



« AESH, le métier que nous voulons »

La secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, s'est engagée à plusieurs reprises à « *rénover le métier d'accompagnant des élèves en situation de handicap* ».

Nous ne voulons pas être exclu-es des débats, c'est pourquoi nous émettons nos propositions pour transformer l'exercice de la fonction d'accompagnant-e en véritable métier.

Sur les conditions d'emploi et de salaire :

- Pouvoir bénéficier de la prime quand on travaille en Rep+.
- Avoir une reconnaissance par un diplôme afin d'être mieux considéré. Diplôme qui pourrait être délivré par l'expérience.
- Le salaire doit être mis en cohérence avec la grille d'évaluation des entretiens. Vu tout ce qui est pointé dans la grille le salaire devrait être très haut.
- On peut passer de 24h à 18h d'une année sur l'autre, sans que nous soyons informé au préalable. C'est intenable. Il doit y avoir une stabilité de notre nombre d'heures.
- Grosses difficultés lorsque l'on change de département (pour les AESH). Il n'y a aucune certitude d'être repris. Nous n'avons pas connaissance des dates pour postuler dans les autres départements. Si on fait la demande après la date, il nous a proposé de revenir en CUI. Il faut qu'il y ait un suivi au niveau de la mobilité.
- Le salaire est parfois versé une semaine en retard. Qui paye les agios ? Délais également quand on passe d'AVSi à AVS co : délais de plus d'un mois avant de toucher le salaire. Cela génère des difficultés énormes.
- En cas d'arrêt maladie, il y a des problèmes de communication entre la SIG et le collègue employeur. Pas de communication entre les deux services. C'est nous qui devons faire le lien. Il faut qu'il y ait des procédures pour que les informations aillent dans les deux sens.
- Valoriser notre travail par une augmentation de notre salaire et une augmentation de nombre d'heures. Il faut absolument que les deux soient augmentés, afin d'avoir la possibilité de pouvoir travailler à temps plein. Partir sur des contrats à taux horaires maximum pour tou-tes ceux et celles qui le désirent.
- Etre cédéisé au bout de 6 ans c'est beaucoup trop long. Il faut raccourcir ce temps à 18 mois mais en tenant compte d'une vraie formation.
- Il faut supprimer les ou le jour de carence : nous travaillons à proximité, de façon très proche des élèves. Nous sommes donc en contact direct avec leurs virus quand ils sont malades. Nous ne devons pas être pénalisés.
- Proposition d'une plate-forme, d'un site dédié aux AVS où il serait possible de trouver toutes les informations : un organigramme présentant tous les partenaires, qui fait quoi, qui contacter dans telle situation....nos droits : quelles démarches effectuer dans telle situation, comment bénéficier de l'action sociale.....

Sur les conditions d'exercice du métier :

- **Dans le secondaire** : beaucoup de difficultés rencontrées, notamment avec les chefs d'établissement, les CPE, la Vie scolaire. On demande aux AVS d'effectuer des missions qui ne leur incombent pas. Exemple de l'ouverture de la grille du collège quand l'équipe des surveillants mangent, effectuer des photocopies pour l'enseignant... Les chefs d'établissement doivent être mis au courant des missions des AVS, leurs rôles et missions, la différence entre AVSI et AVS-co. Il y a parfois des demandes contradictoires entre le chef d'établissement et le coordonnateur AESH. Manque de considération dans le secondaire. Il y a très peu d'échanges avec l'équipe enseignante. Il n'y a pas de temps de concertation prévu avec l'équipe. Demande d'avoir un temps d'échange au minimum avec le professeur principal.

Problème également quand certains professeurs disent qu'ils n'ont pas besoin de nous : où et quand cela se décide ? (ex. du prof d'EPS qui demande que l'AVS reste dans le vestiaire).

Les professeurs n'ont pas l'habitude de travailler avec un deuxième adulte dans la classe. On ne peut pas travailler avec le professeur pour le bien-être de l'élève.

Problème dans l'accueil en début d'année : le jour de pré-rentrée, nous ne sommes pas présentés dans la réunion de tous les collègues. Après les professeurs partent travailler ensemble et les AVS restent sans rien faire.

