

Sommaire

Les missions	p 1
Le contrat	p 2
La hiérarchie	p 4
Le temps de travail	p 4
L'affectation	p 5
L'entretien professionnel	p 6
Le salaire	p 6
Evolution de carrière	p 7
Primes et indemnités	p 8
Les frais de déplacement	p 11
L'action sociale	p 12
La formation	p 12
Le droit syndical	p 13
Protection fonctionnelle	p 14
Congés / Absences	p 14
Sécurité sociale et MGEN	p 16
Pourquoi se syndiquer à FO	p 16
Lexique	p 18
Contact	p 19

Les missions des AESH

Circulaire n° 2017-084 du 3-5-2017

Les missions des AESH découlent de l'accompagnement de l'élève qu'ils ont en charge. Si on peut demander à un AESH d'effectuer des gestes de soin à l'élève en situation de handicap, on ne peut en aucun cas exiger de lui qu'il assiste à des réunions sans qu'elles soient liées à l'élève qu'il suit, qu'il surveille les récréations, qu'il effectue un travail administratif, bref, qu'il pallie les nombreux manques qui sont le résultat d'un sous-recrutement de personnels dans le cadre de l'austérité budgétaire.

Accompagnement d'élève(s) en situation de handicap

L'accompagnement des élèves se décline selon deux modalités :

♦ **Aide individuelle** : elle est attribuée par la MDPH à un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu, pour une quotité horaire déterminée.

♦ **Aide mutualisée** : elle est attribuée par la MDPH à un élève qui a besoin d'un accompagnement sans qu'il soit nécessairement soutenu et continu, et sans précision de quotité horaire.

L'accompagnement collectif dans les ULIS (1^{er} ou 2nd degré) relève d'une décision de l'autorité académique.

Dans le cadre de la loi Blanquer, des PIAL et de l'école inclusive, la volonté ministérielle est de remettre en cause l'accompagnement individualisé et d'atteindre 80% d'accompagnement mutualisé. C'est pourquoi FO demande l'abandon des PIAL.

L'AESH référent

Arrêté du 29 juillet 2020

Dans chaque DSDEN, un ou plusieurs AESH référent(s) peuvent être nommés. L'AESH référent a pour mission « d'apporter un appui aux AESH nouvellement nommés et un soutien aux AESH en difficulté. » Le texte précise : il « apporte son aide et accepte de mutualiser ses outils et sa pratique professionnelle. Il rassure, conseille et accompagne. » Cet accompagnement peut se faire dans la classe ou en dehors.

Le temps de travail de l'AESH référent

L'AESH référent : « dispose d'une lettre de mission établie par le directeur académique des services de l'éducation nationale qui précise ses priorités d'action. Le temps de travail dévolu à l'exercice des fonctions de référent est proportionné aux missions prévues dans cette lettre et est prévu au contrat de travail. »

La lettre de mission comme le contrat doivent donc préciser le nombre d'heures consacrées à la mission.

Si le nombre d'heures allouées ne vous paraît pas correspondre au temps que vous consacrez à cette mission, contactez FO !

L'indemnité de fonction de l'AESH référent

Décret n°2020-1287 du 23 octobre 2020

Arrêté du 23 octobre 2020

L'AESH référent touche 600€ par an.

Le contrat

Le contrat est de 3 ans, renouvelable une fois, pour une durée maximum de 6 ans.

Les AESH sont CDIés au bout de 6 ans, dès le début de la 7^{ème} année de contrat.

La période d'essai

La période d'essai est d'un douzième de la durée du premier contrat. Il n'y a plus de période d'essai en cas de renouvellement. Pour un premier contrat, la période d'essai est donc de 3 mois.

Renouvellement

L'administration doit notifier son intention ou non de renouveler le contrat **1 mois avant la fin du contrat** pour les AESH ayant **moins de 2 ans d'ancienneté et 2 mois** pour ceux qui ont **plus de 2 ans d'ancienneté**.

L'AESH dispose ensuite de huit jours pour faire connaître sa volonté d'être renouvelé.

Le non-renouvellement n'est pas un licenciement, il ne donne donc pas droit à une indemnité de licenciement.

Attention aux conséquences d'un refus de renouvellement !

Si l'agent refuse une proposition de renouvellement, l'administration considère qu'il s'agit d'une démission volontaire (avec une carence de 4 mois de droits au chômage). Il existe des démissions pour motifs légitimes qui ne privent pas de l'assurance chômage (déménagement pour suivre un conjoint, reconversion professionnelle...voir <https://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-alloca-ti-a-chaque-situation-son-alloca-tio/quelle-est-ma-situation-professi-onnelle-je-perds-ou-je-quitte-un-emploi-je-veux-demissionner-pour-un-mot.html>)

La démission

Pour que la démission soit valable, elle doit résulter d'une demande écrite exprimant de manière claire et non équivoque la volonté expresse de quitter votre emploi.

La démission doit être transmise à votre employeur par courrier recommandé avec accusé de réception.

La démission (sauf si elle est demandée pour un motif légitime, voir ci-dessus) n'ouvre pas droit à l'allocation d'assurance chômage.

Délai de préavis applicable en cas de démission

Ancienneté de service	Délai de préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Supérieure à 2 ans	2 mois

Attention : une /un AESH qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption doit le notifier à son employeur au moins quinze jours avant le terme de ce congé. Cette notification, comme pour une démission, doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Licenciement

Le licenciement est strictement **encadré**.

Les motifs d'ouverture d'une procédure de licenciement peuvent être pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique, ou en raison de l'un des motifs suivants :

1. la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement ;
2. le refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
3. l'impossibilité de votre réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement pour l'un des 3 motifs précédents ne peut être prononcé que lorsqu'un reclassement dans un autre emploi n'est pas possible, en application de l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986. Le reclassement est proposé si l'administration vous licencie avant la fin de votre contrat. Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique. L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité vous ayant recruté. Elle doit être écrite et précise et l'emploi proposé doit être compatible avec vos compétences professionnelles.

Lorsque l'administration envisage d'engager une procédure de licenciement, elle convoque l'agent concerné à un entretien préalable et doit consulter la commission consultative paritaire.

À l'issue de la procédure, la lettre de licenciement doit indiquer :

- Le motif pour lequel l'agent est licencié et la date à laquelle ce licenciement doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restants à courir et de la durée du préavis.
- inviter l'agent à faire une demande de reclassement

L'indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement est due par la personne qui a signé votre contrat sauf dans les cas suivants :

- en cas de licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- en cas de licenciement pour faute disciplinaire ;
- lorsque vous êtes reclassé sur un autre poste ;
- lorsque vous acceptez une modification de votre contrat ;
- lorsque vous remplissez les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

L'indemnité de licenciement est égale :

- à 1/2 mois de salaire pour chacune des 12 premières années de services ;
 - à 1/3 de mois de salaire pour chacune des années suivantes.
- Son montant est au maximum égal à 12 mois de salaire. Son versement est effectué en une seule fois.

La rémunération prise en compte est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement. Pour l'agent en congé de maladie à demi-traitement ou en congé non rémunéré, la rémunération

prise en compte est sa dernière rémunération à plein traitement. Pour l'agent licencié après l'âge minimum de départ à la retraite, qui ne justifie pas de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'indemnité est réduite de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

La rupture conventionnelle

Article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Cela concerne uniquement les agents en CDI.

