



CHARENTE

FNEC-FP FORCE OUVRIERE

De Charente

Maison des syndicats - 10 rue de Chicoutimi 16000 ANGOULEME

@mail : fnecfp.fo16@gmail.com

Tél. : 06 32 63 85 28

(Elaine Sanchis -Secrétaire fédérale départementale de la FNEC FP-FO

AESH

GUIDE SYNDICAL

FO



ANNEE SCOLAIRE 2019 / 2020

SOMMAIRE

Couverture

Page 2 : Sommaire

Page 3 : Téléphones syndicaux / Représentants FO

Page 4 : Contacts utiles Administration et autres

Page 5 : Les PIALs / Le coordonnateur de PIAL / ASH référent

Page 6 : Les missions des AESH / Le contrat / modifications de contrat

Page 7 : Les modifications de contrat / Le temps de travail

Page 8 : Les jours de fractionnement / Abrogation de la circulaire du 5 juin 2019

Page 9 : L'entretien professionnel / La hiérarchie

Page 10 : Salaire / Frais de déplacement / Transports en communs / Allocations familiales

Page 11 : La prime d'activité / La GIPA / Hausse de la CSG

Page 12 : L'action sociale pour les personnels / Le Chèque Emploi Service Universel - CESU -

Page 13 : Comment utiliser le CESU ? / Congés- Absences / Congé de paternité

Page 14 : Congés- absences / Congé de maternité / Congé de naissance / Congé de parentalité / Congé parental d'éducation / Autorisations d'absence facultatives.

Page 15 : Accident de travail et de trajet / Sécurité Sociale et MGEN

Page 16 : La complémentaire santé

Page 17 : La Prestation d'Accueil Jeune Enfant - la PAJE-

Page 18 : Le droit syndical

Page 19 : Le droit à la Formation / Le cumul d'emploi

Page 20 : Le droit aux allocations chômage (ARE) / Conflit du travail / Le licenciement

Page 21 : La démission / Le calendrier scolaire

Page 22 : Hygiène et sécurité - santé au travail

Pages 23 : Quelques textes de référence / Quelques liens FO

Pages 24 : Pourquoi se syndiquer à FO / Quelques positions de la fédération FNEC-FP FO et de la Confédération cgt-FORCE OUVRIERE

Pages 25 : Exemple de revendications AESH arrêtées en Assemblée Générale

Pages 26 : Petit lexique des abréviations E.N. / pour des notes personnelles



TELEPHONES SYNDICAUX UTILES

SNUDI-FO 16 (écoles)

Secrétaire départementale: Nelly Niaux

Tél. : 06 60 16 43 61 @mail : snudifo16@gmail.com

SNFOLC 16 (Lycées et collèges)

Secrétaire départemental : Olivier Brunaud

Tél. 06 10 59 21 62 @mail : snfolc16@gmail.com

SNETAA-FO 16 (Lycées Professionnels)

Responsable départemental : Stéphane Contamines

Tél. 06 20 22 46 15 @mail : stephane.contamines@orange.fr

Union Départementale FORCE OUVRIERE de Charente

Maison des syndicats - 10 rue de Chicoutimi 16000ANGOULEME

Tél. 05 45 37 52 30 @mail : udfo16@orange.fr

Secrétaire Général : Henri Lalouette / Tél. 06 67 30 60 78



Les représentants FO

Comité Technique Spécial Départemental (CTSD) : cette instance traite, entre autres, de tous les moyens alloués à l'E.N. dans le département, dont les postes d'AESH, de leur gestion, de leur organisation.

Nelly Niaux (Titulaire)

Jean-Christophe Lamarque (Suppléant)

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Départemental (CHS-CTD)

Comme son nom l'indique, cette instance traite de toutes les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans l'(les) établissement (s) où vous exercez. Si vous rencontrez un problème de cet ordre, la première chose à faire est de compléter le registre SST qui doit être dans l'établissement scolaire. Demandez-le au directeur d'école / Chef d'établissement.

Olivier Brunaud (Titulaire)

Jean-Christophe Lamarque (Suppléant)

Commission Départementale de l'Action Sociale (CDAS) : pour les personnels de l'Education Nationale, titulaires et contractuels. Pour tout problème social. Par exemple: peut vous aider en cas de situation financière difficile.



