

Cahier de doléances
AESH et inclusion – département de la Savoie
février 2019

- Mise en place de la grille indiciaire, promise depuis mars 2015 (groupe de travail du Rectorat de l'académie de Grenoble sur ce sujet précis)
- Rétroactivité complète de la rémunération perdue avec la non mise en place de la grille indiciaire depuis au moins 2015
- Mise en place de l'indemnisation des frais de transports (circulaire n° 2015-228 du 13-1-2016)
- Formation continue obligatoire : au moins deux jours par an, sur le bassin d'emploi et compris dans le temps de travail, ainsi que des groupes (par bassin) d'analyse de la pratique (au moins une journée par an)
- Formation conjointe avec les enseignants
- Réunion annuelle des AESH au moins par bassin d'emploi afin d'avoir des informations, de pouvoir échanger sur le métier
- Fiches poste sur différents types d'accompagnement à fournir aux AESH dès leur prise de fonction (comment réagir avec un élève avec trouble autistique dans certaines situations, les comportements à éviter ...)
- Envoi systématique sur la messagerie académique des informations (nouvelles circulaires ...)
- Temps plein systématique des AESH, avec une possibilité pour les AESH demandeurs d'être à temps partiel
- Être directement embauché en CDI (sans passer par six ans de CDD)
- Revalorisation et évolution régulières du métier d'AESH vu l'amélioration progressive de la professionnalisation des AESH
- Possibilité d'instaurer une prime annuelle pour les AESH afin de valoriser le métier et reconnaître la qualité du travail des professionnels AESH (ponctualité, bonne évaluation professionnelle)
- Éviter autant que possible d'affecter les AESH dans plusieurs établissements. Si c'est le cas, positionner l'AESH sur des établissements qui sont les plus proches possibles pour limiter les déplacements et les difficultés que cela engendre (frais, temps de trajet à prendre en compte dans le temps de travail effectif, difficultés à respecter les emplois du temps quand on doit être dans deux établissements sur une journée ...)
- Éviter également de positionner les AESH sur des écoles primaires et des établissements secondaires car c'est très difficile d'organiser un emploi du temps cohérent et de se déplacer entre les deux, surtout dans la même journée.
- Livret d'accueil pour l'AESH dès sa prise de fonction (NUMEN, messagerie professionnelle, procédure en cas d'arrêt maladie, supplément familial, chèque vacances, remboursement des frais de transport, PIAL, mutuelle)
- Information sur l'ESS, le GEVASCO ... Même si cela est abordé en formation, ce n'est pas assez expliqué et souvent la formation débute quelques mois après le début du contrat
- Faire des journées de "stage" dans des structures qui accueillent les enfants en dehors de l'école (ex : en IME, dans un service d'enfant à l'hôpital spécialisé comme à Bassens etc.) : Cela permettrait d'avoir un peu de pratique en plus de la théorie
- Plus de formations est nécessaire pour une meilleure pratique professionnelle des AESH
- Une prime de vacances, une prime de fin d'année pour remotiver les personnels

Cahier de doléances
AESH et inclusion – département de la Savoie
février 2019

LL, AESH :

J'aime beaucoup mon métier mais trop de points restent à revoir :

- d'abord la revalorisation des salaires des personnels en CDI... Rien ne change!!
- Il faudrait absolument une possibilité de rencontres et de concertations entre AESH, nous sommes isolés bien souvent dans les établissements.
- Les informations concernant le métier devraient être plus clairement accessibles, nous apprenons fréquemment des informations par des collègues ou bien après leur application !
- La coordination est compliquée mais un seul interlocuteur à la Dsden ne peut pas être efficace, nous sommes sur le terrain auprès d'élèves et de familles qui sont dans l'attente ;
- enfin je pense qu'il serait judicieux qu'une AESH puisse suivre un élève d'une année sur l'autre surtout quand cet élève présente des troubles autistiques et qu'une relation de confiance s'est mise en place sur le long terme...

J'espère pouvoir enfin parler du METIER d'AESH très prochainement avec des formations efficaces proposées régulièrement et une collaboration réelle avec les équipes éducatives...

Je souhaiterais une revalorisation et un statut bien reconnu du métier d'AESH.

Avoir un meilleur salaire car vivre seule avec 2 enfants à charge, pour 24h avec 664€ par mois, c'est très difficile.

Quand il y a des réunions parents/enseignants, que l'on soit présent pour les enfants que l'on suit.

AESH depuis peu, j'ai découvert un métier passionnant, enrichissant d'un point de vue humain, avec des rencontres surprenantes.