Elle ne peut en aucun cas être imposée par votre employeur. Elle n'est pas non plus un droit pour l'agent contractuel. Elle ne s'applique pas :

- pendant la période d'essai ;
- en cas de licenciement ou de démission ;
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

L'allocation de retour à l'emploi (assurance chômage)

Dès lors que votre CDD arrive à son terme, vous pouvez prétendre au versement de l'assurance chômage **si l'employeur n'a pas**

proposé son renouvellement. Dans ce cadre, vous êtes considéré comme étant privé involontairement d'emploi.

Un AESH est également considéré comme privé d'emploi dans les cas de démission pour motif légitime.

Afin de percevoir cette allocation, il vous faudra alors vous rapprocher des services de Pôle emploi, qui vérifieront votre éligibilité.

➤ À la fin de votre contrat ou en cas de licenciement, l'administration doit vous délivrer, **le dernier jour de votre contrat et au plus tard dans les jours suivants son terme**, un certificat de fin de contrat contenant exclusivement les informations suivantes :

- la date de recrutement et celle de fin de l'engagement ;
- les fonctions occupées ;
- la durée de travail effectif (durée du contrat et quotité de service) ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986).

Attention : l'intervention syndicale est souvent nécessaire. Contactez FO !

La réforme de l'assurance chômage que le gouvernement fait entrer en vigueur au 1^{er} octobre 2021, contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales, touchera plus de 1,2 million de salariés, qui verraient leur allocation journalière baisser, en moyenne de 17 %.

FO demande le retrait de cette réforme.

Un changement d'affectation peut-il être refusé ?

Un changement d'affectation peut avoir lieu en cours de contrat. Cette modification du contrat de travail par un avenant est légale. L'agent dispose alors d'un délai d'un mois pour retourner l'avenant signé. Si l'agent refuse de signer un avenant en ce sens, l'employeur peut vous licencier.

Attention : les nouveaux contrats PIAL constituent des groupements d'établissements sur lesquels les AESH sont censés pouvoir intervenir (dans certains départements, un PIAL peut regrouper plusieurs dizaines d'établissements et écoles). La notion d'affectation ne correspond plus, dès lors, à une école ou à un établissement, mais à une zone géographique. De fait, le PIAL représente une régression du point de vue de la réglementation liée au contrat de travail. C'est pourquoi FO exige l'abandon des PIAL.

Un changement de PIAL peut-il être refusé ?

OUI, si pas d'avenant au contrat.

NON, si signifié dans un avenant au contrat

Prime de précarité

Depuis le 1^{er} janvier 2021, un agent contractuel de la fonction publique peut bénéficier de la prime de précarité. Elle est accordée quand un CDD d'un an ou inférieur à un an prend fin et seulement si le contrat a été conclu à partir du 1^{er} janvier 2021.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat.

Article 45-1-1 du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

La Commission Consultative Paritaire : une instance pour vous représenter

Les CCP sont des instances paritaires où siègent donc, à égalité, l'administration et les organisations syndicales.

Il existe deux types de CCP :

CCP Disciplinaire : licenciements et sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

CCP Plénières : consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des personnels relevant de leur compétence.

FO ne se limite pas à des déclarations de principe, ne s'associe pas à la mise en place des PIAL et à la politique de destruction des statuts et des salaires de J.M Blanquer. FO porte avec un souci de précision les dossiers et les revendications des agents. L'intervention en CCP a d'ailleurs permis, notamment dans les académies de Poitiers et de Clermont-Ferrand, de faire valoir des revendications salariales des personnels.

La hiérarchie

Vos supérieurs hiérarchiques sont dans l'ordre :

1 - le ministre de l'Éducation nationale

2 - le Recteur d'Académie

3 - l'Inspecteur d'académie (IA-DASEN)

4- **Dans le premier degré** : l'Inspecteur(trice) de l'Éducation nationale avec un rôle d'évaluateur.

4- **Dans le second degré** : Le Chef d'établissement avec un rôle d'évaluateur, il peut aussi être signataire de votre contrat si vous êtes recruté par un établissement mutualisateur.

Important :

Ni le directeur ni la directrice d'école, ni les principaux/proviseurs-adjoints, ni le coordonnateur, ni le référent AESH, ni les conseillers

pédagogiques, ni les maîtres formateurs, ni les directeurs des établissements spécialisés, ni les maires, ni l'enseignant référent ne sont des supérieurs hiérarchiques !

Qui est mon supérieur hiérarchique si je suis affecté sur un PIAL inter-degrés ?

Le pilote d'un PIAL inter-degrés peut être soit l'IEN, soit un chef d'établissement. Dans la réalité, c'est souvent un chef d'établissement. La responsabilité de « pilote de PIAL » est inscrite dans la lettre de mission de l'un ou de l'autre.

In fine, si le dialogue n'aboutit pas, c'est à l'employeur signataire du contrat qu'il faut s'adresser toujours accompagné de FO.

Le temps de travail

Temps de travail annualisé

Les AESH travaillent sur la base de 1 607 heures pour un temps complet, réparties sur la base de 41 semaines.

Ces 1 607 heures comprennent la journée de solidarité qui n'est donc pas à « rattraper ».

Le contrat précise le nombre d'heures d'accompagnement des élèves en situation de handicap que l'AESH accompagne. Ce temps d'accompagnement s'effectue au cours des 36 semaines correspondant à l'année scolaire.

« Le temps de service est calculé en multipliant la durée de service d'accompagnement hebdomadaire attendue de l'AESH par 41 semaines. Ce temps de service inclut l'ensemble des activités réalisées par l'AESH au titre du plein exercice de ses missions :

- l'accompagnement du ou des élèves ;
- les activités préparatoires connexes pendant ou hors la période scolaire ;
- les réunions et formations suivies pendant et hors temps scolaire.

Dès lors que l'AESH est amené à suivre des formations longues en dehors de la période scolaire, il est préconisé que l'employeur prévoit dans le contrat, pour la période concernée, un nombre de

semaines supérieur à 41, dans la limite de 45 semaines.

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 de ou des élèves ne peut être lissé sur la période de référence des 41 semaines.

Dès lors, le temps de service hebdomadaire d'accompagnement du ou des élèves sert de référence pour la détermination du temps de service.

Quotité travaillée = (temps de service hebdomadaire d'accompagnement x nombre de semaines compris en 41 et 45) / 1 607 heures.

Ainsi, pour exercer à temps plein (1 607 heures annuelles), un AESH dont le contrat prévoirait une période de 45 semaines devra effectuer un temps de service hebdomadaire de 35 heures 40 minutes. Sur une période de 41 semaines, ce temps de service hebdomadaire devra être de 39 heures 10 minutes. »

Exemple de calcul de quotité horaire pour un temps partiel :

24 heures hebdomadaires mentionnées sur le contrat x 41 = 984h/1607h = 61%

Attention : vous avez droit, en plus des congés payés, à deux jours de fractionnement qui peuvent être décomptés des heures dues à l'administration. Votre temps de travail est calculé sur 1593 heures, ce qui donne 984h/1593h = 62%.

Cette disposition a été présentée, notamment, comme une mesure de revalorisation salariale pour les AESH.

En effet, le même service hebdomadaire x 36 semaines = $24 \times 36 / 1607 = 53\%$

La différence entre le total du nombre d'heures payées (984h) et les heures d'accompagnement (864h) est de 120h pour un temps partiel de 24h. Ces heures couvrent donc les fameuses « activités connexes » correspondant au travail dit « invisible ».

Mais le texte évoque aussi les « réunions et formations » pendant et hors temps scolaires. C'est donc la porte ouverte à la sollicitation des AESH hors temps scolaire pour un salaire qui reste extrêmement faible.

