les mêmes enfants et dans les mêmes conditions exactes.
- * Dans l'académie, les entretiens professionnels se tiendront « à l'issue de la première année de contrat » (sauf problème mettant en cause le renouvellement où un entretien sera mis en place avant la fin de la première année), puis dans le courant de la 5eme année. Les premiers seront mis en place à partir de septembre.
- * Pas de réponse claire quant à l'information des personnels sur ces sujets (quand et comment).