

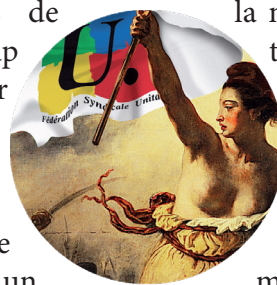


GUIDE AESH OISE

Ce guide recense les éléments les plus importants qui régissent la vie administrative des AESH dans l'Oise. Il apparaît en effet indispensable que les AESH soient mieux informé-es de leurs droits, mais aussi des actions syndicales qui leur permettent petit à petit de gagner en reconnaissance et en visibilité... La rédaction de ce guide nous est apparue d'autant plus nécessaire que le rectorat d'Amiens nous promet depuis de longs mois un vade-mecum à destination des AESH... dont nous n'avons pour l'instant vu que le sommaire !...

Auparavant contrats aidés, les accompagnants d'élèves en situation de handicap qui dépendent maintenant du Ministère de l'Éducation Nationale restent des personnels précaires et dont le travail est encore trop peu reconnu. Les AESH sont pourtant indispensables, tant auprès des élèves que dans les équipes éducatives. C'est bien grâce au travail des AESH que plus de 400 000 élèves en situation de handicap sont aujourd'hui scolarisés.

L'année scolaire 2020-2021 a été marquée par des mobilisations inédites de la profession qui ont permis des progrès, avec notamment l'avancement d'échelon automatique. Mais les niveaux indiciaires de la nouvelle grille restent encore beaucoup trop bas et rien n'est encore fait pour permettre aux AESH de travailler à temps plein. Il reste donc beaucoup à faire pour que le métier d'AESH soit reconnu à sa juste valeur : que ce ne soit plus un métier précaire mais un métier de la fonction publique, que les AESH puissent obtenir une juste rémunération et qu'ils-elles aient les conditions d'un véritable parcours professionnel. Cela suppose déjà de faire vivre les droits existants mais aussi d'en obtenir de nouveaux en termes de qualification, de diplôme, d'affectation et de carrière. La FSU de l'Oise accompagne les AESH à la fois individuellement et collectivement, notamment sur des questions de quotité horaire, d'affectation, de frais de déplacement.




La résorption de la précarité étant l'un des chevaux de bataille de la FSU, nous poursuivons ce combat qui vise la titularisation de tous les contractuels de l'Éducation Nationale. Aussi, la FSU et ses syndicats nationaux (SNUipp-FSU, SNES-FSU) rencontrent régulièrement les AESH pour échanger sur leurs conditions d'exercice et recueillir leurs attentes. Cette proximité permet de relayer les revendications des personnels AESH et de les représenter au niveau national.

Bonne lecture !

Marieke Mouzarine et Bénédicte Viguière

FSU de l'Oise

 : 06 28 13 29 74

 : fsu60@fsu.fr

 : fsu60.fsu.fr

L'emploi d'AESH

Quelles missions ?

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit le handicap de cette manière : «Constitue un handicap [...], toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».

Vos missions consistent à accompagner les élèves en situation de handicap afin de permettre leur inclusion à l'école, au collège ou au lycée. Définies par la circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017, elles comprennent l'**aide dans les actes de la vie quotidienne** (habillage, lever et coucher du jeune enfant lors de la sieste, aide à la prise des repas, aide à la toilette et aux soins d'hygiène de façon générale, etc.), l'**accès aux activités d'apprentissage**, les **activités de la vie sociale et relationnelle**, la **prise de médicaments** (encadrée par un PAI : Projet d'accueil individualisé) et les **gestes techniques spécifiques**, ainsi que les **activités périscolaires**. Aucune autre tâche ne peut vous être imposée.



Quelles modalités d'accompagnement des élèves ?

