AESH

HANDICAP, MALADIE CHRONIQUE… VOS DROITS

LA CGT ÉDUC'ACTION, LE SYNDICAT DE TOUS LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

RECLASSEMENT ET ADAPTATION

L'employeur a des obligations en ce qui concerne la santé et la sécurité des salarié·es.

Du fait d'une désorganisation du travail aggravée par les PIAL, les conditions de travail se dégradent automatiquement : mutualisation à outrance (nombre d'élèves accompagné·s, parfois simultanément), profils d'élèves plus compliqué·s, multiplication des lieux de travail et des niveaux… Tout cela impacte gravement la santé des AESH en les exposant à des risques professionnels (troubles musculosquelettiques, risques psycho-sociaux…). **De plus en plus d'AESH obtiennent une reconnaissance de travailleur·euses handicapé·es.**

DES TÉMOIGNAGES MALHEUREUSEMENT TROP BANALS

« Cette année j'ai été affectée en maternelle, or je souffre d'un handicap affectant ma mobilité. J'ai demandé un changement d'affectation mais l'administration dit qu'en raison des PIAL ce n'est pas possible ».

« J'ai demandé un aménagement de poste car mon handicap est incompatible avec la gestion d'élèves trop agité·es. L'administration n'a pas suivi les préconisations, j'ai été contrainte de me mettre en arrêt de travail ».

INCAPACITÉ… OBLIGATION D'ADAPTER !

« Au retour de mon arrêt suite due à une maladie chronique invalidante, le chef d'établissement m'a clairement signifié que le profil de l'AESH qui m'avait remplacée répondait plus à ses attentes. En conséquence j'ai été affectée à 20km de chez moi et en élémentaire alors que j'avais demandé à rester en collège».

QUAND L'ADMINISTRATION SE MOQUE DU HANDICAP DES AESH !

Nous sommes alerté·es par un grand nombre d'AESH dont les droits ne sont pas respectés, alors qu'ils ou elles rencontrent des difficultés de santé ou bénéficient d'une RQTH. De façon générale, **la dégradation des conditions de travail impacte la santé des AESH**. Les arrêts de travail, démissions, licenciements pour inaptitude témoignent de la casse des corps tant au niveau physique que psychique.

Selon une enquête de la CGT Éduc'action de l'académie de Toulouse, les **AESH en situation de handicap représenteraient 13,5% des personnes**, alors que les travailleur·euses en situation de handicap représentent 6,5% des actifs et 3,5 % des agent·es de l'Éducation nationale. Il faut savoir que 70% des agent·es n'étaient pas en situation de handicap lors de leur recrutement. Facteur aggravant, **le handicap est très genré, touchant à 78% les femmes**.

NE RESTEZ PAS SEUL·E.

PRENEZ CONTACT AVEC LA CGT ÉDUC'ACTION. IL FAUT AGIR AVANT LE POINT DE NON RETOUR. LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE NE DEVRAIT INTERVENIR QUE SI TOUT RECLASSEMENT EST IMPOSSIBLE.

UN SERVICE INCONTOURNABLE : LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

Bénéficier d'une RQTH et/ou être victime d'une maladie chronique impliquent **des obligations pour l'employeur et des droits pour le·la salarié·e .**

Le ou la médecin du travail doit exercer une surveillance particulière des personnels en situation de handicap : il peut être demandé une visite à n'importe quel moment. La médecine de prévention a des prérogatives qui autorise à faire le lien entre travail et santé. Ainsi, une **expertise de la situation de travail en lien avec la situation de la personne peut donner lieu à des préconisations pour l'adaptation ou le reclassement :** formation, aménagement (horaires, affectation, type d'élève accompagné·e, niveau, matériel éventuel…) pour permettre le maintien des collègues dans l'emploi.

En réalité, **les moyens de la médecine de prévention sont très insuffisants** : 61 équivalents temps plein de médecins pour 1,2 millions de personnels! Chaque année ce sont plusieurs centaines de licenciements pour inaptitude au niveau national ! Et quand nos collègues prennent contact avec nos élu·es CCP, c'est pour tenir souvent le même discours : *« je n'en peux plus, je veux partir, je ne veux pas être reclassé·e, ni même qu'on trouve une solution pour adapter mon poste, je suis à bout ».*

FAIRE VALOIR SES DROITS, NE PAS RESTER ISOLÉ·E

Si vous bénéficiez d'une RQTH et/ou si vous avez une maladie chronique qui vous oblige à vous arrêter fréquemment :

- **Prenez rendez-vous avec la médecine de prévention** pour garder des traces dans votre dossier. Le ou la médecin du travail est seul·e habilité·e à poser des préconisations ;
- **Alertez l'administration des dégradations de votre santé** en lien avec le travail par le biais du registre santé et sécurité au travail (RSST) ;
- <u>En cas de licenciement, il faut veiller à ce que la procédure soit bien respectée :</u>
  - Lettre recommandée avec accusé de réception informant d'une procédure de licenciement ;
  - Entretien préalable où vous pouvez être accompagné·e ;
  - Consultation de la CCP (Commission Consultative Paritaire) dans laquelle siègent des représentant·es du personnel ;
  - Versement de l'indemnité de licenciement (en fonction de l'ancienneté).

AVEC LA CGT EDUC'ACTION, REVENDIQUONS…

- LA CRÉATION D'UN STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE DE CATÉGORIE B ET SA GRILLE INDICIAIRE AVEC POSSIBILITÉ D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE
- UNE FORMATION INITIALE AU MINIMUM D'UN AN ET CONTINUE
- UN TEMPS COMPLET À 24H D'ACCOMPAGNEMENT ÉLÈVE
- L'ABANDON DES PIAL ET L'ARRÊT DE L'EXPÉRIMENTATION PAS
- L'ARRÊT DE LA MUTUALISATION DES ACCOMPAGNEMENTS (2 ÉLÈVES MAXI ACCOMPAGNÉ.ES)

CGT Éduc'action

263 Rue de Paris 93100 Montreuil

01 55 82 76 55

unsen@cgteduc.fr

@CGTEducactionofficiel
@cgt_educ
@cgteducaction
@cgteducaction.bsky.social