J'aime mon métier. Mais je n'aime pas :

- mon salaire de misère qui me fait dire que ma retraite sera très difficile et qui ne me permet pas de vivre correctement
 - mon CDD de quelques mois alors que je pourrais signer un CDI et bénéficier d'un vrai statut de fonctionnaire. Pourquoi attendre 6 ans ?
 - le nombre d'heures hebdo : 24h ! Pourquoi je ne peux pas travailler plus ? Et pas travailler comme agent municipal / contractuel pour surveiller les garderies et les cantines : ce n'est pas mon métier !
 - le manque de formation ! Les handicaps sont nombreux et différents, il faut être mieux formé !
- ✓ Des conditions de travail dignes !
- ✓ Des gens mieux formés
- et voilà des AESH motivé-e-s, impliqué-e-s dans leur travail !

M., AESH depuis 12 ans :

Métier passionnant mais très mal considéré, tant au niveau de la reconnaissance que du salaire.

Pas de statut, manque de formation, précarité (12 ans de CDD avant le CDI), temps de travail réduit, etc.

Cahier de doléances
AESH et inclusion – département de la Savoie
février 2019

HR, Prof d'école :

La gestion des AESH est assez chaotique. Il semblerait qu'en aucun cas le handicap de l'enfant soit pris en compte lors de l'affectation de l'aesh individuelle. Il y a alors des changements en cours d'année, deux personnes qui se partagent le temps, pas de personne disponible, pas de prise en compte des suivis antérieurs (une aesh qui a déjà travaillé avec un enfant peut ne pas être avec lui à la rentrée suivante ou peut être enlevée subitement en cours d'année pour être placée ailleurs). Certains enfants ont besoin de stabilité.

On nous parle de bienveillance mais le système l'est-il avec ces personnels? Avec les enfants en situation de handicap? J'en doute fortement.

Il faut cesser de déshabiller Pierre pour habiller Paul et avoir un vrai suivi des aesh et de leur affectation.

De même, il faut penser aux frais de déplacement de ces personnes.

CV, AESH :

Pourquoi ne pas faire comme dans d'autres régions 2 CDD de 3 ans chacun avant d'avoir la possibilité d'un CDI ? (cela faciliterai par exemple pour accéder à un crédit pour la banque ou autre) Et pourquoi un délai aussi long et précaire de 6 ans de CDD pour une titularisation ?

Une meilleure organisation et transmission des informations sur notre poste et notre avenir, une circulaire pour les directeurs et les enseignants ou déjà une fiche de poste claire et précise de notre rôle qui soit dans tout les établissements qui accueille des AESH.

CC, Directrice d'école :

- Professionnalisation du métier d'AESH avec titularisation et augmentation des salaires.
- Formation réelle des AESH ET des enseignants aux différentes formes de handicap et au travail en commun au sein de la classe.

KR, AESH :

Les AESH doivent avoir accès aux informations importantes sur l'enfant qui peuvent servir dans leur travail (durant toute l'année scolaire).

Être présente durant toutes les durées de réunion ESS.

Je n'insisterais pas sur manque de reconnaissance, des heures attendues devant les portes, car il n'y a aucun badge d'entrée pour nous. Aucun casier, aucune information pour les dates de réunion ou autres.

Le trajet pour changer d'école doit être pris dans les heures.

EC, AED :

Je soutiens les AESH, leurs conditions de travail, la non-reconnaissance et la précarité.

Mais n'oublions pas aussi les assistants d'éducation en Erea qui se trouvent sous le même statut...

Les EREA intègrent un certain nombre d'élèves en situation de handicap ou en situation difficile. Ces adolescents souvent en grande détresse psychologique demandent une attention et un suivi particulier.

Cahier de doléances
AESH et inclusion – département de la Savoie
février 2019

PL, AESH :

- En tant qu'AESH, nous n'avons pas la formation adaptée à notre travail, nous n'avons pas la reconnaissance financière qui correspond à notre travail.
- Pas de prime bien que travaillant en ZSP.
- Nous n'avons pas de vrai statut.
- Manque de concertation avec les instituteurs.

- La profession d'AESH devrait être valorisée car les besoins sont de plus en plus réels et importants dans les écoles maternelles et primaires.
- L'AESH aide certains élèves à lire et à écrire mais n'a pas toujours le sentiment d'occuper ou de jouer un rôle conséquent au sein de la classe.
- Elle est souvent mise au fait accompli et doit jongler sur plusieurs approches pédagogiques, sans oublier le manque de concertation avec le personnel.
- Nécessité d'avoir des formations plus adaptées à la **tâche** d'AESH avec plus de précision.

NA, AESH

- Que ce travail soit reconnu comme il devrait l'être, même s'il faut passer un concours pour avoir droit à un salaire décent.
- Comment se fait-il que nous soyons mieux rémunéré-e-s en CUI qu'en CDD ?
- Pourquoi ne bénéficions-nous pas de la prime REP ?
- Pourquoi faut-il attendre 6 années de CDD (les 2 ans de CUI ne comptent pas) pour avoir droit à un CDI ?
- Et enfin, pourquoi ne s'agit-il que d'emploi à temps partiel, jamais à temps plein ?