Il y a 3 possibilités :

- **l'aide individuelle en inclusion dans les classes ordinaires** : pour un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu, avec notification du nombre d'heures d'accompagnement par la CDAPH.
- **l'aide mutualisée en inclusion dans les classes ordinaires** : pour des élèves qui ont besoin d'un accompagnement sans qu'il soit nécessairement soutenu et continu (et sans précision de quotité horaire d'accompagnement).
- **l'aide collective dans les ULIS** : les AESH-co apportent leur aide à l'ensemble des élèves du dispositif, soit au sein de l'ULIS, soit lors des temps d'inclusion dans les classes ordinaires. Ils-Elles assistent l'enseignant sans pour autant se substituer à lui pour les tâches qui ne relèvent pas spécifiquement de l'activité d'enseignement. Ils-elles n'ont pas à s'occuper des élèves en inclusion individuelle dans la classe ordinaire. Ils-elles n'ont pas non plus à encadrer les élèves de l'ULIS en l'absence du professeur coordonnateur de l'ULIS.

Quelles conditions de recrutement ?

Depuis la rentrée 2019, tous les AESH sont recruté-es sur des contrats de droit public en **CDD de trois ans, renouvelable une fois** avant passage en CDI.

Attention : l'employeur doit transmettre le contrat de travail au salarié ou à la salariée dans les deux jours suivant l'embauche sous peine de requalification du CDD en CDI.

Quel temps de travail ?

Les contrats sont souvent à **temps partiel**, sans que ce soit le choix des personnels.

Le **temps de service annuel** est obtenu en multipliant la durée de service d'accompagnement hebdomadaire par 41 semaines. Il inclut l'ensemble des activités de l'AESH (accompagnement, activités préparatoires, réunions et formations). La circulaire 2019-090 du 5 juin 2019 précise que les «semaines en sus des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte des missions que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses fonctions en dehors du temps scolaire. Le temps d'accompagnement du ou des élèves ne peut être lissé sur la période de référence des 41 semaines».

Vous pouvez exercer vos fonctions au sein d'un ou plusieurs écoles ou établissements relevant d'un PIAL. Votre contrat précise la liste des écoles et/ou établissements dans lesquels vous travaillez : cette liste doit vous être communiquée en amont de la signature de votre contrat.

ATTENTION !

Lorsque l'administration veut modifier la quotité de temps de travail et/ou le lieu d'affectation, elle doit obligatoirement proposer un avenant. Cette modification du contrat de travail par un avenant est légale. Si le-la salarié-e refuse de signer un avenant en ce sens, cela peut être considéré comme une faute professionnelle qui peut conduire à son licenciement.

Quel rattachement hiérarchique ?

Votre employeur est le signataire de votre contrat de travail. Vous êtes placé-e sous son autorité hiérarchique. Dans le cadre d'un PIAL, le coordonnateur est chargé de gérer votre emploi du temps et de vous transmettre votre affectation. Pendant votre temps de travail, vous êtes également placé-e sous la responsabilité du directeur-trice d'école et/ou du chef-fe d'établissement qui est chargé-e de l'organisation de votre service (emploi du temps).

Quel rôle pour les AESH référents ?

Les AESH référent-es sont désigné-es par le directeur académique des services de l'éducation nationale, sous conditions d'ancienneté et d'expérience professionnelle les rendant à même de conseiller et d'apporter un appui méthodologique aux AESH dans leurs pratiques professionnelles. L'AESH référent dispose d'une lettre de mission qui précise ses priorités d'action parmi une liste d'objectifs fixés par l'arrêté du 29 juillet 2020.

Le temps de travail dévolu à ces missions, hors accompagnement, doit être indiqué dans le contrat de travail. L'AESH référent perçoit une indemnité annuelle de 600 €.



Photo prise lors du stage de formation syndicale "AESH & Enseignant-es : collaborer dans une école inclusive" du 19 janvier 2021

Le contrat

La période d'essai

S'il s'agit de votre premier contrat de recrutement, la période d'essai permet à l'administration d'évaluer vos capacités professionnelles et vous permet également d'apprécier si les fonctions occupées répondent à vos attentes.

- la rupture du contrat au cours de la période d'essai **n'ouvre pas droit à indemnité de licenciement**,
- le renouvellement de la période d'essai est limité à une seule fois,
- une durée de période d'essai d'au moins deux mois est préconisée, dans la limite de trois mois.