➤ **FO intervient à tous les niveaux pour le respect des missions des AESH étroitement liées à l'accompagnement de l'élève en situation de handicap.**

➤ **FO demande pour les AESH, 24h de travail hebdomadaire sur 36 semaines et pas une minute de plus pour un temps plein et donc un salaire à temps complet.**

L'affectation

Contrairement aux personnels titulaires qui ont statutairement droit à une mobilité selon des règles, les personnels non-titulaires ne bénéficient pas d'un droit à la mobilité. Il n'existe pas de réglementation nationale, mais uniquement une réglementation locale, différente d'une académie à une autre.

C'est une des raisons pour lesquelles la FNEC FP-FO demande que les AESH soient intégrés dans un corps de la fonction publique, afin qu'ils aient un véritable statut.

Le PIAL : outil de déréglementation et de mutualisation des moyens

Le PIAL peut prendre trois formes : le PIAL 1^{er} degré, le PIAL 2nd degré et le PIAL inter-degrés, respectivement pilotés par l'IEN de circonscription, le chef d'établissement et l'un des deux. C'est l'IA-DASEN qui décide des "territoires passant en PIAL".

Le SEI (Service éducation inclusive)

Ce service départemental a quatre missions :

- 1 - Il décide de l'**affectation des AESH** en fonction des notifications de la MDPH et des remontées des chefs d'établissement ;
- 2 - Il **gère les AESH** (carrière, formation) ;
- 3 - Il **organise la cellule d'écoute** à l'attention des familles ;
- 4 - Il organise le service ASH (Adaptation scolaire et scolarisation des élèves en situation de handicap).

Le coordonnateur de PIAL

Ces tâches sont :

- 1 - **L'élaboration des emplois du temps des AESH** (en concertation avec le chef d'établissement ou l'IEN de circonscription) ;
- 2 - **La modulation de l'emploi du temps des AESH** en fonction des besoins des élèves y compris en cours d'année scolaire ;
- 3 - **L'anticipation** des besoins d'aide humaine pour la rentrée suivante ;
- 4 - **Favoriser** la continuité de l'accompagnement des élèves et éviter les ruptures de parcours.

Analyse : C'est donc un transfert des missions de la MDPH au SEI et aux coordonnateurs. C'est également une dégradation des conditions d'accueil des élèves et de travail des personnels puisque ce ne sont plus les équipes pédagogiques qui décident de l'emploi du temps des AESH dans une logique de mutualisation pour supprimer des milliers de postes.

Attention : Les AESH affectés dans le 2nd degré (EPL ou PIAL inter-degré) sont électeurs éligibles au conseil d'administration de l'établissement où ils exercent la plus grande partie de leur service.

L'entretien professionnel

Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap

Arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des accompagnants des élèves en situation de handicap

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État

À quelle fréquence se déroule-t-il ?

Les AESH en CDI « *bénéficient au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel* ». Les AESH « *engagés depuis plus d'une année par contrat à durée déterminée peuvent également bénéficier d'un entretien professionnel.* » (article 9 du décret du 27 juin 2014.)

Quand ?

L'autorité compétente fixe la date, l'heure et le lieu de l'entretien et en informe l'agent au moins huit jours avant.

Qui fait passer l'entretien ?

1^{er} degré : l'IEN ASH ou l'IEN de la circonscription

2nd degré : le chef d'établissement

Quel est l'objectif ?

Sur le papier, l'entretien « *porte sur la manière de servir* » et « *l'évolution professionnelle* » de l'agent et vise à définir ses besoins en formation. L'évaluation se déroule sur la base d'un **référentiel de compétences défini dans l'annexe de l'arrêté du 27 juin 2014.**

Après avoir conduit l'entretien professionnel, l'inspecteur d'académie ou le chef d'établissement, rédige un compte rendu avec une appréciation générale qui est ensuite communiqué à l'AESH qui peut le compléter de ses observations.

Ce compte rendu est ensuite visé par le recteur d'académie puis notifié à l'AESH qui le signe, avant de retourner au Rectorat (article 4 de l'arrêté du 27 juin 2014).

Depuis l'instauration d'une grille d'avancement à l'ancienneté, l'évaluation professionnelle et l'évolution de la rémunération sont déconnectées. C'était une revendication FO. Pour autant, rien n'est réglé, car le mode d'évaluation (grille de compétences) et le référentiel de compétences s'apparentent à des outils de pression contre les personnels et ressemblent beaucoup à une procédure de « gestion » pour mettre à la porte des AESH. FO dénonce les modalités de cet entretien professionnel.

Que faire si je suis en désaccord avec le compte rendu de l'entretien ?

L'AESH peut effectuer un recours hiérarchique auprès du recteur (article 5 de l'arrêté du 27 juin 2014) selon les modalités fixées au III de l'article 1er-4 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Il faut rédiger un courrier de demande de révision du compte rendu dans les **15 jours** à compter du moment où vous prenez connaissance du document.

Le rectorat a 15 jours pour répondre à compter de la date de réception de la demande de révision.

Si votre recours n'aboutit pas, vous pouvez saisir les commissions consultatives paritaires (CCP) à travers votre représentant FO qui peuvent demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Les CCP doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

Les représentants FO vous accompagneront pour faire vos recours ou en entrevue pour défendre vos situations.

Attention !

L'administration demande aux directeurs et directrices d'école, voire aux enseignants de remplir un formulaire d'évaluation des AESH. Ils ne sont pas vos supérieurs hiérarchiques, **ils n'ont pas compétence à vous évaluer.**

Salaire

Rémunération au niveau plancher : elle ne peut être inférieure au SMIC

La nouvelle grille de rémunération prévoit que les AESH sont émunérés à l'indice plancher 335.

À chaque 1^{er} janvier, le SMIC est revu à la hausse. **Pour 2021, il a été augmenté de 0,99%.** Mais l'inflation est telle que cette année le SMIC a de nouveau été augmenté le 1^{er} octobre 2021 de **2,2%, soit 34,20€.**

Suite à l'intervention de FO, le décret du 23 août 2021 rappelle que la rémunération des AESH ne peut être en dessous du SMIC. Le bas de la grille est donc déjà caduc puisque les AESH au niveau plancher devront passer à l'indice 343 au 1^{er} octobre 2021 !

Or le niveau 2 est à l'indice 345 !

Dans l'attente de la régularisation de leur niveau de rémunération, les AESH au niveau plancher doivent percevoir une indemnité différentielle pour combler la différence (décret n°91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.)

Si vous constatez que l'indemnité différentielle n'est pas versée, contactez FO !

Evolution de carrière

L'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 qui définit le statut général de la Fonction publique prévoit que les « emplois permanents » ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires. Les agents non-titulaires n'ont pas de droit à la carrière.

C'est pour cela que la FNEC FP-FO revendique l'intégration des AESH dans un corps de la fonction publique avec un vrai statut et la titularisation de tous les contractuels qui le souhaitent.

La mobilisation importante des personnels a contraint le ministre à prendre des mesures, dont l'instauration d'une grille d'avancement à l'ancienneté qui garantit aux AESH une progression de carrière.

Pour autant, le calcul du temps de travail et de la rémunération qu'impose le ministère fait que les AESH qui travaillent 24h (la majorité des personnels), ont une quotité horaire de 62%. Un AESH à 62% arrivant en fin de carrière, après 30 ans d'exercice, ne gagnerait pas plus de 1015 € soit un montant inférieur au seuil de pauvreté, fixé par l'INSEE à 1063 € en 2021.

Pour la FNEC FP-FO, c'est inadmissible. La FNEC FP-FO continue à exiger la création d'un corps de la Fonction publique d'AESH.

