CAHIER DE DOLÉANCES
AESH, CUI

Élaboré par le SNUipp-FSU

Ce cahier de doléances a été établi, d'après les remontées des départements, avec des personnels AESH et CUI-CAE, sur des missions d'AVS ou d'aide administrative à la direction d'école (AADE), à l'occasion de rencontres organisées par le SNUipp-FSU.

Des demandes d'audience ont été déposées conjointement ce mercredi 22 juin auprès des DASEN, des recteurs, des préfets et du ministère.

Plusieurs rassemblements sont également organisés partout en France : Lille, Toulouse, Troyes, Valence, Poitiers, Angers, Nantes, Bordeaux, Colmar, Annecy, Toulon, Avignon, Bobigny…

SNUipp-FSU juin 2016

Sur le contrat

Ce qui ne va pas
- Absence d'entretien lors de la première embauche - Absence de CDD d'une durée supérieure à 1 an (AESH) - Contrats de 6 mois n'ouvrant pas tous les droits à congés payés (CUI) - Délai de prévenance pour le renouvellement des contrats (par exemple le 24 juin pour le 1er 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) - Accès au CDI seulement possible après 8 ans de contrats à durée déterminée (CUI) - Absence de prise en compte des situations particulières dans l'accès au CDI (contrats AED notamment) - 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)
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 - Pas de renouvellement de contrat d'une durée inférieure à 1 an (CUI) - 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 - Etablir 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) - Prendre en compte certaines situations et les considérer comme éligibles à l'obtention d'un CDI (par exemple, personne sur un contrat d'AED AVS pendant 6 ans, puis sur un CUI AVS pendant 2 ans) - 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 - Modulation du temps de travail (24 heures payées 20 heures) (CUI) - Contrat établi sur une durée inférieure à 39 semaines (AESH) - Rattrapage des heures non effectuées les 3 semaines de fermeture de l'établissement (AESH) - Rattrapage de la journée de solidarité pour les personnels exerçant dans les EPLE (souvent effectué deux fois) - Heures effectuées excédant les heures habituelles (pause méridienne, sorties scolaires…) - Présence requise le jour de la pré-rentrée - Temps de travail invisible non pris en compte (préparation et adaptation travail élèves…) - Difficultés liées aux missions partagées sur 2 écoles
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 - Durée hebdomadaire de travail correspondant à la durée portée au contrat (20 heures effectuées pour 20 heures prévues au contrat) (CUI) - Courrier de recadrage aux chefs d'établissement concernant la journée de solidarité - 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…) - Inclure le temps de déplacement entre 2 écoles dans le temps de travail

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 de prise en charge du prix du repas à l'occasion d'un accompagnement sur le temps de cantine - 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) - Salaire correspondant à la durée hebdomadaire travaillée (20 heures rémunérées pour 20 heures effectuées, 24 heures rémunérées pour 24 heures effectuées) (CUI) - 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 - Pas de mobilité entre 2 écoles au cours de la même journée - 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
- Absence 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 - Non respect des volumes réglementaires de formation - Formation souvent imposée, ne correspondant pas aux souhaits et attentes des personnels - Formation souvent en fin de contrat
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 et non pas en fin de contrat) - Distinguer les heures de présentation de 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…) - Véritable projet professionnel avec bilan à la fin de contrat (CUI) - 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
- Méconnaissance des droits et textes de références - Difficultés à joindre un référent/interlocuteur, problème d'identification du référent, multiplication des interlocuteurs - Accueil et lien avec l'employeur lors de la signature ou du renouvellement du contrat (CUI) - 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
- Mise en place d'un livret d'accueil des contractuels - Mise en place d'un pôle ressources AESH-CUI - Information sur les droits (congés, formation…) - 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…) - Obtention du pass éducation - Bénéfice des chèques vacances (AESH) - 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
- Absence de référentiel métier (AADE) - Dysfonctionnements : prise en charge de missions autres que l'accompagnement (AESH) - 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 AADE) - Opacité des modalités d'évaluation
Ce que nous voulons
- Mise en place d'un livret d'accueil des AVS/AADE - Définition des missions sous forme de « fiches de poste » - 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 - Reconnaissance du rôle des AADE, indispensable à la vie des écoles - Remise à plat des modalités d'évaluation (critères, compétences évaluées…), identification des personnes responsables de l'évaluation