CDD et renouvellement

- Les CDD sont de **trois ans, renouvelables une fois**
- L'administration vous notifie son intention de renouveler ou non votre engagement, au plus tard **2 mois** avant le terme (si vous êtes renouvelé-e pour un nouveau contrat de trois ans) ou **3 mois** si votre contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée
- Vous disposez d'un délai de **huit jours** pour faire connaître à l'administration, par écrit, votre décision d'acceptation ou de refus. **En cas de non-réponse dans ce délai, vous êtes présumé-e avoir renoncé à l'emploi.**



L'accès au CDI

- Le CDI est accessible après **six ans** d'exercice de vos fonctions d'AESH.
- Si vous justifiez de **six années de services publics** avant la fin de votre CDD en cours, celui-ci peut être **requalifié en CDI**.
- Votre CDD parvenu à son terme de six années, le non renouvellement en CDI doit être justifié par un motif lié à l'intérêt du service.

La mobilité

En cas de changement d'académie, de département ou d'établissement d'enseignement, la durée du ou des CDD antérieurs est comptabilisée dans les six années.

Attention ! Seuls les services accomplis en qualité d'AED-AVS ou d'AESH sont pris en compte, par conséquent les services accomplis en **contrats aidés ne sont pas comptabilisés** dans le calcul des six années.

Si vous êtes déjà titulaire d'un CDI et souhaitez changer d'académie, vous serez recruté-e, si vous êtes réemployé-e, directement en CDI. Ce recrutement n'est pas automatique et implique que vous écriviez à l'académie concernée pour candidater à un emploi.

En cas de projet de mobilité, et si vous ne souhaitez pas perdre le bénéfice de votre CDI dans votre académie d'origine, vous pouvez solliciter auprès de la personne qui a signé votre contrat :

- un **congé pour convenances personnelles**
- un **congé de mobilité**

La modification d'un élément substantiel du contrat

Lorsqu'une modification est proposée, cela porte généralement sur **quotité de temps de travail**, ou un **changement du lieu de travail**. Vous disposez d'un mois à compter de la réception du courrier pour accepter ou non. À défaut de réponse dans ce délai, vous êtes réputé avoir refusé la modification proposée. Une procédure de licenciement peut être engagée. La proposition vous est adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre.

LE CONSEIL DE LA FSU :
ne pas céder aux pressions
à la rentrée pour signer un
avenant modifiant les heures à
votre contrat : utilisez le délai
de réflexion. En cas de doute,
contactez immédiatement la
FSU.

La démission

- Procédure : présenter votre démission par courrier recommandé avec A/R ou remis en mains propres contre décharge. La durée du préavis dépend de votre ancienneté de service.
- Attention : pas d'ouverture du droit à l'allocation d'assurance chômage, sauf si motif légitime.

Les motifs d'une procédure de licenciement

- Faute disciplinaire, insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique, ou en raison de l'un des motifs suivants : suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement ;
- Refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- Impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement ne peut être prononcé qu'à la suite de la consultation de la commission consultative paritaire compétente (CCP) (**en présence de vos délégués syndicaux FSU**).

La rupture conventionnelle

Sous réserve de bénéficier d'un CDI, il est possible de convenir par convention des conditions de la rupture de votre contrat de travail avec votre employeur.

Le droit à percevoir une indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement est due par la personne qui a signé votre contrat, sauf dans certains cas (période d'essai, reclassement).

Le droit à l'assurance chômage

Dès lors que votre CDD arrive à son terme, vous pouvez prétendre au versement de l'assurance chômage si votre employeur ne vous a pas proposé son renouvellement. Dans ce cadre, vous êtes considéré comme étant privé involontairement d'emploi (licenciement, démission légitime, refus de proposition de contrat légitime).

La retraite

En matière de retraite, vous relevez pour votre régime de base du régime général de la sécurité sociale, géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), et de l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales).

Vous pouvez identifier vos interlocuteurs académiques ou nationaux à partir du site suivant : <https://www.education.gouv.fr/retraite>

La rémunération

La grille de salaire

La rémunération mensuelle tient compte de l'indice de rémunération et de la quotité travaillée :

Salaire brut mensuel = Indice majoré x Valeur du point x Quotité travaillée

Valeur mensuelle du point = 4.686 €

Pour un contrat de 24 heures par semaine (62 %), le salaire net est aujourd'hui d'environ 780 € pour un premier CDD et 875 € pour un CDI signé en 2014.