Niveaux	Ancienneté	Indice majoré	Mon salaire net pour une quotité horaire de 100%	Mon salaire net pour une quotité horaire de 62%
1	J'ai moins de 3 ans d'ancienneté et suis donc en CDD	335	1261,66	782,23
2	J'ai plus de 3 ans d'ancienneté ou j'ai signé un deuxième CDD	345	1299,32	805,58
3	Je suis en CDI	355	1336,99	828,93
4	Au 1 ^{er} septembre 2021, je suis en CDI depuis 3 ans	365	1374,65	852,28
5	Au 1 ^{er} septembre 2021, je suis en CDI depuis 6 ans	375	1412,31	875,63
6	Au 1 ^{er} septembre 2021, je suis en CDI depuis 9 ans	385	1449,97	898,98
Niveaux	Rythme d'avancement au-delà du 6 ^{ème} échelon (à partir de 18 ans d'ancienneté)	Indice majoré	Salaire pour une quotité horaire de 100%	Salaire pour une quotité horaire de 62%
7	3 ans	395	1487,63	922,33
8	3 ans	405	1525,29	945,68
9	3 ans	415	1562,96	969,03
10	3 ans	425	1600,62	992,38
11	3 ans	435	1638,28	1015,73

Analyse de la grille et reclassement

Avec cette nouvelle grille, après reclassement, pour une quotité horaire de 62%, s'il était auparavant au niveau plancher (indice majoré 332), un AESH gagnera mensuellement :

- seulement 7€ net de plus s'il a moins de 3 ans d'ancienneté !
- 30€ net de plus s'il a signé son deuxième CDD,
- 54€ net de plus, s'il est en CDI
- 77€ net de plus s'il est en CDI depuis 3 ans,
- 100,40€ net de plus s'il est en CDI depuis 6 ans.

Pour plus d'informations, si la grille n'est pas respectée, contactez FO.

Soutien scolaire et « Devoirs faits » (collège)

Décret du 30 janvier 1996

Arrêté du 30 janvier 1996

Il est demandé à certains AESH en plus de leur mission, de prendre en charge de l'aide aux devoirs, en particulier « Devoirs faits » au collège.

Il y a deux cas de figure :

1^{er} cas de figure : l'AESH accompagne l'élève à « Devoirs faits », mais n'anime pas pédagogiquement la séance. Dans ce cas, cela

doit s'intégrer à ses missions et donc à son temps de travail (faire partie des 24h ou plus de son temps d'accompagnement hebdomadaire)

2^{ème} cas de figure : l'AESH anime devoirs faits et est le seul intervenant. Dans ce cas, son intervention relève des décrets et arrêtés du 30 janvier 1996. Donc chaque heure doit être rémunérée 15,99€.

Primes et indemnités

Indemnité de résidence

Zone 1 : 3% du traitement brut.

Zone 2 : 1% du traitement brut.

Zone 3 : 0% du traitement brut.

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=26298>

Supplément familial de traitement

1 enfant : 2.29 €

2 enfants : 10.67 € + 3% du traitement brut

3 enfants : 15.24 € + 8% du traitement brut

Par enfant supplémentaire : 4.57 € + 6% du traitement brut

Allocations familiales

2 enfants à charge : 131,95 €

3 enfants : 301 €

4 enfants : 470,07 €

Par enfant supplémentaire : 169,07 €

Majoration pour âge plus de 14 ou de 16 ans : 65,98 €

Attention, les sommes indiquées sont des plafonds. Le montant mensuel des allocations familiales varie selon le nombre d'enfants à charge au foyer et selon le niveau de vos ressources.

Il est possible de faire une simulation sur le site de la CAF :

<https://www.caf.fr/allocataires/actualites/2017/le-simulateur-des-allocations-familiales>

La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)

Elle est versée par la caisse d'allocations familiales pour tout enfant né ou adopté à compter de cette date. Elle comprend : la prime à la naissance (ou prime à l'adoption), l'allocation de base, un complément de libre choix d'activité, un complément de libre choix du mode de garde.

Les familles qui bénéficient des prestations liées à l'enfance, pour un (des) enfant(s) né(s) avant le 1^{er} janvier 2004, continuent à percevoir les prestations qui existaient avant la création de la PAJE.

Prime à la naissance ou à l'adoption

Le montant de la prime à la naissance est de **948.27 €** par enfant (après CRDS). Pour une adoption, la prime est de **1 896.52 €**. Son paiement s'effectue au 7^{ème} mois de grossesse ou le mois suivant l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le versement de cette prime est subordonné aux conditions de ressources (cf tableau) et à la production des justificatifs concernant l'adoption ou d'une déclaration de grossesse, devant être envoyée dans les quatorze premières semaines de grossesse, ou à l'organisme débiteur de la prime et à la caisse d'assurance maladie.

Conditions de ressources pour la prime à la naissance ou à l'adoption

Enfants au foyer (nés ou à naître)	Plafond de ressources 2019 En vigueur du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021	
	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité	Couple avec un seul revenu d'activité
1	42 892€	32 455€
2	49 383€	38 946€
3	57 172€	46 735€
Par enfant en plus	7 789€	

Allocation de base

Elle a vocation à aider à assurer les dépenses liées à l'entretien et à l'éducation de l'enfant.

Le montant mensuel de l'allocation de base est de **184,62 €** (après CRDS) **avec conditions de ressources** par famille (voir tableau). Le montant à taux partiel est de **92,31€** par mois.

Cette allocation est versée du premier jour du mois de la naissance

jusqu'au dernier mois précédent les trois ans de l'enfant. En cas d'adoption, même si l'enfant a plus de trois ans et moins de 20 ans, elle est versée pendant 36 mois. En cas de décès de l'enfant, elle est maintenue pendant 3 mois, sous réserve des conditions d'âge.

Le versement de l'allocation de base est subordonné à la passation des examens médicaux par l'enfant.

Conditions de ressources pour toucher le taux plein

Enfants au foyer (nés ou à naître)	Plafond de ressources 2019 En vigueur du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021	
	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité	Couple avec un seul revenu d'activité
	Montant à taux plein 184,62€	
1	39 577€	31 153€
2	45 195€	36 771€
3	50 813€	42 389€
Par enfant en plus	5 618€	

Conditions de ressources pour toucher le taux partiel

Enfants au foyer (nés ou à naître)	Plafond de ressources 2019 En vigueur du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021	
	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité	Couple avec un seul revenu d'activité
	Montant à taux partiel 92,31€	
1	47 282€	37 216€
2	53 993€	43 927€
3	60 704€	50 638€
Par enfant en plus	6 711€	

Conditions de ressources pour toucher le taux plein

Enfants au foyer (nés ou à naître)	Plafond de ressources 2019 En vigueur du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021	
	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité	Couple avec un seul revenu d'activité
	Montant à taux plein 171,91€	
1	35 900€	27 165€
2	41 333€	32 598€
3	47 853€	39 118€
Par enfant en plus	6 520€	

Conditions de ressources pour toucher le taux partiel

Enfants au foyer (nés ou à naître)	Plafond de ressources 2019 En vigueur du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2021	
	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité	Couple avec un seul revenu d'activité
	Montant à taux partiel 85,95€	
1	42 892€	32 455€
2	49 383€	38 946€
3	57 172€	46 735€
Par enfant en plus	7 789€	

Prestation partagée de l'éducation de l'enfant

Ce complément est destiné au parent qui décide d'arrêter son activité ou de travailler à temps partiel. Il est versé dès le premier enfant, pendant 6 mois dans la limite du 1^{er} anniversaire de l'enfant et jusqu'à un an pour chaque enfant suivant. Les deux parents ont droit à chacun 6 mois puis chacun deux ans dans la limite du 3^{ème} anniversaire du dernier né. Le complément est maintenu pendant 3 mois maximum. La durée minimale est portée à un an pour l'enfant adopté.

