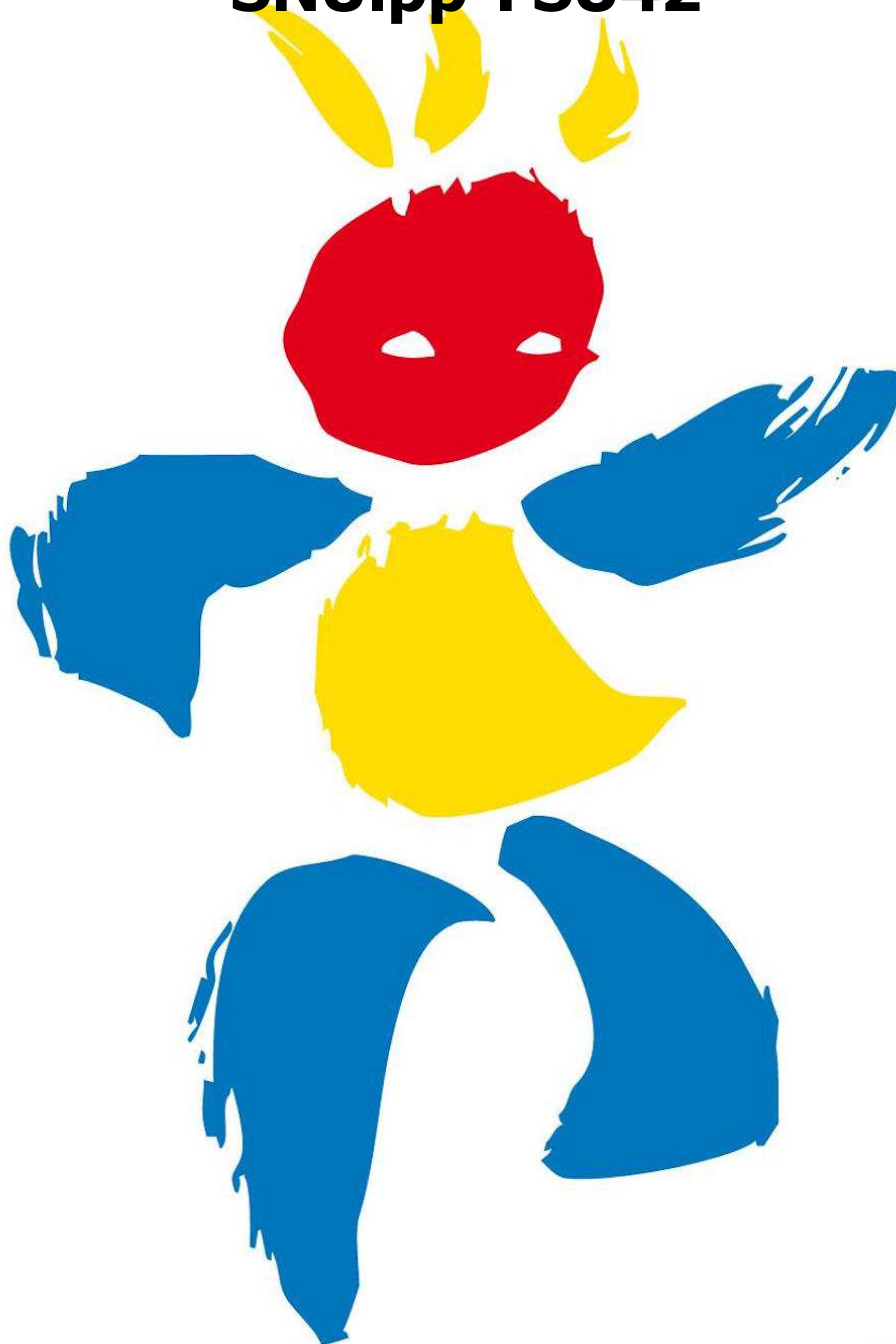


AESH, CUI
Le métier que nous voulons

SNUipp-FSU42



SNU*ipp* - FSU **U**

Sur le contrat

Ce qui ne va pas

- Absence de CDD d'une durée supérieure à 1 an (AESH)
- Délai de prévenance pour le renouvellement des contrats (par exemple le 24 juin pour le 1^{er} juillet ou quelques jours avant la rentrée)
- Refus de prolongation au-delà des 24 mois pour les personnels concernés (loi août 2015) (CUI)
- Renouvellement de contrat tardif entraînant un retard de salaire
- Perte de salaire liée au passage au CDI, absence de prise en compte de la quotité de travail effectuée en cas de double contrat notamment (AESH)
- Justification par l'administration des refus de renouvellement de contrat.
- Absence de garanties sur l'accès de tous les CUI à un CDD d'AESH (engagement de F. Hollande de créer des postes sur 5 ans)
- Accès au CDI seulement possible après 8 ans de contrats à durée déterminée (CUI)

Ce que nous voulons

- Augmenter la durée des CDD pour éviter des renouvellements annuels
- Porter la durée du premier contrat à 3 ans renouvelables comme le prévoient les textes (AESH)
- Signature des contrats en début d'année scolaire
- Prolongation des contrats après 24 mois (CUI)
- Respect des délais de prévenance pour les renouvellements de contrat
- Signature des renouvellements sur le temps de travail
- Établir le CDI à partir de la totalité de la quotité de travail effectuée (AESH)
- Inclure les 24 mois de CUI dans la durée de 6 ans pour être éligible à un CDI (CUI)
- Révision du calendrier de transformation des CUI en CDD d'AESH (ramené à 2 ans)
- Transformer les contrats CUI, AESH en emplois pérennes de la FP, prévoir un plan de titularisation

Sur le temps de travail