L'indice de rémunération est fixé dans une **nouvelle grille** (décret n°2021-1106 du 23 août 2021) qui contient **onze échelons**. Le **changement d'échelon est automatique** : La progression de la rémunération devient régulière, **tous les trois ans**, sans être liée, comme c'était le cas, à la conduite de l'entretien professionnel.

Les AESH sous contrat au 1er septembre bénéficieront d'un **reclassement dans cette nouvelle grille**, avec conservation de l'ancienneté du contrat dans tous les cas :

- au 1er échelon pour celles et ceux qui sont dans leur premier contrat ;
- au 2ème échelon pour celles et ceux qui justifient d'un deuxième contrat ;
- au 3ème échelon pour les AESH en CDI.

Grille indiciaire au 1er octobre 2021

Echelons	Indice brut	Indice majoré
1 (premier CDD)	368	341
2 (CDD suivant)	374	345
3 (CDI de moins de 3 ans)	388	355
4 (CDI de 3 à 6 ans)	404	365
5 (CDI de 6 à 9 ans)	422	375
6 (CDI de 9 à 12 ans)	437	385
7 (CDI de 12 à 15 ans)	450	395
8 (CDI de 15 à 18 ans)	463	405
9 (CDI de 18 à 21 ans)	478	415
10 (CDI de 21 à 24 ans)	493	425
11 (CDI de plus de 24 ans)	505	435

Les frais de déplacement

- Il est possible de demander une prise en charge partielle des transports publics : pour **50% de l'abonnement** entre le lieu de résidence habituelle et le lieu de travail.
- Dans le cadre d'un **service partagé**, les AESH peuvent prétendre aux frais de déplacements entre les différents lieux de travail. Pour y avoir droit :
 - il faut exercer sur au moins deux écoles ou établissements ;
 - le deuxième établissement doit se trouver en dehors de la commune de rattachement et de la commune de résidence ;
 - les deux communes ne doivent pas être limitrophes et desservies par des transports en commun.

Les documents qui explicitent la procédure sont accessibles sur le site du rectorat de l'Académie d'Amiens ici : <https://support.ac-amiens.fr/dt/>

En cas de problème technique ou pour vous aider dans la procédure, vous pouvez contacter : la Division des Affaires Financières (DAF) du rectorat – Madame Michèle ROGER (par téléphone au 03.22.82.38.36 ou par mail : Michele.Roger1@ac-amiens.fr).

Les primes et indemnités

Les AESH ont droit :

- au **supplément familial de traitement** :

Le supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre premier du livre V du Code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant.

Le supplément familial de traitement n'est pas cumulable avec un avantage de même nature accordé par un organisme public ou financé sur fonds publics. Les éléments relatifs à l'attribution du SFT sont soumis **chaque année** à un certain nombre de contrôles concernant notamment la situation familiale, la charge effective des enfants, la production d'un certificat de scolarité pour les enfants de plus de 16 ans, la non perception d'un avantage de même nature par le conjoint.

- à l'**indemnité de résidence** :

L'indemnité de résidence est obligatoirement versée à tout agent-e public-que, fonctionnaire ou contractuel, **affecté dans une commune** ouvrant droit à une indemnité de résidence égale à 1 % ou 3 % de son traitement indiciaire brut.

Vous pouvez y prétendre **si vous exercez** dans l'une des communes suivantes de l'Oise :

- Commune classée zone 1 (3%) : *Chambly*
- Communes classées zone 2 (1%) : *Angicourt, Blaincourt les Precy, Brenouille, Cinqueux, Creil, Laigneville, Monceaux, Monchy-saint-Eloi, Montataire, Nogent-sur-Oise, Précy-sur-Oise, Rieux, Saint-Leu d'Esserent, Thiverny, Verneuil-en-Halatte, Villers-Saint-Paul, Villers-sous-Saint-Leu.*

- au **forfait «mobilité durable»**,

Si vous faites le choix d'un mode de transport alternatif et durable (**vélo, covoiturage**).

- au **pass éducation**,

Il vous permet d'**accéder gratuitement aux musées et monuments nationaux**. La demande doit être faite auprès du directeur d'école ou du chef d'établissement.

