

Audience FSU au rectorat du 21 janvier 2015 : AESH, AED et CUI-CAE

La FSU a été reçue en audience mercredi 21 janvier au rectorat sur l'ensemble des questions tournant autour de la création des Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap AESH. Le recteur était principalement représenté par M Gérin, secrétaire général et M Vauléon DRH, et divers responsables académiques et départementaux de la gestion des AESH et du public scolaire en situation de handicap.

Nous avons rappelé en préambule notre surprise du refus de la préfecture de région de nous recevoir sur cette question de l'emploi et de sa volonté de « sous-traiter » l'audience au rectorat, notamment en ce qui concerne la poursuite des embauches des Contrats Uniques d'Insertion (CUI-CAE). Pour la FSU, la politique de l'emploi demeure du ressort du préfet et il est inacceptable qu'il refuse de nous recevoir.

Ne plus recourir aux Contrats Uniques d'Insertion

La FSU a demandé que cesse le recrutement de nouveaux contrats aidés type CUI partout où les besoins identifiés relèvent maintenant des nouveaux emplois d'AESH (CDD et CDI de droit public). En l'état, des CUI-CAE nouvellement recruté-es ne pourront pas même prétendre à devenir ensuite AESH, faute d'emplois, ceux-ci étant essentiellement calculés sur la base de la transformation des contrats d'assistants d'éducation déjà en charge de l'accompagnement d'élèves et étudiants handicapés, et seront donc perdant-e-s sur toute la ligne. Nous avons rappelé que, dans ses objectifs, le ministère ne parle que des 28 000 AESH en CDI à l'horizon 2017.

Si la réglementation prévoit une permanence nécessairement transitoire de CUI-CAE sur ces fonctions, c'est uniquement parce que leur accès à l'emploi d'AESH est dispensé de la condition de diplôme après deux ans d'exercice précaire, et non comme une modalité alternative à l'embauche sur statut de droit public. Cette « solution » ne peut donc que servir à assurer cette perspective à ceux des CUI-CAE déjà employés antérieurement et n'ayant pas encore atteint ces deux années.

Nous avons d'ailleurs fait valoir que les CUI-CAE étant destinés, dans le code du travail, à assurer des besoins collectifs non satisfaits, ce qui n'est a priori plus le cas par la loi elle-même s'agissant des fonctions créées d'AESH, l'existence de ce nouveau type d'emploi oblige d'abord et avant tout l'employeur public à rechercher à embaucher... des AESH.

Enfin, des CUI-CAE nouvellement embauchés n'auront, en dehors d'un dispositif minimal d'adaptation à l'emploi nécessité par l'emploi aidé lui-même, aucun droit d'accès à la formation prévue pour tout AESH, que ce soit celle permettant de pallier l'absence de diplôme que celle, seulement annoncée, en permettant l'obtention.

Le rectorat nous entend sur ce point mais avoue n'avoir aucun pouvoir face à une politique ministérielle ne se traduisant pas en moyens nécessaires. Il estime cependant qu'à plus ou moins long terme, le recrutement d'AESH s'imposera de fait.

Formation

Coïncidence du calendrier, l'audience s'est tenue quelques jours avant le dépôt de nouveaux recours de CUI-CAE, avec le soutien des FSU 44 et 85, aux Prud'hommes des Sables d'Olonne, dépôt portant entre autres sur l'absence de formation qualifiante pour les précaires.

Nous avons attiré l'attention du rectorat, du fait d'une utilisation qui semble importante des CUI-CAE pour les fonctions désormais dévolues aux AESH, sur le risque d'une amplification de ce contentieux concernant le non-respect de son obligation de formation par l'employeur et la requalification de facto des CUI-CAE existants en CDI, avec toutes les conséquences financières qu'il entraîne, ce que les nombreuses condamnations des rectorats par les juridictions prud'homales ont déjà partout démontré.