Pour pouvoir en bénéficier, il faut avoir cotisé pour la retraite **au moins huit trimestres dans les deux ans avant la naissance du premier enfant (rang 1), dans les quatre ans avant la naissance du deuxième enfant (rang 2), et dans les cinq ans pour les enfants de rang 3 ou plus.**

Il est versé sans condition de ressources. Le versement cesse si l'une des conditions d'ouverture cesse d'être remplie (par exemple, reprise d'une activité à temps complet).

Montant de l'aide :

- En cas de cessation totale d'activité :

398,79€ par mois

- En cas d'activité à taux partiel :

257,80€ par mois pour une durée de travail inférieure ou égale à mi-temps.

148,72€ par mois pour une durée de travail comprise entre 50 et 80%.

Complément de libre choix du mode de garde

Un complément de libre choix du mode de garde est attribué au ménage ou à la personne qui emploie une assistante maternelle agréée et/ou une garde à domicile pour faire garder un enfant de moins de six ans, qui fait appel à une association ou à une entreprise employant des assistantes maternelles agréées.

Ce complément est destiné aux parents qui continuent à exercer une activité professionnelle et qui en tirent un revenu.

Pour connaître les montants de prise en charge auxquels vous avez droit, consultez le lien suivant.

<https://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/le-complement-de-libre-choix-du-mode-de-garde>

La prime d'activité

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la prime d'activité a remplacé le RSA et la prime pour l'emploi. La prime d'activité dépend des revenus et de la composition du foyer. Par exemple, pour une personne seule, la prime s'élève à 90€ par mois pour un montant total des revenus inférieur ou égal à 1 560€ par mois et la prime diminue au-delà jusqu'à 1 787€ mensuels nets de revenus.

Cette prime concerne les fonctionnaires, les stagiaires, les étudiants, les contractuels et donc les AESH. Elle est calculée sur la base d'une déclaration trimestrielle. Pour la percevoir, il est donc obligatoire de faire sa déclaration tous les 3 mois ! C'est contraignant, mais ce complément n'est pas négligeable. Pour savoir si vous êtes éligible, voir simulateur sur le site de la CAF :

<https://www.caf.fr/allocataires/mes-services-en-ligne/estimer-vos-droits/simulation-prime-d-activite>

Frais de déplacement

Prise en charge à 50% du titre de transport

Comme les titulaires, les contractuels peuvent prétendre à une prise en charge de 50% de l'abonnement (a minima mensuel) à des transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Si vous vous rendez sur votre lieu de travail en vélo ou en covoiturage, vous avez droit au forfait mobilité durable (200€ par an pour un temps plein).

Frais de déplacement affectations multiples, missions, formations

Article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2013 relatif à l'application du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006

Vous pouvez être amené à exercer vos fonctions au sein d'une ou plusieurs écoles, d'un ou plusieurs établissements. Cette liste doit figurer sur votre contrat.

Lorsque l'agent est affecté sur plusieurs écoles ou établissements, il peut bénéficier des frais de déplacement entre ses différents lieux de travail.

Pour y avoir droit :

- ♦ Il faut exercer sur au moins deux 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 permettant de se rendre sur son lieu de travail à des horaires acceptables.

Votre contrat précise la commune qui constitue votre résidence administrative pour permettre le remboursement de vos éventuels frais de déplacement. En effet, dès lors que vous êtes

amené à intervenir en dehors de la commune de votre résidence personnelle ou administrative (précisée dans votre contrat), vous serez remboursés de vos frais de déplacement.

Ces frais ne sont pas remboursés si votre commune d'intervention est limitrophe de votre commune de résidence ou administrative, et est reliée par des moyens de transport public.

En l'absence de moyen de transport public adapté à votre déplacement (absence de desserte à proximité du lieu de mission) l'autorisation d'utiliser votre véhicule personnel doit vous être accordée. Vous serez alors indemnisé sur la base du tarif des indemnités kilométriques.

Si vous utilisez votre véhicule alors que vous disposez de moyens de transport public de voyageurs, notamment parce que les horaires habituels ne correspondent pas exactement à vos horaires de travail (par exemple, arrivée beaucoup plus tôt que le début de votre journée de travail), vous pouvez demander l'autorisation à l'administration l'indemnisation de vos frais de déplacement. Si cette autorisation vous est délivrée, l'indemnisation se fait sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins cher.

L'indemnisation est réalisée dans les conditions prévues pour les agents en mission.

ATTENTION !

L'administration rechigne souvent à informer les personnels de leurs droits.

Si vous rencontrez des difficultés pour vous faire rembourser vos frais de déplacement : contactez le syndicat.

Action sociale

L'action sociale a vocation à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leurs familles, notamment dans les domaines du logement, de l'enfance, des loisirs, de la restauration, ainsi qu'à apporter une aide en cas de situation financière difficile. Elle est inscrite au budget de l'État.

Depuis 2007, les AESH recrutées par le rectorat ou la DSDEN ont droit à l'action sociale de l'Éducation nationale : prestations interministérielles (PIM) et prestations versées par les CAAS (commission académique d'action sociale). Cela peut donner lieu à des chèques vacances, des aides pour des séjours (éducatifs linguistiques...)

FO est présente dans de nombreuses instances. N'hésitez pas à contacter le syndicat départemental. Attention : les AESH en contrat avec l'établissement scolaire (collège ou lycée) ne bénéficient pas des PIM, ni des CESU.

Le CESU

Aide financière pour la garde des enfants de moins de 6 ans, versée aux agents de l'État sous forme de Chèque emploi service universel.

Montant : de 200 à 840€ par an (aide calculée sur une année pleine, variable en fonction des revenus fiscaux et du nombre de parts fiscales).

Il est fonction du revenu fiscal de référence de l'année N-2 et du nombre actuel de parts fiscales.

Comment utiliser les Ticket CESU - garde d'enfant ?

Ils servent :

- 1 - Soit à rémunérer directement un salarié
- 2 - Soit à payer une association ou une entreprise

Deux modes de remise des Tickets CESU - garde d'enfant sont possibles

- 1 - Remise en main propre pour tous les types d'intervenants.
- 2 - Utilisation d'e-Ticket CESU pour déclencher en ligne le paiement des salariés en emploi direct.

➤ Suite à l'intervention syndicale, depuis le 20 décembre 2021 (arrêté du 20 décembre 2021), les établissements scolaires sont inscrits dans la liste des établissements dont les personnels bénéficient du CESU et des actions sociales mises en œuvre au niveau régional (dispositifs SRIAS, sections régionales interministérielles d'action sociale). Les AESH employés par les établissements mutualisateurs en étaient, jusqu'ici, exclus.

➤ Force Ouvrière revendique la suppression des quotients familiaux et, dans l'attente de leur suppression, le relèvement des plafonds afin que plus de personnels puissent bénéficier des prestations.

➤ Nous demandons le conventionnement systématique des restaurants scolaires des écoles et des établissements afin que tous les personnels éligibles à la prestation restauration puissent en bénéficier.

La formation

Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004.

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Arrêté du 23 octobre 2019 fixe le cahier des charges des contenus de la formation spécifiques des AESH concernant l'accompagnement des enfants et adolescents en situation de handicap.

Circulaire du 5 juin 2019.

Formation d'adaptation à l'emploi

Elle est destinée aux AESH qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne.

Elle est d'au moins 60 heures et est incluse dans le temps de service effectif, **mais en dehors du temps d'accompagnement de l'élève**, donc sur les « heures connexes ».