- à l'**indemnité compensatoire de la CSG**

Cette indemnité instaurée en décembre 2017 vise à compenser la réduction de la rémunération des agents publics résultant de la hausse de la CSG à compter du 1er janvier 2018.

Attention ! Les AESH recruté-es après le 1er janvier 2018 ne peuvent pas prétendre au versement de cette indemnité spécifique visant à garantir le maintien de la rémunération perçue en 2017.

Elle est estimée à 0,92% de la rémunération brute globale des AESH.

Elle doit normalement être versée à tous les agents déjà sous contrat avant cette date. Mais depuis sa création, son versement a subi des suspensions, puis a été rétabli suite à nos nombreuses interventions.

Les AESH sont exclu-es :

- des **primes Education Prioritaire REP et REP+**,
- ainsi que des **primes relevant de l'ASH**.

La FSU porte cette revendication auprès du Ministère. Les délégués des personnels rappellent aussi régulièrement au Rectorat d'Amiens et à l'Inspection Académique de l'Oise leur incompréhension quant à l'exclusion des AESH des primes REP/REP+.

L'entretien professionnel

Que vous soyez recruté-e par CDD ou par contrat à durée indéterminée (CDI), vous bénéficiez, au moins tous les 3 ans, d'un entretien professionnel.

Votre entretien est conduit par le-la chef-fe d'établissement ou l'IEN compétent-e. Il est organisé pendant votre temps de service et sur le lieu d'exercice de vos fonctions. L'IEN compétent-e ou le-la chef-fe d'établissement peuvent prendre l'attache du ou des enseignant-es en charge du ou des élèves que vous accompagnez. Le contenu de ces échanges ne peut faire l'objet d'un rapport, ni servir d'unique base à votre évaluation.

NOUVEAUTE !

Avec l'avancement automatique de la nouvelle grille de rémunération, l'entretien devient une simple formalité sans conséquence sur l'avancement.

La formation des AESH

- Lors de leur recrutement, les AESH bénéficient d'une formation de **soixante heures d'adaptation à l'emploi**, qui est **obligatoire** pour les AESH qui ne détiennent pas de diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. Cette formation doit avoir lieu si possible avant la prise de fonction et au plus tard avant la fin du premier trimestre.

- Comme tous les agent-es de la Fonction Publique, les AESH peuvent bénéficier d'une **formation continue**. Ces formations ont lieu sur le temps de service mais en dehors des temps d'accompagnement des élèves. Ces actions comprennent, notamment, les modules de formation d'initiative nationale dans le domaine de la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers (MIN-ASH) qui sont organisés tous les ans au niveau national et académique.

- Les AESH peuvent bénéficier d'une **validation des acquis de l'expérience (VAE)** débouchant sur le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES : décret 2016-74 et arrêté du 29 janvier 2016). C'est un diplôme de niveau 3 (CAP). Ce diplôme concerne l'accompagnement social au quotidien des personnes en situation de handicap de par l'âge, la maladie... La spécialité «Accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire» est conçue pour les AESH.

- Les AESH sont concerné-es par le **compte personnel de formation (CPF)** : décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie vous sont applicables, quelle que soit la durée de votre contrat. Ce crédit annuel d'heures est mobilisable pour accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

Les droits à congés et absences

Les congés

• Congés annuels

Compte tenu de l'organisation de l'année scolaire, qui est répartie sur 36 semaines entrecoupées de périodes de vacance de classe, les périodes de congé des AESH coïncident avec les périodes de vacance des classes.

• Jours de fractionnement

En plus des congés annuels, les AESH bénéficient de 14 heures de fractionnement. L'employeur peut décider, après vous avoir consulté :

- soit de les prendre en compte dans le calcul de votre temps de travail et de votre quotité horaire (votre temps de travail annuel est alors rapporté à 1 593 heures et non 1 607 heures) ;
- soit de vous permettre de disposer de deux journées supplémentaires de congés annuels.

« Dans l'Oise, la DSDEN refuse pour le moment la 2ème modalité. Nous continuerons d'intervenir pour que cette possibilité puisse exister. »

• Autres congés (nous contacter pour plus de précisions)

- Congé maternité, paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption
- Congé parental
- Congé pour motif familial non rémunéré (par exemple pour élever un enfant ou donner des soins)
- Congé pour création d'entreprise
- Congé de préparation à un concours
- Congé pour formation syndicale
- Congé pour formation professionnelle
- Congé de solidarité familiale
- Congé de présence parentale

Les absences

Toute absence doit obligatoirement être **justifiée**. À défaut, elle entraîne une retenue sur salaire.

