COMPTE-RENDU DE L'AUDIENCE DU 04/11/15

A l'occasion de l'appel intersyndical à la mobilisation nationale en soutien aux AVS/AESH

Présents :

- Le Collectif AVS 31 en colère
- Des représentants Syndicaux (CGT, FO, SNUipp, SNES, SUD)
- Mme DUDE, Inspectrice Académique Adjointe 31
- Mme SANTACRUZ, Chef de bureau de la DPAE4
- Mr FAISY, Secrétaire Général

Ordre du jour :

- La pérennisation des emplois et des statuts des AVS/AESH
- Le nombre insuffisant de supports AESH
- Le temps de travail
- Le respect du personnel et de leurs missions
- Questions diverses

En noir les revendications et les questionnements soulevés par notre délégation En orange, les « réponses » du Rectorat

La pérennisation des emplois et des statuts des AVS/AESH :

- Les grilles salariales différentes selon le type de contrat (CUI de droit privé et AESH de droit public) ainsi que l'écart de salaire correspondant.
- Pas de réponse claire hormis le fait que cette gestion est légiférée au niveau national.
- Le projet de référentiel encadrant le futur diplôme d'AVS/AESH : « Accompagnant social de proximité »
 - Celui-ci décrit des missions et des compétences qui justifieraient qu'il soit de niveau IV et non de niveau V.
- Les services du Rectorat semblaient méconnaître le sujet, nous leur avons donc fourni ce document afin qu'il en prennent connaissance!
- Que les AVS/AESH soient reconnus comme professionnels de la fonction publique, de catégorie B (cf diplôme de niveau IV) et voient ainsi leurs salaires augmenter.
- Retour sur la gestion nationale des grilles salariales.

Le nombre insuffisant de supports AESH :

- Pas assez de supports AESH pour les nouveaux recrutements ainsi que pour les personnes en fin de contrat CUI/CAE qui désireraient basculer en tant qu'AESH.
- Pas de budget pour ces supports. Seuls de nouveaux contrats CUI/CAE sont proposés.

Le temps de travail :

- Temps partiel imposé, nous souhaitons voir des contrats à temps complet proposés.

- Aucun autre type de contrat que ceux existants n'est envisagé.
- Reconnaissance des heures de travail « invisibles » (préparation, concertation, réunion, sorties scolaires ...)
 - Le refus ou l'impossibilité de participer à une sortie scolaire pour les AVS/AESH est souvent problématique pour les élèves (qui en sont parfois privés) et peut être mal interprété par les équipes enseignantes et les familles qui ne connaissent pas les conditions statutaires du personnel.
- Ces questions ne peuvent être « réglées » localement mais seulement au niveau national.
 La situation reste donc inchangée, notamment pour <u>les sorties scolaires (hors temps</u> d'affectation) : non autorisées pour les CUI/CAE et de manière bénévole pour les AESH!

Le respect du personnel et de leurs missions :

- Il est demandé à certains collègues AVS/AESH de dépasser le cadre de leur fonction :
 effectuer du travail de secrétariat ou de vie scolaire !
 Nous demandons à ce qu'une note de rappel sur les missions qui incombent aux AVS/AESH soit envoyée aux chefs d'établissements.
- Le nécessaire sera fait.

Les AVS ne sont pas les « subalternes » ni des enseignants ni des chefs d'établissements puisqu'elles(ils) n'en n'ont ni les contrats ni les statuts! Autrement dit, défendez vos droits et négociez du « donnant-donnant ou « gagnant-gagnant » comme vous le percevez. Faites remonter auprès du Collectif à chaque fois que vous êtes amené(e) s à modifier vos horaires (sorties cinémas, musées, etc.) et dépassement de vos heures de service et compensations horaires que vous devez exiger si elles ne vous sont pas accordées.