Elle doit, en principe s'effectuer, au plus tard, à la fin du premier trimestre de l'année scolaire voire, si possible, avant la prise de la fonction de l'agent.

« L'objectif est de garantir aux AESH une formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions, le contenu devant donc être adapté au mieux aux besoins de chaque agent. »

➤ La formation en dehors du temps d'accompagnement de l'élève est, de fait, une remise en cause du droit à la formation sur le temps de travail, reconnue à tous les agents de la fonction publique. FO demande à ce que la formation se déroule sur le temps d'accompagnement.

➤ FO conseille aux AESH de comptabiliser les heures effectuées dans le cadre des « heures connexes ». Au-delà du quota des heures connexes qui vous est alloué, aucune obligation ne peut vous être imposée.

➤ Dans les faits, les formations en ligne, sans interlocuteur direct, se multiplient. Cela pose le problème de la qualité de la formation, mais aussi du matériel nécessaire à la formation. Ne restez pas isolés, contactez FO !

Formation continue

« Les services académiques veillent à l'effectivité de l'accès des AESH à la formation continue ». (**Circulaire du 5 juin 2019**) :

- et donc aux modules de formation spécifique à l'accompagnement des élèves en situation de handicap prévus par les plans académiques et départementaux de formation.

Les AESH peuvent également accéder aux 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.

Congé de formation professionnelle

Après 3 ans de services effectifs (les services à temps incomplets sont assimilés à des temps pleins sauf ceux d'une durée inférieure à un mi-temps qui sont comptabilisés proportionnellement au temps de travail effectivement accompli), les AESH peuvent postuler pour obtenir un congé de formation professionnelle **avec une rémunération de 85% de leur salaire brut**.

Il doit être demandé à votre employeur, par voie hiérarchique, 120 jours avant le début de la formation et il s'agit de longues périodes.

Cette demande doit préciser la date, la nature de la formation, sa durée et le nom de l'organisme qui la dispense.

Votre employeur par le biais de votre supérieur hiérarchique direct doit vous faire connaître son accord ou les motifs du rejet ou du report de sa demande **dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande**. Les rectorats prennent une circulaire chaque année indiquant le calendrier et la marche à suivre.

Le compte personnel de formation

Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité.

Le CPF donne droit à un crédit **annuel** d'heures de formation professionnelle. Elles visent l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

Pour connaître ses droits, il faut consulter le site suivant : www.moncompteformation.gouv.fr

Il faut faire la demande écrite à l'employeur en précisant la nature de la formation, le calendrier et le financement de la formation souhaitée en exposant le projet d'évolution professionnelle qui fonde la demande.

Pour les frais de déplacement, les conditions sont les mêmes que pour l'exercice dans plusieurs établissements ou écoles (article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2013 relatif à l'application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006).

En cas de refus de votre demande de formation, l'administration doit vous faire connaître les motifs de sa décision. Vous pouvez contester cette décision de refus devant la CCP. Si elle refuse deux fois, elle ne peut la refuser une troisième fois qu'après avis de la CCP.

Le droit syndical

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires par le statut général de la Fonction publique qui stipule que « *les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs du fonctionnaire.* »

De ce point de vue, les personnels non-titulaires bénéficient des mêmes droits que les titulaires.

Cependant l'accord intervenu entre les autres organisations syndicales et le MEDEF en 2008 puis avec le gouvernement dans la Fonction publique en 2009 ont débouché sur **la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010** qui se traduit par de nombreuses remises en cause de ce droit essentiel pour la démocratie.

Les principales et nouvelles dispositions sont définies par le **décret n° 2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret n°82-447 du 28 mai 1982**.

Les autorisations d'absences pour participer aux instances du syndicat (National, International - fédéral - bureau - CE - Congrès) **Chaque agent a droit à 20 jours** d'absence par an à la condition d'être convoqué pour participer à des réunions d'une organisation syndicale représentative au niveau du conseil commun de la Fonction publique.

Ne pas oublier de joindre la convocation à la demande d'autorisation d'absence !

Les stages de formation syndicale

Chaque agent a droit à 12 jours par an.

Premier degré : les RIS (réunion d'information syndicale sur le temps de travail)

De manière dérogatoire au décret fonction publique, l'Éducation nationale a décidé pour les enseignants des écoles de réduire à 9 heures le droit à l'information syndicale. FO le conteste et exige 12 heures par agent.

Second degré : les HIS (Heure d'Information Syndicale)

Comme tous les personnels de l'établissement sous la tutelle de l'Éducation nationale, vous êtes autorisés à participer à une heure d'information syndicale par mois prise sur votre temps de travail.

Le droit de grève

Il est reconnu à tous les personnels titulaires comme non-titulaires de la fonction publique. Dans une situation de dégradation généralisée des conditions de travail, de remise en cause des conquêtes sociales ouvrières, de démantèlement de l'école publique, des services déconcentrés et de la centrale de l'Éducation nationale, la FNEC FP-FO pose régulièrement des préavis de grève pour couvrir toutes les situations.

De nombreuses tentatives visent à intimider les non-titulaires. Les AESH n'y échappent pas : fiche de déclaration de grève à remplir, menaces de réquisition...

Il n'y a pas de différence entre les AESH et les autres personnels de l'Éducation nationale. Seuls les professeurs des écoles doivent se déclarer grévistes une semaine avant, dans le cadre de la mise en œuvre du Service Minimum d'Accueil qui représente bien une restriction au droit de grève.

Hygiène, santé et sécurité

Que faire en cas de problème d'hygiène ou de sécurité ?

Saisir les représentants FO du CHSCT.

Inscrire votre problème sur l'un des deux registres obligatoires qui doivent être installés dans l'école ou l'établissement. (Registre de

Santé et sécurité au travail s'il s'agit d'un problème non urgent, Registre de dangers graves et imminents s'il s'agit d'une urgence.) Adresser une copie du registre à l'IEN/DASEN.

Exemple 1 : Une classe est mal chauffée. C'est votre lieu de travail. Vous renseignez le registre de Santé et sécurité. Vous en adressez une copie à l'IEN et une au représentant FO au CHSCT. En réponse, l'administration devrait indiquer ce qu'elle a fait pour régler le problème.

ATTENTION !

L'administration tente de reporter ses responsabilités sur les directeurs d'école. Si le directeur est responsable de signaler le problème à la mairie, il n'est pas responsable de la santé des personnels. C'est à l'administration d'obliger le responsable des locaux à appliquer la réglementation en termes de santé et de sécurité.

Exemple 2 : Un parent d'élève vous agresse. Vous saisissez immédiatement le représentant FO au CHSCT.

Vous pouvez également renseigner le registre de danger grave et imminent. L'administration devra impérativement dans les 24 heures indiquer quelles mesures elle a pris pour faire cesser le danger.

Si le danger est trop pressant, vous pouvez exercer votre droit de retrait. C'est-à-dire quitter votre lieu de travail pour vous mettre à l'abri.

Attention : avant d'utiliser le droit de retrait, très encadré réglementairement, contacter votre syndicat FO afin d'éviter tout problème avec l'administration.

Protection fonctionnelle

C'est l'administration qui doit défendre ses agents

Le Statut général des fonctionnaires fait obligation à l'administration de protéger les fonctionnaires et les agents publics dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

Loi n° 83-654 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires Protection des fonctionnaires - Statut (Art. 11).

Comment procéder ?

Cette protection peut prendre diverses formes : interventions de l'IEN, du DASEN, du recteur (par courrier adressé à l'agresseur ou en entrevue), signalement auprès du procureur, dépôt de plainte, demande de réparation de préjudices, etc.