Le rectorat s'appuie sur un cahier des charges national en terme de formation, les PAF départementaux et l'introduction de formations à distance, tout en reconnaissant sa difficulté à proposer des formations aux personnels recrutés après la première vague de formation du début d'année scolaire (de l'ordre de 60 heures) ou à proposer un panel de formations en lien direct avec la spécificité de chaque emploi (ex : langue des signes

à un niveau supérieur à celui nécessaire à une compréhension minimale). Il affirme cependant assurer un suivi individuel sur deux ans de chaque personne employée à ces fonctions. Enfin, une prochaine circulaire académique devrait harmoniser les procédures permettant la participation des AESH aux formations SUREN d'initiative nationale.

La FSU a demandé que les AESH bénéficient d'une formation professionnelle continue organisée par le rectorat au même titre que les personnels enseignant-e-s ou administratif-ve-s. Le rectorat a reconnu cette nécessité et devrait l'inscrire dans le projet de formation rectorale

AESH-AED

La FSU a rappelé les fondements législatifs et réglementaires désormais distincts de ces deux catégories d'emplois. En effet, il ne peut y avoir de « porosité » entre elles, l'AESH étant seul-e à pouvoir assurer les fonctions d'accompagnement des élèves en situation de handicap, et l'AED, les missions d'encadrement et de surveillance des élèves, d'appui et de soutien des enseignants pour l'accompagnement pédagogique, l'aide aux devoirs, et autres prévues par sa réglementation propre, qui a été « nettoyée » des missions relevant désormais des AESH. Aucun-e chef d'établissement ne peut donc modifier les missions de ces personnels, soit en confiant à des AED des tâches relevant clairement de celles incombant à un AESH, soit, comme on l'a déjà vu, en prévoyant contractuellement un emploi dans des tâches d'AED de l'AESH, même en cas d'absence de l'élève ou des élèves handicapé-e-s dont il a la charge. En particulier les renouvellements d'engagements d'AED sous des modalités telles qu'AVS-I, AVS-CO ou AVS-M ne sont plus possibles et doivent donner lieu à requalification en AESH, partout où elles se sont produites.

Le rectorat nous a clairement donné raison et indique n'avoir donné aucune consigne contraire aux chefs d'établissements et DASEN.

Indemnité différentielle

Toutes les catégories d'emplois peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle versée par Pôle Emploi, lorsque la quotité d'exercice et de rémunération tombe à un niveau nettement inférieur à celui de l'emploi précédemment occupé. Mais pour la percevoir, les intéressé-e-s ont besoin d'une attestation (document CERFA) du chef d'établissement, sinon à la fin de chaque contrat antérieur renouvelé, du moins et sous une forme récapitulative permettant la prise en compte de toute leur ancienneté pour le calcul de la durée totale de perception de cette indemnité, à l'occasion du changement de statut et de quotité.. Bien souvent, ce « certificat de travail » n'est pas octroyé ou ne l'est que partiellement, car toutes les années travaillées n'y sont alors pas indiquées, ce qui minore les droits des personnels.

Le rectorat s'engage sur cette question à ce que les documents soient donnés à temps et complets.

Salaire

Les AESH passent à l'indice 315 pour ne pas décrocher du SMIC, suite à la revalorisation de celui-ci au 1^{er} janvier 2015.

Gestion des personnels

Le rectorat nous a indiqué qu'il réfléchissait à une gestion autre des AESH, ainsi que des CUI-CAE. Ce dossier complexe ne peut continuer à être traité comme il est actuellement, ne serait-ce qu'en terme de lourdeur des coûts induits. Une réflexion sur une gestion académique est en cours avec la création d'une base académique, encore en construction, problème identique pour les AED, d'un service spécifique ou rattachement à un service déjà existant.

Nous avons demandé communication des données académiques concernant à la fois les affectations nominatives des AESH et celles des AED, les élus de la CCP étant notamment en droit de savoir qui ils représentent. Nous avons formulé la même demande pour les CUI-CAE.

Pour la FSU
Isabelle Achart
Philippe Lebrun
Igor Martin
Bernard Valin