• Absences pour raison de santé

En cas d'absence pour raisons de santé :

- contacter l'école ou l'établissement scolaire pour en informer le-la directeur-trice ou le-la chef-fe d'établissement et avertir le-la coordonnateur-trice du PIAL (ou la personne qui a signé le contrat)
- adresser dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail les volets n° 1 et n° 2 de l'avis d'arrêt de travail à la CPAM ou la MGEN, en fonction de votre situation, et le volet n° 3 à l'administration.

• Autorisations spéciales d'absence (ASA)

Des autorisations d'absence exceptionnelles peuvent être accordées aux AESH par la personne qui a signé leur contrat.

Toute demande d'autorisation d'absence doit être transmise à l'employeur pour autorisation, accompagnée des justificatifs, sous couvert du-de la directeur-trice d'école ou du-de la chef-fe d'établissement.

Pour cela, utilisez le **formulaire unique de demande d'autorisation d'absence spécial AESH téléchargeable sur le site du pôle ASH de la DSDEN de l'Oise** (<http://ash.dsden60.ac-amiens.fr/102-autorisations-d-absence.html>).

• Le congé de maladie

Les AESH peuvent bénéficier de congés de maladie dans les limites ci-dessous :

- **Après quatre mois de services** : un mois à plein-traitement puis un mois à demi-traitement
- **Après deux ans de services** : deux mois à plein-traitement puis deux mois à demi-traitement
- **Après trois ans de service** : trois mois à plein-traitement puis trois mois à demi-traitement

Attention ! Le 1er jour de congé de maladie, appelé **jour de carence**, n'est pas rémunéré.

La santé et l'action sociale

La santé

L'employeur est garant de la santé, du bien-être et de la sécurité au travail des AESH.

Le **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail :

Un **registre de santé et sécurité au travail** est mis à disposition des agent-es dans chaque école et établissement scolaire. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail et doit être accessible à l'ensemble des personnels. En cas de besoin, vous pouvez inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions que vous jugez utiles ou saisir les membres du CHSCT.

Le **médecin de prévention** exerce son activité médicale en toute indépendance professionnelle et dans le respect du Code de la santé publique et du Code de déontologie.

Il assure le suivi des personnels en difficulté à leur travail pour des raisons de santé. Il préconise les adaptations du poste de travail, des techniques et des rythmes de travail permettant le maintien dans l'emploi. Il assure un suivi médical particulier des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des agent-es exposé-es à des risques professionnels. Il conseille le service de gestion des ressources humaines dans ses missions d'accueil des personnels en situation de handicap ou de reclassement.

Les médecins reçoivent les agents sur rendez-vous : à leur demande, à la demande de l'administration (après information et accord de l'agent) et dans le cadre d'une surveillance médicale particulière à l'égard de certaines catégories de personnels (personnels reconnus travailleurs handicapés, agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée, agents souffrant de pathologies particulières et ceux occupant des postes dans des services comportant des risques professionnels particuliers, ...).

Dans l'Oise, vous pouvez prendre rendez-vous avec le Docteur Quénot : par téléphone (03 44 06 45 86) ou grâce au formulaire en ligne (<https://rdv.dsden60.ac-amiens.fr/>).

L'action sociale

L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents, notamment dans les domaines du logement et de l'installation, de la famille, de l'enfance, des loisirs et vacances, du handicap et de la maladie, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles exceptionnelles :

- Les prestations interministérielles (PIM)

- Chèques emploi service (Cesu) – garde d'enfant 0/6 ans
- Chèque-vacances
- Aide aux enfants handicapés
- Aide aux vacances

- Les prestations ministérielles (ASIA)

- Prêts à court terme et sans intérêt et secours urgents et exceptionnels
- Action sociale d'initiative académique

Vous pouvez contacter le bureau des affaires sociales du rectorat d'Amiens par téléphone (03 22 82 37 76).