En cas d'agression, c'est au recteur d'accorder la protection statutaire !

Que faire, comment faire ?

Pour tout problème de protection d'un personnel (agression, diffamation, menaces envers un personnel, dommage aux véhicules) ou mise en cause pénale (suite à un accident ou à une plainte), **saisissez immédiatement votre syndicat (avant toute démarche ou réponse aux sollicitations de l'administration).**

Comité Hygiène Santé et Sécurité Condition de Travail

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission.

La FNEC FP-FO y porte les revendications des personnels de l'Éducation nationale pour l'amélioration de la situation professionnelle, de la santé et des conditions de travail, notamment en demandant l'application de la législation en matière de santé et de sécurité : visite médicale de prévention pour tous ; mise à disposition des registres santé sécurité, et information de tous les personnels de leur existence et des modalités d'utilisation ; enquêtes et visites de tous les établissements scolaires et écoles où une situation posant problème a été décelée ; recensement et analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles...

Congés / absences

Congés payés

Congés annuels dont la durée est la même que celle de l'ensemble des agents publics. Elle est égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service. Compte tenu de l'organisation scolaire, les congés coïncident avec les périodes de vacances des classes.

À cela s'ajoute 14h de fractionnement que l'employeur peut prendre en compte dans le calcul du temps de service (le temps de travail annuel est alors de 1593h au lieu de 1607h) ou vous accorder deux jours de congés supplémentaires.

➤ La prise en compte des jours de fractionnement est souvent discutée dans le cadre des Comités Techniques Académiques. Contactez votre syndicat départemental pour en savoir plus.

Congé Maladie Ordinaire

La sécurité sociale verse par l'intermédiaire de la MGEN (voir plus bas) des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). Les AESH ont droit sous certaines conditions d'ancienneté au maintien de leur traitement.

Durée de rémunération à plein ou demi-traitement selon l'ancienneté	
Ancienneté	Durée de maintien du plein ou du demi-traitement
Après 4 mois de services	30 jours à plein traitement et 30 jours à ½ traitement
Après 2 ans de services	60 jours à plein traitement et 60 jours à ½ traitement
Après 3 ans de services	90 jours à plein traitement et 90 jours à ½ traitement

Congé de grave maladie

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986

Condition pour en bénéficier : justifier d'au moins 3 ans de service.

Il est attribué en cas d'affection dûment constatée vous mettant dans l'impossibilité d'exercer, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un « *caractère invalidant et de gravité confirmée* ».

Durée : 3 ans maximum, à traitement plein pendant un an et à mi-traitement pendant les 24 mois suivants.

Absence pour garder un enfant malade (- de 16 ans)

Accordée à la mère ou au père de famille, avec le certificat médical. **Plein traitement.**

Durée maximum

6 jours, proratisés en fonction de la quotité de travail par parent si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif.

12 jours, proratisés en fonction de la quotité de travail si l'un des deux parents peut bénéficier du dispositif ou qu'il élève seul son enfant.

Congés de maternité

Une AESH a droit à un congé maternité d'une durée égale à celle prévue par le code de la sécurité sociale (6 semaines avant la naissance + 10 semaines après).

Si elle peut justifier de 6 mois d'ancienneté (en additionnant toutes les périodes passées au service de l'État), elle a alors droit au maintien du plein traitement par l'État.

Si elle ne remplit pas la condition de 6 mois de services, elle ne peut prétendre au maintien du plein traitement. Cependant, elle percevra des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) dès lors qu'elle peut justifier d'une affiliation au régime général d'au moins 10 mois. Dans ce cas, les services pris en compte sont ceux accomplis dans les secteurs publics et privés.

Congés de naissance

3 jours ouvrables, consécutifs ou non, dans les 15 jours entourant la naissance

Congés de paternité

Il est de 25 jours calendaires. Il comporte 2 périodes distinctes suivantes :

- **1 période obligatoire de 4 jours calendaires** prise immédiatement après la naissance de l'enfant.
- **1 période de 21 jours calendaires**

La demande doit être formulée au DASEN par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début du congé.

Congé parental d'éducation

Condition : avoir au moins un an d'ancienneté

Congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant.

Il peut être accordé après la naissance d'un ou plusieurs enfants ou lors de l'adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans.

Il faut faire la demande au moins 2 mois à l'avance. Le congé ne peut pas être refusé.

L'agent en congé peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) s'il en remplit les conditions d'attribution.

Concours/Examens

Pour préparer et passer un examen ou un concours

5 jours par an.

Concours internes : conditions d'accès définies par les statuts particuliers

Les conditions d'accès aux concours (externes comme internes) sont fixées dans les décrets des corps concernés. Vous trouverez ci-dessous l'exemple de l'article **17-2 du décret n°90-680 du 1^{er} août 1990** relatif au statut particulier des professeurs des écoles.

Décret n°90-680 du 1^{er} août 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles.

Article 17-2

Modifié par Décret n°2013-768 du 23 août 2013 - art. 35

Le second concours interne et le second concours interne spécial sont ouverts :

1° a) aux agents titulaires et non titulaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux mentionnés à l'**article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, et aux militaires justifiant, les uns et les autres, de trois années de services publics ; (...)

Autorisation d'absence (hors congés de droit)

• **Mariage** : facultatif, 5 jours accordés, à plein traitement en cas exceptionnel.

• **Événements familiaux graves ou raisons exceptionnelles** : facultatif, accordé à plein traitement. Maximum : trois fois deux jours par année scolaire.

• **Décès ou grave maladie du conjoint, des ascendants ou enfants** : accordé à plein traitement. Joindre le certificat de décès ou une pièce justificative. Trois jours ouvrables (plus éventuellement délais de route, 48 h maximum).

• **Décès ou maladie très grave d'un proche ou d'une personne de la famille**. Facultatif, soumis à l'appréciation de l'IEN, accordé à plein traitement. Durée : trois jours maximum.

ATTENTION !

Un agent qui quitte son poste sans autorisation :

- peut être privé de son traitement pendant son interruption de service (sauf cas graves et imprévus). Le retrait se fait par 30^{ème} (1 jour).

- peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

Sécurité sociale et MGEN

Depuis le 1/1/08, c'est la MGEN qui gère la sécurité sociale de tous les AESH, même ceux qui ne sont pas adhérents MGEN.

Dans certains cas, la MGEN peut compléter le revenu d'un collègue en arrêt maladie placé à mi-traitement.

ATTENTION !

La plupart des AESH ne bénéficient pas de la subrogation, ce qui veut dire qu'en plus des indemnités journalières versées par la CPAM via la MGEN, l'employeur continue de verser un salaire qu'il

vous faudra rembourser ultérieurement.

Il est donc nécessaire d'être particulièrement vigilant :

- déclarer les indemnités journalières au centre payeur par la Caisse Primaire de l'Assurance Maladie.

- Veiller à conserver le montant des indemnités journalières pour reversement à l'établissement payeur.

En effet, chaque année, des personnels se trouvent dans des situations extrêmement difficiles financièrement, en particulier en raison d'erreurs de l'administration.

Pourquoi se syndiquer à Force Ouvrière ?

Des syndicats membres

de la Fédération de l'Enseignement FO, la FNEC FP-FO
de la Fédération générale des Fonctionnaires, la FGF – FO
de la confédération FO.

Un syndicat dont l'activité est fondée exclusivement sur la défense des intérêts et des revendications des salariés et qui s'attache à défendre tous les dossiers individuels présentés par ses adhérents.

Un syndicat indépendant des gouvernements de droite comme de gauche et du patronat, des partis politiques et des églises.