Ce qui ne va pas

- Temps partiel imposé
- Contrat établi sur une durée inférieure à 39 semaines (AESH)
- Rattrapage des heures non effectuées les 3 semaines de fermeture de l'établissement → 1h26 par semaine (AESH)
- Quotité de travail arrondie à l'inférieur : 57 % au lieu de 58 % (AESH)
- Modulation du temps de travail (24 heures payées 20 heures) (CUI signés avant septembre 2017)
- Heures effectuées excédant les heures habituelles (pause méridienne, sorties scolaires...)
- Temps de travail invisible non pris en compte (préparation et adaptation travail élèves...)

Ce que nous voulons

- Accès à un temps complet (AESH, CUI AVS, CUI AADE)
- Temps de travail hebdomadaire porté à 35 heures, avec un minimum de 24 heures
- Suppression des 1h26 par semaine hors présence élève destinées à rattraper les 3 semaines de fermeture de l'établissement. (AESH)
- Quotité de travail pour 24 heures comptée à 58 % (AESH)
- Prise en compte des réunions de synthèse/ESS dans le temps de travail
- Possibilité de prise en compte de l'accompagnement de l'enfant dans sa globalité, et notamment sur les temps hors temps scolaire (pause méridienne, activités périscolaires...)

Sur le salaire

Ce qui ne va pas

- Faible salaire lié à la quotité de travail (temps complets imposés)
- Faible salaire lié à l'alignement sur le Smic pour les CUI ou sur un indice quasi équivalent pour les AESH
- Retards dans la gestion des contrats (signature du premier contrat, arrêts de travail...) qui entraînent des retards de salaire
- Absence ou retard de prise en charge des frais de déplacement entre 2, voire 3 écoles
- Exclusion des indemnités REP / REP+
- Absence de reconnaissance des qualifications spécifiques (soins à la personne, LSF...)