MF, Prof d'école :

J'accueille cette année le premier élève sortant UEMa et il a fallu 4 essais d'AVSi à ses côtés et 3 mois pour trouver un accompagnement pour cet élève avec TSA.

A quand les recrutements en JUIN pour prévoir des rentrées scolaires saines ?

MA, AESH :

- Conserver l'aide individuelle, nécessaire pour les élèves qui demandent une attention soutenue et régulière.
- L'aide mutualisée doit être pour 3 élèves maximum dans une classe. Au-delà, il est difficile, voire impossible, d'être efficace.
- Accompagner les mêmes élèves d'une année sur l'autre. L'AESH connaît son/ses fonctionnement(s) et besoin(s).
- Reconnaître la fonction d'AESH comme un métier. Le valoriser et reconsidérer le salaire.

Cahier de doléances
AESH et inclusion – département de la Savoie
février 2019

MP, AESH

A quand une reconnaissance de notre travail d'accompagnement qui doit passer par des salaires corrects? des formations? des concertations?

Car pour l'instant c'est précarité et isolement dans nos zones rurales de montagne!

Nous sommes les oubliés de l'éducation nationale!

JB, Directeur d'école :

Les AESH exercent un métier difficile et indispensable. Elles méritent une meilleure considération ! D'un point de vue financier d'abord : leurs salaires de misère et le temps partiel imposé sont indignes ! (sans parler des frais de déplacement insuffisamment pris en compte, notamment dans les zones de montagne, nombreuses dans notre département)

Mais aussi du point de vue de la gestion de leur carrière : les contrats doivent être plus long, les recrutements et affectations mieux anticipés (stop aux multiples changements d'affectation à flux tendu !). La continuité doit être privilégiée dans le suivi des élèves.

Les enseignant-e-s manquent de temps de concertation avec les AESH. Responsables des emplois du temps des AESH, les directeurs-trices d'écoles manquent aussi de formation quant à leurs droits et devoirs : que dit la réglementation par rapport à la composition de l'emploi du temps ?

(temps de travail maximal par jour, temps de pause réglementaire, temps de trajet...)

Quel est le temps imparti à des concertations hors présence élèves ? Que faire en cas d'absence ? de sortie scolaire (avec éventuels dépassements horaires) ? d'accident du travail ? etc.

C'est d'autant plus complexe que les modalités diffèrent suivant l'employeur !

Les écoles devraient être officiellement destinataires des circulaires concernant les AESH (par exemple, circulaire académique de décembre 2018, information claire sur le changement de lycée employeur, etc.), et les règles doivent être clairement connues de tous.

Comment fidéliser du personnel qualifié avec une gestion aussi calamiteuse ? Et comment espérer une meilleure gestion avec si peu de moyens administratifs affectés à cette tâche ?

GD, AESH

Je demande une réelle reconnaissance du métier tant sur le plan humain que financier, Ne plus être considérée comme un nombre d'heure que l'on place et déplace à n'importe quel moment de l'année scolaire, derrière un contrat quel qu'il soit, il y a un homme ou une femme qui gère un, deux, trois ou quatre enfants.

Connaître nos affectations avant le 31 août, nous avons aussi besoin de nous organiser.

Je demande également un temps complet car le handicap ne s'arrête pas à 16h30 ; les enfants ont le droit de fréquenter le périscolaire.

Je souhaite que le l'indemnité de transport nous soit attribuée sans conditions, car actuellement il faut exercer dans une commune qui ne soit pas limitrophe avec son domicile et être dans 2 écoles différentes, je ne peux donc pas en bénéficier car j'ai 2 élèves dans la même école alors que je fais 30 kms par jour.

Je demande une vraie augmentation de salaire.

Cahier de doléances
AESH et inclusion – département de la Savoie
février 2019

MP, AESH

En CDD AESH depuis le 15/09/2014, selon la circulaire académique de décembre 2018, l'art.4.4 stipule que les AESH en CDD depuis plus de 3 ans bénéficient à l'instar des CDI d'une revalorisation de leur indice tous les 3 ans et à titre rétroactif. Quant l'académie de Grenoble va-t-elle appliquer ce qui est écrit noir sur blanc ? Des courriers accompagnés d'un avenant à nos contrats sont envoyés, proposant une augmentation de 5% de temps de travail mais rien n'est précisé ni pris en compte pour ce qui est acté.

Il est inscrit que des heures de concertation sont dues à l'administration, si elles ne sont pas toutes utilisées sur le temps des 36 semaines de présence face à l'élève, que deviennent celles dues ??? Que va nous réclamer l'administration ?? Et Comment ??

CP, AESH

Possibilité pour l'AESH d'être rattachée à une école. Cohésion avec l'équipe, travail en commun, confiance.

Formation réelle des AESH ET des enseignants aux différentes formes de handicap et au travail en commun au sein de la classe.