ADMINISTRATION ET AUTRES: coordonnées utiles

DSDEN 16

(Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale– Ex-Inspection Académique)

Cité Administrative du Champ de Mars—Bât B
Rue Raymond Poincaré
16023 ANGOULEME cedex
Tél. 05 17 84 01 30
@mail : dsden16@ac-poitiers.fr

IA-DASEN : Mme Marie-Christine Hébrard

cabinet16@ac-poitiers.fr / Tél. secrétariat : 05 17 84 01 39

Secrétaire Générale : Mme Magali Saint-Hilaire

sg.desden16@ac-poitiers.fr / Tél. secrétariat : 05 17 84 01 36

Division des Personnels (DIPER)

M Jérôme Pipaud
Personnels.ia16@ac-poitiers.fr

IEN ASH

Mme Corine Polès
05 17 84 02 05

Assistants Sociales des Personnels de l'E.N.

Mme Maité Paitreault

Maite.paitreault@ac-poitiers.fr / Tél. 05 17 84 01 50

RECTORAT

Tél. 05 16 52 66 00
22 rue Guillaume 7 le Troubadour
86000 POITIERS

M.E.N.

(ministère)
110, rue de Grenelle
75357—1100 Paris Cedex 07 SP

PIAL

- Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé-

Lire: <https://www.education.gouv.fr/cid142647/ecole-inclusive-le-pial-qu-est-ce-que-c-est.html>
+ Vademécum du Ministère: https://cache.media.education.gouv.fr/file/23/38/1/ensel816_annexe_1135381.pdf

Un PIAL peut prendre **trois formes** :

- PIAL 1er degré, piloté par l'IEN de la circonscription;
- PIAL 2nd degré, piloté par le Chef d'Établissement;
- PIAL inter-degrés, piloté par l'IEN ou le Chef d'Établissement

C'est l'IA-DASEN qui décide des "territoires passant en PIAL".

Le coordonnateur de PIAL

Ces tâches sont:

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

Voir sur internet : <https://www.education.gouv.fr/cid142647/ecole-inclusive-le-pial-qu-est-ce-que-c-est.html>

L' AESH référent

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.

Attention! L'AESH référent est toujours rattaché à un ou des élèves en situation de handicap, son rôle de référent se fera donc en dehors du temps de travail. Pour l'instant, aucune information n'est donnée en ce qui concerne une quelconque compensation financière.

Extrait de la circulaire du 05/06/2019

(...) Les services départementaux, en lien avec les services académiques, peuvent identifier au sein de chaque département **un ou plusieurs AESH référents** dont la mission consiste à apporter un appui méthodologique aux AESH du territoire.

L'exercice de cette mission est spécifiquement mentionné dans le contrat des agents concernés afin :

- d'intégrer à leurs missions l'accompagnement auprès des AESH nouvellement recrutés ;
- d'ajuster leur temps de service. Ce dernier pourra être augmenté si nécessaire afin de prendre en considération les nouvelles missions assurées. À défaut, si le temps de service de l'AESH référent est inchangé, l'avenant précisera la nouvelle répartition du temps de travail, et notamment le nombre d'heures consacrées aux missions de référent. (...)

Accompagnement d'élève (s) en situation de handicap

L'accompagnement des élèves se décline selon trois modalités :

- **aide individuelle** : elle est attribuée par la MLPH (Maison Landaise des Personnes Handicapées) à un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu, pour une quotité horaire déterminée.
- **aide mutualisée** : elle est attribuée par la MLPH à un élève qui a besoin d'un accompagnement sans qu'il soit nécessairement soutenu et continu, et sans précision de quotité horaire.
- **aide collective** : l'AESH accompagne tous les élèves d'une ULIS (Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire – Il existe donc des ULIS-Ecole– des ULIS-Collège– des ULIS-Lycée– des ULIS-LP).

L'accompagnement collectif dans les ULIS relève d'une décision de l'autorité académique.

Dans le cadre de la Loi Blanquer et de l'école inclusive, la volonté ministérielle est de passer de 30% d'accompagnement mutualisé, qui est aujourd'hui de l'ordre de 80% !

Pour FO, cet objectif n'a qu'un but: diminuer drastiquement le nombre d'AESH dans une logique d'économie budgétaire contre le droit des élèves en situation de handicap à bénéficier d'un enseignement adapté à leur handicap.

Le contrat**6 ans de CDD pour un éventuel CDI**

Le contrat est de 3 ans, renouvelable une fois, pour une durée maximale de 6 ans. Les AESH peuvent être* CDIsés à l'issue de 6 ans en CDD . (*« peuvent être » signifie « pas obligatoirement »)

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 réponse. Il n'existe pas d'indemnité de fin de contrat.

Le juge administratif considère que la durée de contrat CUI (contrat aidé) doit être comptabilisée dans la détermination des 6 ans (voir CAA de Douai n° 15DA00920 du 1er juin 2017). Comme la circulaire du 5 juin 2019 dit le contraire, il faudra donc défendre dossier par dossier cette position.