- Les actions des sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS)

- Petite enfance, logement, vacances/loisirs, sport/culture

Vous pouvez contacter la SRIAS des Hauts-de-France par téléphone (03 20 30 50 45).



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Retrouvez les explications sur
l'ensemble de ces prestations
sur le site web de la FSU Oise :

<https://fsu60.fsu.fr/guide-action-sociale/>

Droits syndicaux, conflits au travail

Droits syndicaux

Les AESH ont les mêmes droits syndicaux que les enseignants (Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique, circulaire du 3 juillet 2014) :

- ils-elles ont le **droit de grève**. Ils-elles ne sont pas soumis à l'obligation de déclaration prévue pour les enseignants du 1er degré dans le cadre du service minimum d'accueil.
- ils-elles ont **droit aux réunions d'information syndicale** sur leur temps de travail (une autorisation d'absence est accordée de droit si vous souhaitez y participer dans la limite d'une heure par mois ou, quand les heures sont regroupées, trois heures par trimestre)
- ils-elles ont **droit aux stages syndicaux** sur leur temps de travail (12 jours ouvrables par an)
- ils-elles ont **droit à des autorisations spéciales d'absence** accordées, sous réserve des nécessités de service et sur présentation de leur convocation, aux AESH représentant-es des organisations syndicales mandaté-es pour assister aux **congrès ou aux instances internes aux syndicats** dont ils-elles sont membres élu-es
- les **AESH représentant-es syndicaux ont droit à des autorisations spéciales d'absence** pour participer à des réunions de travail ou instances convoquées par l'administration.

Conflits, CCP et tribunal administratif

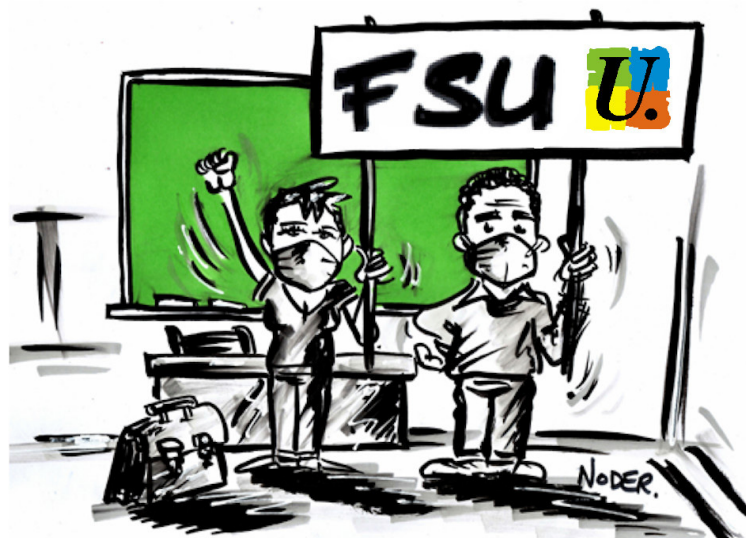
Les principales sources de conflits sont liés au temps de travail, puis au droit à la formation.

Les AESH (et les AED) relèvent des **commissions consultatives paritaires académiques (CCP)** qui sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles de licenciement et sur les sanctions disciplinaires. Elle peuvent également être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à votre situation professionnelle. La CCP est composée de l'administration (le recteur ou son représentant) et de 5 représentants des personnels AESH ou AED, désignés suite aux élections professionnelles qui se tiennent tous les 4 ans.

La FSU demande que cette instance paritaire soit également consultée sur d'autres sujets (recrutements, affectations, congés de formation...).

En cas de désaccord avec une décision de l'administration, les AESH peuvent déposer un recours :

- gracieux et/ou hiérarchique auprès de la personne qui a signé le contrat ;
- contentieux devant le tribunal administratif.



Les revendications de la FSU pour les AESH

👤 Professionnaliser le métier et sortir de la précarité

L'école inclusive doit pouvoir s'appuyer sur des AESH professionnalisés-es, et pour cela leur permettre de devenir des expert-es à part entière de l'accompagnement des élèves en situation de handicap :

- dans la mesure où les AESH peuvent être amenés-es à prendre en charge des écolier-es, des lycéen-nes et des étudiant-es, à besoins très différents, le **DEAES doit être rénové et sa qualification revue à la hausse** ;
- Le passage en CDI au bout de six années est un progrès mais cela ne signifie pas la fin de la précarité. Pour la FSU, les AESH doivent devenir des **fonctionnaires de catégorie B**. C'est indispensable pour reconnaître leur rôle et mettre fin à leur précarité.