Ce que nous voulons

- Accès à un emploi statutaire de la FP de catégorie B
- Augmentation des salaires
- Reconstitution de la grille des salaires (AESH)
- Prise en compte de la totalité des heures effectuées (sorties scolaires, réunions sur le temps de midi...), paiement des heures supplémentaires ou récupération
- Remboursement des frais de déplacement (rattachement à une école comme pour les enseignants, frais kilométriques...)
- Accès aux indemnités REP / REP + comme tous les agents travaillant dans les écoles/établissements classés en éducation prioritaire
- Reconnaissance des qualifications et compétences

Sur la mobilité

Ce qui ne va pas

- Affectation éloignée du domicile
- Affectation tardive, parfois la veille de la rentrée
- Impossibilité de changer de département (AESH)

Ce que nous voulons

- Respect du secteur géographique, même en cas de modification d'affectation et suivi d'un autre élève
- Mise en place de vœux d'affectation
- Demande de suivi de dossier et priorité d'embauche en cas de changement de département (AESH)
- Accès à une mobilité interdépartementale (AESH)

Sur la formation

Ce qui ne va pas

- Manque de formation d'adaptation à l'emploi (connaissances psychologie de l'enfant, handicap, gestion de groupe, connaissances scolaires...)
- Volume insuffisant de formation d'adaptation à l'emploi (60 heures)
- Absence de formation professionnelle, VAE
- Formation souvent imposée, ne correspondant pas aux souhaits et attentes des personnels

Ce que nous voulons

- Reconnaissance du métier par un diplôme de niveau IV (AESH)
- Validation du DEAES pour les actuels AESH en CDI
- Mise en place d'une formation d'adaptation à l'emploi : modules variés (pédagogie, psychologie de l'enfant, matières enseignées, types de handicap, troubles du comportement, nouvelles technologies, langue des signes...), modules sur l'adaptation des apprentissages (jeux adaptés, supports adaptés...), module sur le travail en équipe conjoint avec les enseignants
- Formation aux premiers secours (PSC1, recyclage)
- Nécessité d'une formation d'adaptation à l'emploi le plus tôt possible après la prise de poste (au début du contrat)
- Distinguer les heures de présentation du métier et la formation
- Mise en place d'une formation continue (nécessaire pour actualiser les connaissances, notamment des différents types de handicap), en présentiel, avec échanges d'outils et d'expériences (études de cas, simulations, films, jeux de rôle...)
- Financement de la formation, rémunération pendant les périodes de formation
- Possibilité d'accéder au DIF
- Possibilité d'accéder à la VAE (aide à l'organisation, financement...)

Sur les droits et les conditions de travail

Ce qui ne va pas

- Diversité de gestion sécurité sociale/assurance maladie
- Conditions de travail dans l'école ou l'établissement
- Sentiment d'isolement
- Précarité jusque dans les conditions de travail (changements fréquents d'emplois du temps, place dans l'équipe, modifications d'affectation et de suivi de l'élève...)
- Tâches effectuées qui n'ont rien à voir avec la mission pour laquelle la personne a été recrutée (surveillance dans les classes, remplacement d'enseignants absents dans les classes, surveillance au portail de l'école, missions autres que l'accompagnement des élèves (AVS))
- Nombre d'élèves suivis qui empêche de « bien faire son travail » (AVS-co, AVS-mut)
- Rôle restreint de la commission consultative paritaire

Ce que nous voulons

- Abandon des jours de carence en cas de congé maladie
- Demande d'harmonisation dans la gestion sécurité sociale/assurance maladie (MGEN)
- Garanties sur les conditions de travail (a minima une table et une chaise dans la classe, clarification des missions de chacun au sein de l'école/établissement...)
- Information sur les aides accessibles au titre de l'action sociale
- Renforcement et extension du rôle de la CCP

Sur le métier

Ce qui ne va pas

- Dysfonctionnements : prise en charge de missions autres que l'accompagnement
- Problème d'intégration et de reconnaissance dans l'équipe
- Accompagnement du même élève limité à 2 ans
- Absence de lien avec la famille avant le début de l'accompagnement
- Absence de perspectives professionnelles sur le long terme (CUI)
- Opacité des modalités d'évaluation

Ce que nous voulons

- Possibilité de rencontrer les familles et élèves avec l'enseignant avant la rentrée ou le début de l'accompagnement
- Demande d'une continuité et d'un accompagnement de l'élève tout au long de sa scolarité, si cela est possible
- Remise à plat des modalités d'évaluation (critères, compétences évaluées...), identification des personnes responsables de l'évaluation