



AMIENS

4, rue Paul Sautai - 80000 AMIENS

☎ 03.22.92.33.63 📠 03.22.92.50.51

@ amiens@unsa-education.org

L'équipe AESH UNSA était représentée par : Catherine Jarot et Murielle Méric AESH à Laon

Ce Vademecum sera retravaillé en janvier. Il sera relu par les 3 DSDEN et les 3 lycées mutualisateurs.

Début 15h30 Fin 18h

Etude du projet de Vademecum

En rouge nos demandes de modifications du texte

En bleu nos remarques et interventions transmises à l'administration

En vert la réponse de l'administration

1.1 Quelles sont les missions de l'AESH ? page 5

Les missions de l'AESH sont précisées dans le projet personnalisé de formation (PPS, **GEVASCO**) de chaque élève en situation de handicap, auquel les AESH doivent avoir accès :

- .
- .
- .

Lorsque l'AESH doit s'occuper d'un nouvel élève en début d'année scolaire ou en cours d'année, il/elle doit disposer auparavant du temps nécessaire pour prendre connaissance du PPS.

1.2 Le métier de l'AESH page 5

- Membre de l'équipe éducative : les AESH sont reconnus...des élèves en situation de handicap. **Leur participation aux ESS est indispensable.**
Les AESH disposent d'un espace dédié et équipé (informatique, connexion...) au sein de l'école ou de l'établissement pour la préparation de leur travail et l'adaptation des cours.

Pour l'administration les AESH font partie de l'équipe pédagogique et doivent avoir accès aux différents lieux de travail mis à la disposition des enseignants. Un casier, une connexion internet, sont indispensables. Mais il est impossible d'avoir un espace dédié dans chaque école ou établissement.

2.3 Qui recrute ? page 7

Dans l'Oise, les pilotes de PIAL sont amenés à mener des entretiens en vue de recrutements. **Et dans l'Aisne ? La Somme ?**

L'Aisne et la Somme étudient aussi la possibilité d'entretiens de recrutement « délocalisés ».

Comment contacter les SEI ?

Le SE-UNSA demande un organigramme complet pour chaque département pour que les AESH sachent qui contacter selon leurs besoins (gestion, RH, formation...). Il existe dans le Somme (fait par la DSDEN). Il existe dans l'Aisne (fait par le SE-UNSA).

Idem pour les Lycées Mutualisateurs

L'administration n'est pas opposée. Un document synthétique rassemblant les contacts pour chaque département pourra être mis dans le vademecum.

Un carte interactive des PIALs existe sur le site académique. Le lien sera rajouté.

2.4 Le recrutement des AESH référents page 8

L'AESH référent peut être amené à se déplacer pour organiser des réunions, gérer des situations difficiles, participer à des formations et accompagner ses pairs. **Des frais de déplacement leur sont alors alloués avec un ordre de mission.**

Les frais de déplacement sont bien pris en charge sur ordre de mission.

Les collègues bénéficient de 6h pour leurs missions. Les syndicats demandent que ces heures soient bien mises dans l'EDT, par exemple sur une journée ou deux demi-journées. Ceci afin qu'elles ne soient pas sollicitées constamment.

3.1 L'employeur page 9

L'adresse est elle bonne pour l'Aisne ? sei02.rh@ac-amiens.fr ou paye-AESH-dsden02@ac-amiens.fr ?

paye-AESH-dsden02@ac-amiens.fr

L'adresse de l'Oise sera aussi à modifier

4. Les Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL) page 10

Dernier paragraphe : Le coordonnateur du PIAL peut modifier les emplois du temps des AESH... en concertation avec l'équipe pédagogique **et le ou les AESH concerné(s)**.

Un/une AESH ne peut être réglementairement coordo PIAL. [Nous le déplorons.](#)

Les pilotes de PIALs sont des IEN ou des Chefs d'établissement. Pas de rémunération.

5.1 La durée du contrat à durée déterminée page 11

En cas de non renouvellement, l'AESH peut demander au DASEN la communication de l'intégralité de son dossier.

L'administration fait remarquer que le dossier est consultable à tout moment.

5.3 La modification d'un élément substantiel du contrat de travail page 12

qu'est-ce qu'un élément substantiel ? Il faudrait préciser pour que chacun sache exactement de quoi il s'agit.

C'est un élément que l'employeur ne peut modifier sans l'accord du salarié. Mais la loi ne précise pas plus.

Et préciser par quelle voie l'AESH reçoit cette modification et par quelle voie elle devra faire le retour pour acceptation ou refus (simple mail, A/R...)

Pas de réponse claire

5.4 La rupture du contrat de travail page 12

On souhaite que la circulaire rupture conventionnelle soit envoyée aux AESH.

C'est à l'employeur de le faire. Mais un lien sera mis sur le document.

6.1 La détermination du temps de travail

La règle de l'arrondi s'applique-t-elle bien aux trois types de contrats (DSDEN, EPLE, Lycée mutualisateur) ? Les avenants ont-ils tous été envoyés ?

La règle s'applique pour tous mais tous les avenants n'ont pas été envoyés du fait de la très forte charge de travail des services.

Pour 24 heures d'accompagnement... est à 62 %. ~~Par conséquent le nombre réel d'heures dues par l'AESH est de 996 heures.~~ Suppression de cette phrase. Sinon il ne faut pas parler d'arrondi.

L'administration ne changera pas la phrase. En effet, dans le logiciel national il faut mettre le nombre d'heures correspondant exactement au pourcentage.

Il appartient à chaque établissement d'affectation de vérifier que ce temps de travail d'accompagnement des élèves est respecté,

L'administration reste sur sa formulation. Le SE souhaite que l'on ne demande pas un décompte pointilleux des heures connexes.