Questions diverses:

- Quelles conditions de renouvellement pour les CUI/CAE en fin de contrat ?
- Les services du Pôle Emploi garantissent le renouvellement (ou prolongation) d'une année minimum des personnes qui le désirent et qui entrent dans les critères (assouplis de puis le décret d'août dernier): + de 50 ans (préparez votre suivi de carrière) ou RQTH (reconnus travailleurs handicapés). Mais seul Pôle Emploi Saint-Michel a la main pour la décision. Soyez réactif, quelle que soit votre décision et répondez pour, au cas où vous ne donneriez pas suite, d'autres puissent bénéficier de cette mesure.
 - Des AVS en CUI remplissant les critères ci-dessus n'ont pourtant pas bénéficié de ces nouvelles mesures. Pourquoi ? Qu'elles (ils) se manifestent auprès du Collectif qui leur apportera, dans la mesure de ses connaissances, son appui technique.

La DPAE4 fournit automatiquement les dossiers des personnes arrivant en fin de contrat CUI/CAE afin qu'ils soient examinés par le Pôle Emploi.

D'autres cas sont examinés individuellement, notamment les personnes qui n'auraient pas bénéficié de la totalité du temps de formation.

Le décret modifiant les modalités d'accès au renouvellement datant du 24/09/15, toutes les personnes dont les contrats se sont terminés avant cette date ne pourront pas bénéficier de cet assouplissement!

<u>Si vous arrivez au terme de votre contrat CUI /CAE et que vous désirez être reconduit au-delà de 24 mois, manifestez-vous auprès de la DPAE4!</u>

Si vous n'avez pas + de 50 ans, que vous n'êtes pas RQTH mais que vous n'avez pas suivi la totalité des heures de formation auxquelles vous aviez droit et que vous souhaitez prolonger votre contrat CUI/CAE arrivant à son terme, manifestez-vous auprès de la DPAE 4.

Joignez à votre dossier (cf: kit de lutte disponible sur le blog du Collectif) une attestation de formation GRETA stipulant le nombre d'heures effectuées.

Vous pouvez contacter le Collectif AVS 31 en colère pour qu'il vous accompagne dans votre démarche.

- Quelles conséquences sur le renouvellement de contrat pour le personnel en arrêt maladie simultanément à la fin de leur contrat ?
- Chaque situation est étudiée au cas par cas ...

En cas de problème (non renouvellement à cause d'un arrêt maladie ...), contactez les organisations syndicales et le Collectif de toute urgence.

- Qu'en est-il de la mutualisation des AVS/AESH qui peut s'avérer difficile à mettre en place sur le terrain sans pénaliser les élèves ou léser le personnel ?
- Les notifications MDPH pour les accompagnements mutualisés ne stipulent pas un nombre d'heures précis pour permettre une flexibilité sur le terrain.
 Ces temps d'accompagnement seront évalués par les équipes enseignantes en collaboration avec les services du Rectorat afin d'en faciliter la mise en place sur le terrain.
 Les notifications sont nominatives, cela évitera « l'utilisation abusive » du personnel.
- Quelle solution pour les personnes ayant terminé leur CUI/CAE qui attendent trop longtemps (parfois plusieurs mois!) les documents nécessaires à l'ouverture de leurs droits aux indemnités chômage et qui se retrouvent dans des situations financières et personnelles dramatiques ?

Nous exigeons une gestion anticipée de ces dossiers.

En application de l'article R. 1234-9 du Code du Travail, l'attestation de fin de contrat est délivrée au terme du contrat dans un délai de cinq jours (exigence de Pôle Emploi). (Contact : Mme COLIGNON DPAE 4 au Rectorat—Tél. 05 36 25 73 19).

- L'information sera relayée aux services concernés.

Beaucoup de nos revendications n'ont pas reçu de réponse claire et seront relayées aux instances concernées.

Nous avons malgré tout fait entendre nos voix et nous continuerons la lutte!

Merci pour votre présence et votre soutien.

Prochaine réunion

Mercredi 18 novembre, 16h30

Local de la CGT (Immeuble de la Bourse du travail, Saint-Sernin)