

Compte-rendu audience auprès du Recteur du 3 mai 2018 à Limoges

Présents : 4 du collectif :

Présents Rectorat :

- M Denis, secrétaire général de l'académie de Limoges
- Mme Bénézit, directrice des relations et des ressources humaines

Points abordés :

1- Accession des personnels en CUI en contrat AESH

Le collectif : Les personnels CUI en fin de contrat n'ont pas la garantie d'être prioritaires pour passer en contrat AESH.

M. Denis : Pour la rentrée 2018, Une baisse du recrutement en CUI est prévue à la rentrée 2018, il y aura une augmentation des recrutements en AESH.

La politique de l'Académie a été établie en 2016, elle va dans le sens de conserver les personnels en poste, c'est-à-dire de transformer les contrats CUI en contrats AESH. Le rectorat attend actuellement les consignes de la DGRH (Direction Générale des Ressources Humaines) pour confirmer les contrats. Normalement, il ne devrait pas y avoir de soucis. Si c'était le cas, il faudrait alors interpeler le Rectorat à ce sujet.

Commentaire du collectif : Le passage devrait être automatique, les personnels en être informés, il ne devrait pas y avoir de dossier individuel à traiter.

2- Le temps de travail et rémunération

Le collectif : La très grande majorité des collègues sont à temps partiel, avec un salaire en moyenne de 600 euros ce qui ne permet pas de vivre décemment. Il n'est pas normal que des temps pleins soient exclus des nouveaux contrats AESH.

M. Denis : Les contraintes sont d'abord de couvrir les besoins. Le temps partiel est en effet un choix délibéré du Rectorat, car il apporte de la souplesse, c'est même indispensable dans le 1er degré quand on suit un seul élève ou que les écoles sont isolées.

Le collectif : C'est moins vrai dans le second degré, (des contre exemples sont cités).

Le Rectorat : Il y a une réflexion actuellement pour maximiser les moyens et évoluer vers une prise en charge essentiellement mutualisée. On aimerait donner des Equivalents Temps Plein sous forme globale à l'établissement, et qu'il le gère ensuite selon ses besoins. L'idéal serait 50 % mutualisés, 50 % individualisés

Commentaire : C'est une évidence que la mutualisation est un moyen de faire des économies devant la demande croissante d'accompagnement, et qu'elle entraîne une baisse de la qualité de l'apprentissage pour les élèves.

Le collectif : Il est tout à fait possible de créer des temps pleins car il faut tenir compte du temps de travail non compté des préparations, réunions, etc.

M. Denis : Il y a une nécessité de travailler sur la clarification des missions. Il est souhaitable pour cela de faire intervenir les référents handicap pour évaluer la situation dans les établissements. Les professeurs devraient être plus formés à la prise en charge du handicap et ont trop tendance à se "décharger" derrière les AVS.

Commentaire : Devant l'impossibilité de nier le travail réel en dehors du temps de classe, le Rectorat va probablement tenter de le minimiser en disant qu'une partie relève de la mission des professeurs.

Le collectif : Il n'est pas normal que les AVS (comme les contractuels enseignants et AED) ne touchent pas la prime REP+ comme tous les autres personnels.

M. Denis : Il rappelle qu'il n'est pas possible pour un non-fonctionnaire de toucher des primes. Il indique qu'il y a peut-être une solution en proposant que pour les AVS en poste sur un établissement REP+, une grille de rémunération spécifique soit appliquée.

Commentaire : La proposition est évidemment bien inférieure à la prime REP+ mais ce serait un objectif à atteindre pour la mise en place de la grille de revalorisation.

3- La formation des personnels.

Le collectif : Pour accéder au DAES (Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et social) la formation, actuellement dispensée par un organisme privé, Polaris, est très coûteuse, et n'est pas prise en charge par l'employeur. De plus, il n'est pas possible de la suivre sur le temps de travail.

Enfin, elle est de niveau V, alors qu'un niveau IV est exigé pour le recrutement des AVS.

M. Denis : Il y a actuellement une négociation avec la Région pour que 40 places de formations soient gratuites. Mais elles seront réservées aux demandeurs d'emploi.

Il n'y a rien de choquant à suivre des formations dont la qualification est reconnue à un niveau inférieur au niveau de départ, c'est le cas par exemple des aides-soignantes.

Commentaire : !!!! comment accepter de payer 6000 euros pour obtenir une qualification d'un niveau inférieur à celui du recrutement ? - Pourquoi financer les demandeurs d'emploi mais pas les personnels déjà en fonction ? Quand au concours d'Aide soignante, il n'y a aucune condition de diplôme même si, de fait, les candidats qui le préparent dans les écoles ont souvent le bac.

Le collectif : Il y a une demande forte des personnels pour avoir systématiquement accès à une formation aux premiers secours. Un calendrier de passage devrait être établi, avec ensuite des temps de révision réguliers.

M. Denis : C'est une demande que nous pouvons entendre et dont nous prenons note.

Commentaire : Il faudra l'interpeler à nouveau par écrit sur ce sujet à la fin de l'année scolaire.

4- Commission paritaire et groupe de travail

Le collectif : A propos de l'affectation des AVS, il faudrait que soit mis en place une commission spécifique, comme la CCP (Commission Consultative Paritaire) des contractuels. Cela permettrait que les AVS aient un interlocuteur identifié (et ne dépendent plus, pour être suivis et informés, du personnel administratif dont ce n'est pas la mission), et puissent émettre des vœux d'affectation.

M. Denis : Ce n'est pas de la compétence de l'Académie.

Le collectif : Depuis 2014, il est obligatoire pour chaque Académie de mettre en place un groupe de travail afin de définir une grille de rémunération académique à partir d'un cadre défini nationalement. Un courrier l'a rappelé en janvier 2018 lorsque la grille de référence a été modifiée (pour que l'indice minimum suive le SMIC).

M. Denis : Il ne voit pas de quel courrier il s'agit et ne peut prendre de décision académique.

Le collectif : Ce travail est fait ailleurs (Les exemples de plusieurs académies sont cités). Les grilles établies peuvent même aller au-delà des contraintes données par le ministère.

M. Denis : Il va se renseigner et dit que le groupe de travail sera mis en place.

Le collectif : Il faudra que la CGT soit invitée en tant que syndicat représentatif, mais surtout qu'il y ait la présence d'AVS.

Commentaire : Il faudra l'interpeller à nouveau par écrit sur ce sujet à la fin de l'année scolaire.