Un espace professionnel dédié au AESH est en cours de création sur le site du rectorat.

6.2 La pause méridienne page 14

Dans ce cas-là... il bénéficie d'une pause de 20 minutes décomptée de son temps de travail d'accompagnement...

Pas abordé. Il faudra le soulever de nouveau.

6.3 Le temps de récréation page 14

Par conséquent, l'AESH peut être amené à...

7.1 Comment et par qui est établi l'emploi du temps des AESH ? page 15

En cas de changement dans l'emploi du temps... de ses contraintes personnelles. L'AESH doit bénéficier d'un délai de 48 heures minimum pour pouvoir s'organiser.

L'administration ne veut pas donner de délai. Priorité aux nécessité de service. Nous le dénonçons et soulevons les problèmes d'organisation dans la vie des collègues.

Dans le cadre d'un PIAL, le coordonnateur est chargé de gérer l'emploi du temps de l'AESH et de le lui transmettre.

En fin d'année scolaire, le coordonnateur demande quelles sont les préférences de niveau, de type de handicap et d'emploi du temps aux AESH du PIAL. Le coordonnateur affecte les AESH selon leurs vœux en fonction des possibilités.

A priori pas opposée.

Les AESH n'ont pas à justifier leur demande de changement de PIAL.

L'administration craint d'avoir trop de demandes de changement. Pour pouvoir faire un choix, quand c'est possible, elle souhaite connaître les raisons de la demandes (médicales, rapprochement de la famille...).

Journées de fractionnement

La règle des 1 593 h est-elle déjà appliquée pour tous les contrats ?

Elle nécessite de reprendre les calculs du temps de travail page 14 en remplaçant 1607 par 1593.

On préférerait 14h à disposition des collègues tout au long de l'année.

7.5 Que faire en cas de fermeture de l'établissement ? page 15

... Il en informe le service de l'école inclusive de la DSDEN le coordonnateur du PIAL.

8.3 L'augmentation du SMIC et le changement d'indice page16

...est revalorisé, si l'indice de rémunération le nombre de points nécessaires pour que le premier échelon soit au niveau du SMIC devra être reporté sur tous les échelons.

C'est une décision nationale qui ne peut être prise au niveau académique.

On le savait mais on revendique quand même.

8.4 Le bulletin de salaire

En cas d'arrêt maladie : IJSS : **à écrire en entier pour une meilleure compréhension**

Pourquoi les AESH employés par les EPLE et les lycées mutualisateurs n'ont pas l'ENSAP ?

9. L'entretien professionnel page 19

Le chef d'établissement... la valeur professionnelle de l'agent. **En cas de service sur plusieurs écoles et/ou établissement, l'avis des différents directeurs ou chef d'établissement sera impérativement recueilli par le pilote du PIAL. L'employeur recueille les avis des autres Directeurs/ Chef d'étab. Nous reviendrons sur ce sujet.**

Refus de l'administration. C'est à l'employeur de faire l'entretien. Nous insistons pour que, lorsque le collègue intervient dans plusieurs écoles/établissements l'avis des Directeurs/Chefs d'étab soit recueilli.

Le compte-rendu est communiqué à l'agent **dans un délai maximum de 15 jours à l'AESH** qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Il n'y a pas de délai dans les textes mais on peut en préconiser un.

10.1 La formation d'adaptation à l'emploi

Le SE UNSA souhaite une répartition de la formation des 60 heures sur deux ans en privilégiant la première année le présentiel et une formation adaptée au handicap du jeune suivi.

Les syndicats font remarque la lourdeur de la formation la première année, le premier trimestre. De plus en mettre sur le temps de vacances complique fortement la vie de famille des collègues, ou la possibilité d'avoir un second travail.

10.3 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

On souhaite que dans chaque département il y ait un référent pour guider les AESH dans leur démarche de VAE.

Contactez la DAVA

Pour l'UNSA il est très compliqué pour une/un collègue de mener à bout un tel dossier sans une aide personnalisée. La DAVA ne suffit pas.

11. Les droits et les obligations page 22

L'AESH a accès au registre santé et sécurité du travail pour signaler toute situation qu'il considère comme anormale ou susceptible de porter un préjudice physique et/ou moral aux personnes, de même qu'à la sécurité des biens.

Validée par l'administration. Un paragraphe CHSCT sera peut-être rajouté.

- Le congé de maladie ordinaire

Les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)

Il sera alors procédé à la reprise des sommes ainsi perçues sur le salaire du mois suivant le congé. **Un échéancier sera obligatoirement envoyé au préalable à l'agent.**

L'administration ne peut pas envoyer d'échéancier car les quotités saisissables sont calculées chaque mois en fonction du salaire. C'est une autre administration qui s'en charge (DDFI).

Nous insistons car cela met en difficulté de nombreux collègues.

Pourquoi deux systèmes de remboursement selon le type de contrat ?

Point pas abordé

13.3 Les frais de déplacement pour service partagé

La fiche de procédure pour Chorus n'est pas actualisée sur le site de l'académie (encadré procédure à suivre)

Elle est en construction. Le paragraphe sera ré écrit.

14 Le cumul d'activité

La vente à domicile est-elle possible ?

Non.

Pourquoi la liste des activités autorisée est-elle limitée ?

C'est une décision nationale sur laquelle le Rectorat n'a pas la main.

16 L'action sociale en faveur des personnels

Pourquoi deux catégories ?

National

Cela pénalise de nombreux collègues en particulier des parents et plus encore des parents d'enfant porteurs de handicap. Pourtant on fait tous le même métier.