- **Prise de fonctions** : la connaissance de l'affectation est connue beaucoup trop tard (autour du 10 juillet). C'est trop tardif. Le souhait est de pouvoir avoir connaissance du poste, du nombre d'heures, du lieu d'exercice, du type de handicap, pour pouvoir s'organiser dans sa vie personnelle. S'il n'y a pas d'élève à suivre le jour de la rentrée, il faut que les AVS soient affectées sur une école de rattachement en attendant le contrat. Parfois, l'affectation est donnée par le-la directeur-trice, ou message laissé le 15 juillet sur le répondeur personnel : il n'y a pas de contact direct.

- **Emploi du temps** : dans quelques situations les AVS ne sont pas partie prenante de la construction de leur emploi du temps. L'enseignant impose des horaires fragmentés qui ne conviennent pas, nécessitant des allers-retours entre l'école et le domicile et ne permettant pas de faire autre chose.

- **Fiche de vœux** : elle est trop sommaire. Sur la fiche il n'y a qu'une seule ligne sur « souhait particulier ». Il n'y a rien sur la restriction au niveau des km, du secteur géographique, du niveau (maternelle, élémentaire, secondaire...). Les collègues qui sont sur des contrats CUI/CAE n'ont même pas de fiche de vœux. Ils doivent avoir la possibilité d'en remplir une.

- **L'élève** : avoir la possibilité de terminer le cycle avec l'élève suivi si on le souhaite. Si ce n'est pas possible : un temps de passation doit être mis en place entre les 2 AVS, pour la transmission du cahier de suivi, les méthodes mises en place, les outils utilisés, ce qui a fonctionné ou pas.

- Demande d'avoir accès au dossier de l'élève, de sa pathologie. L'infirmière scolaire pourrait être personne relais dans la transmission des informations.

Difficultés pour communiquer avec les familles qd on travaille en établissement.

- **Réunions** : avoir toute sa place dans les réunions de synthèse éducative. Il faut que les AVS aient un temps de parole lors de ces réunions. Lors de ces réunions, c'est là que nous apprenons nos tâches.

- **Remplacement** : il doit y avoir une brigade de remplacement en cas d'arrêt maladie, avec des frais de déplacement pris en charge.

- **Communication** : toutes les informations passent par le-le directeur-trice. Il y a souvent des problèmes dans la transmission des informations.

Formation :

- la formation est souvent peu adaptée voir pas du tout : manque de modules sur la communication, la bienveillance...La formation proposée par le Greta n'est pas du tout adaptée à nos besoins.
- Elle devrait être placée au début quand les personnes prennent leurs fonctions. Si le recrutement se fait en cours d'année, même seulement 2 mois après la rentrée, la formation est reportée à l'année suivante.
- La formation est liée à la reconnaissance du métier donc elle doit être développée.
- Dans les établissements : il y a besoin de temps de concertation, avec les autres AVS mais aussi avec les enseignants. Il faut de l'analyse de pratique. Besoin de s'enrichir avec de la formation.
- Utiliser les jours de pré-rentrée pour se former sur le type de handicap que les collègues vont suivre durant l'année. Proposer des thèmes de formation à tous les AVS sur ces 2 jours puis parfaire la formation avec 3 jours en novembre, plus 3 jours en décembre pour faire état de manques, des besoins.
- Bénéficier de l'analyse de pratique avec des professionnels.
- Lors des entretiens professionnels, des demandes en termes de formations sont faites. Mais rien ne vient jamais. Il faut que les demandes soient prises en compte. On n'a aucune réponse, ni oui, ni non. On nous demande mais c'est juste pour la forme. Réel besoin de formation qui n'est pas acté.
- Le manque de formation fait que nous sommes obligés de nous débrouiller nous-même, on s'adapte, on s'organise personnellement. Mais il y a une perte de temps et d'énergie.
- L'entretien professionnel se déroule avec un-e directeur-trice qui ne connaît pas dans notre travail. La grille d'évaluation est infantilisante avec des critères ridicules.
- Demande que les enseignants et les AVS bénéficient d'une formation sur le travail en équipe.
- Besoin d'une formation spécifique en informatique notamment sur les logiciels spécifiques utilisés par les élèves suivis. Ex d'un élève qui utilise l'outil informatique et un logiciel spécifique en classe dès le CM1 car il sera utilisé au collège. Le matériel a été acheté par la famille mais personne ne sait l'utiliser.
- Avoir une formation par type de handicap.
- La formation doit toujours se faire sur le temps de travail.