Un syndicat qui refuse d'être la courroie de transmission du ministère et de l'administration.

Un syndicat attaché à de véritables négociations sur la base des intérêts de ses mandants.

Un syndicat démocratique avec des délégués élus, mandatés et contrôlés par les syndiqués dans le cadre de l'Assemblée générale annuelle et des instances élues démocratiquement (Commission Exécutive et Bureau).

Quelques conquêtes de la FNEC-FP-FO

En général, la FNEC FP-FO a obtenu :

- Le rétablissement de la prime compensatrice à la hausse de la CSG supprimée au AESH en 2018. La FNEC FP-FO est intervenue à tous les niveaux pour aider les AESH à obtenir les sommes dues par l'administration.

- Elle a pris toute sa place dans la mobilisation des AESH, mobilisation qui a joué un rôle dans la mise en place d'un avancement à l'ancienneté et d'une revalorisation des niveaux indiciaires.

Dans plusieurs départements

- La FNEC FP-FO a obtenu que les AESH employés par un établissement mutualisateur bénéficient de la subrogation. Les AESH ne devraient plus avoir à rembourser des trop-perçus suite à leurs arrêts maladie.

- La FNEC FP-FO a obtenu que les AESH connaissent leur affectation avant le début des congés d'été.

- La FNEC FP-FO a obtenu que les reconductions soient prononcées avant le début des congés d'été.

Quelques positions de la FNEC FP-FO

La FNEC FP-FO s'oppose aux lois Peillon et Blanquer qui érigent l'inclusion scolaire systématique en principe au détriment des structures et de l'enseignement spécialisé et contre le droit de chaque enfant en situation de handicap à pouvoir bénéficier d'un enseignement adapté.

La FNEC FP-FO exige l'abandon de la loi Blanquer qui instaure, notamment, les PIAL qui visent à mutualiser les aides apportées aux élèves en situation de handicap contre les prises en charge individualisée et de réduire le nombre d'AESH avec pour effet que les notifications des MDPH (temps d'accompagnement) ne sont plus respectées.

La FNEC FP-FO demande l'abrogation de la circulaire du 5 juin 2019 qui indique que tout renouvellement ou nouveau contrat se fait à présent sur un contrat de 3 ans renouvelables une fois avant la promesse d'un CDI.

Les conditions d'accès au CDI restent inchangées : 6 années de contrat AESH sans interruption supérieure à 4 mois et pas de certitude d'être recruté en CDI, "dans l'intérêt du service". De plus, le ministère exclut toujours les années de contrat aidé CUI-CAE dans le calcul de l'ancienneté qui sont des contrats de droit privé.

La disposition du maintien minimal de la quotité antérieure lors du passage en CDI inscrit dans la circulaire 2014 disparaît, ce qui permet à l'administration de proposer des quotités inférieures et des rémunérations plus faibles lors du passage en CDI.

Le temps de travail sera calculé sur 41 semaines au minimum. La différence entre 36 semaines de l'année scolaire et 41 semaines de temps de travail devait correspondre à la prise en compte du travail invisible, sauf que le ministère s'empresse de rajouter que la formation devra se faire hors temps d'accompagnement : c'est-à-dire que les formations se feront sans doute pendant les vacances scolaires au détriment de la prise en compte de la pénibilité du travail, des situations familiales notamment des femmes seules avec enfants ou des personnels qui cumulent d'autres emplois pendant ces vacances.

Quelques positions de la confédération **FO**

Avec la confédération FO, la FNEC FP-FO s'oppose à la réforme territoriale qui met en danger l'école publique.

Avec la confédération FO, la FNEC FP-FO s'oppose à la loi travail et aux ordonnances Macron qui remettent en cause les acquis obtenus par des décennies de combat de la classe ouvrière.

Avec la confédération FO, la FNEC FP-FO s'oppose au projet de réforme des retraites, à la retraite universelle par point. La FNEC FP-FO se bat pour le maintien du système de retraite par répartition, tous les régimes spéciaux et le code des pensions civiles et militaires.

Avec la confédération FO, la FNEC FP-FO demande le retrait de la réforme de l'assurance-chômage.

La FNEC FP-FO invite les AESH à contacter leur syndicat départemental pour :

- Etre conseillé dans leurs démarches
- Se réunir et dresser les revendications pour construire le rapport de forces

" L'ÉCOLE DE LA CONFIANCE "
LE KAA BLANQUER



Lexique

Dans l'Éducation nationale, on utilise un grand nombre de sigles ou d'abréviations. Pour s'y retrouver, voici la signification de quelques-uns ... à compléter au fil des années !

ASH : Adaptation Scolaire et Scolarisation des élèves Handicapés, secteur spécialisé de l'EN (Éducation nationale)

AESH : Accompagnant d'Elève en Situation de Handicap

BOEN : Bulletin Officiel de l'Éducation nationale (hebdomadaire) publiant tous les textes concernant l'Éducation nationale

CA : Conseil d'administration

CAPD : Commission Administrative Paritaire Départementale

CAPN : Commission Administrative Paritaire nationale

CDEN : Conseil Départemental de l'Éducation nationale

CAAS : Commission Académique d'Action Sociale

CHS-CT : Comité d'Hygiène et de Sécurité - Conditions de Travail

CPAIEN : Conseiller Pédagogique auprès de l'Inspecteur de l'Éducation nationale

CTSD : Comité Technique Spécial Départemental

ELCO : Enseignant dans la Langue et la Culture d'Origine

EREA : Etablissement Régional d'Enseignement Adapté

EVS : Emploi de vie scolaire

GEVASCO : Guide d'évaluation des besoins de

compensation en matière de scolarisation

IA - DASEN : Inspecteur Académique – Directeur Académique des Services de l'Éducation nationale

IENT : Inspecteur(trice) de l'Éducation nationale

IENT ASH : Inspecteur de l'Éducation nationale

IMF : Instituteur Maître Formateur

ISSR : Indemnité de Sujétions Spéciales de Remplacement

Maître E : soutien scolaire

Maître G : rééducateur

MDPH : maison départementale des personnes handicapées (Ex-CDES)

PAI : Plan d'accueil individualisé

PEdT : Projet Educatif Territorial

PIAL : Pôle inclusif d'accompagnement localisé

PPMS : Plan Particulier de Mise en Sécurité

PPS : Projet Personnalisé de Scolarisation

RASED : Réseau d'Aide Spécialisé aux Enfants en Difficulté

REP : Réseau d'Éducation Prioritaire

SEI : Service de l'École inclusive

TD : Titre Définitif (nomination à)

UEE : Unité d'enseignement externalisée

UEMA : Unité d'enseignement en maternelle autisme

ULIS : Unité localisée pour l'inclusion scolaire (en école, en collège ou en lycée)

La FNEC FP-FO (Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle Force Ouvrière)

La FNEC FP-FO est la troisième force syndicale dans l'Éducation nationale, la première force syndicale confédérée.

Les élections professionnelles de décembre 2018 ont aussi permis à FO, et sa Fédération générale des fonctionnaires (FGF-FO) de conforter sa première place dans la Fonction publique de l'Etat.

La FNEC FP-FO regroupe des syndicats de personnels de direction, de personnels du premier et second degrés, de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la culture, de la formation professionnelle.

Adhérer ou (ré)adhérer auprès de l'un des syndicats de la FNEC FP-FO, c'est rejoindre et renforcer une organisation syndicale libre et indépendante, fédérée et confédérée, qui agit résolument sur le seul terrain des revendications.

Les coordonnées des syndicats nationaux de la FNEC FP-FO sont disponibles sur notre site web.



FNEC FP
FO