👤 Mettre fin aux temps partiels imposés et revaloriser les salaires

Sur le terrain, l'imposition du temps partiel reste la norme. Pour la FSU, il faut porter systématiquement à 45 le nombre de semaines prises en compte pour le calcul de la quotité et inclure tous les temps de présence afin d'arriver à **des temps pleins pour toutes et tous**.

Les mobilisations de l'année dernière ont permis d'obtenir cet été une nouvelle grille avec avancement automatique et prise en compte de l'intégralité de l'ancienneté. C'est une avancée

importante, mais les **niveaux indiciaires de la grille sont trop bas** et la **progression trop lente**.

👤 Mieux reconnaître la pénibilité du métier

L'aide apportée par les AESH s'inscrit dans les mesures de compensation auxquelles ont droit les élèves en situation de handicap (loi de 2005). Cette aide, pour être pleinement effective, nécessite que les conditions d'exercice ne viennent pas entraver l'accomplissement de leurs missions (**aménagement des locaux, achat de matériel, formation répondant aux besoins, ...**).

Beaucoup d'AESH évoquent des situations d'**épuisement**, qu'il soit physique ou moral. Cette **pénibilité**, accrue par des rythmes très soutenus, doit être reconnue et prise en compte lors des affectations.

👤 Abandonner les PIAL

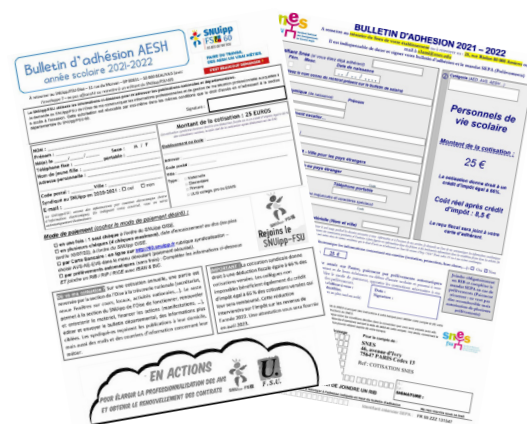
Les PIAL ont dégradé les conditions de travail des AESH en mutualisant l'accompagnement entre plusieurs écoles et établissements, entre plusieurs élèves. Il est demandé toujours plus de flexibilité aux AESH. Cela ne satisfait qu'une logique comptable cherchant à diminuer les coûts, alors que les besoins ne font qu'augmenter : les PIAL n'améliorent ni les **conditions de travail des AESH**, ni la **prise en charge des élèves**.

Se syndiquer, c'est être plus fort-es, efficaces et constructif-ves ensemble pour exiger une école inclusive de qualité avec des AESH reconnu-es !

Les AESH peuvent adhérer à deux syndicats de la FSU de l'Oise : le **SNUipp-FSU** et le **SNES-FSU**.

- Pour son métier. Pour soi-même. Pour les élèves
- Parce que les syndicats de la FSU vous ont donné une info, un conseil et que d'autres en auront aussi besoin demain
- Parce qu'on fait confiance aux représentants de la FSU
- Parce qu'on a envie de pouvoir bien faire son travail
- Pour changer l'École et la société
- Pour partager des valeurs et des solidarités
- Parce qu'on est plus intelligents ensemble

Pour rappel, que vous soyez imposable ou non, 66% de la cotisation est déductible des impôts ou remboursable sous forme de crédit d'impôt. **Le coût réel de votre adhésion ne sera donc que de 8,50€ (25€ - 16,50€) !**



SNUipp-FSU :
snu60@snuipp.fr
06 50 44 00 60
site web : 60.snuipp.fr

FSU Oise :
fsu60@fsu.fr
06 28 13 29 74
site web : fsu60.fsu.fr

SNES-FSU :
snes60@amiens.snes.edu
06 58 56 38 20
site web : amiens.snes.edu