1/12e de 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. Aujourd'hui **pour un premier contrat** de 3 ans, la période d'essai est donc de 3 mois.

Attention aux conséquences d'un refus de renouvellement

Si le salarié refuse une proposition de renouvellement il peut être considéré comme démissionnaire Il perd son droit à percevoir l'ARE (allocations chômage).

Il n'est pas considéré comme démissionnaire (démission légitime) si l'administration ne lui a pas signifié le renouvellement dans les délais (voir ci-dessus), s'il refuse pour suivre un conjoint, ou parce qu'il a un autre contrat avec un autre employeur, ou s'il peut démontrer qu'il y a modification substantielle du contrat initial (voir ci-dessous Les modifications de contrat)

LES MODIFICATIONS DE CONTRAT

L'administration peut modifier le contrat, mais elle doit le faire par avenant au contrat. Si l'AESH refuse de signer l'avenant, l'employeur peut le licencier., ce qui aura pour effet de le considérer comme démissionnaire. L'ARE ne sera pas versée dans ce cas, ce sera considérée comme une démission non légitime

Pour éviter la perte de l'ARE, il faut démontrer qu'il y a modification substantielle du contrat de travail.

1. Un changement d'affectation peut-il être considéré comme modification substantielle ?

Un changement d'affectation peut avoir lieu en cours de contrat.

Cette modification du contrat de travail par un avenant est légale, un changement de lieu de travail ne constitue pas une modification substantielle du contrat de travail si la zone géographique est la même.

2. Et le temps partiel imposé ?

Le temps partiel imposé, donc la **diminution des heures de travail inscrites au contrat et la baisse de la rémunération afférente peuvent être considérées comme des « modifications substantielles » du contrat de travail** : dans ce cas, ce n'est plus un renouvellement du contrat de travail qui est proposé à l'AESH, mais la signature d'un nouveau contrat de travail ou d'un avenant au contrat de travail terminé.

ATTENTION : Si vous ne souhaitez pas signer le nouveau contrat ou l'avenant au contrat, ne surtout pas écrire dans votre lettre : « *Je refuse le contrat ou l'avenant au contrat* », mais par exemple : « *Mon contrat ou l'avenant au contrat de travail proposé, à savoir un temps partiel de ...% dans - établissement (s) scolaire (s) - entraînant une baisse de salaire mensuel de ...€ , me contraint à mon grand regret de ne pas le signer.* »

Très important : par ailleurs pour pouvoir bénéficier d'un complément salarial de Pôle Emploi (si baisse de salaire égale ou supérieure à 30%), il faut que la demande de temps partiel émane de l'employeur et non du salarié.

FO invite donc les AESH qui accepteraient cette modification de contrat, de préciser qu'ils l'acceptent « à la demande de l'administration ». Faute de quoi Pôle Emploi pourrait leur refuser le complément salarial (une perte de plus de 200 € !)



LE TEMPS DE TRAVAIL

Annualisation du temps de travail



Les AESH travaillent sur la base de 1 607 heures pour un temps complet, **réparties sur une base allant de 39 à 45 semaines**. Ces 1 607 heures comprennent la journée de solidarité qui n'est donc pas à « rattraper ».

Par exemple, **un AESH ayant une quotité de travail de 60%** doit un temps de travail annuel de 964,2 heures. Réparties sur 41 semaines ces 964,2 heures correspondent donc à une moyenne de 23,51 heures hebdomadaires. (arrondies par le Rectorat de Poitiers à 23 heures 30).

Mais, comme il n'y a que 36 semaines de classe, l'AESH doit en plus à l'Administration pour arriver au temps de travail moyen calculé sur 41 semaines: $23\text{h}30 \times 5 \text{ semaines} = \mathbf{114 \text{ heures } 30 \text{ mn}}$

Dans le cas de cet AESH ayant une quotité de temps de travail de 60%, en application de la circulaire du 5 juin 2019, il reste donc un surplus de 114 heures 30 mn que l'Education nationale peut utiliser en respect du contrat : activités préparatoires connexes pendant ou hors la période scolaire, réunions et formations suivies pendant et hors temps scolaire. Et on peut ajouter: éventuellement accompagnement des élèves durant les sorties scolaires, etc.

Les AESH ne peuvent exercer que la seule mission d'accompagnement d'élèves en situation de handicap. Ils ne peuvent donc pas, sauf si accord de l'AESH, effectuer de tâches administratives, ni prendre en charge un groupe d'élèves.

Les AESH ont droit aux « jours de fractionnement de congés » (1 ou 2)

En effet, l'article 1 du décret 84-972 du 26/10/1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État stipule : « *Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours* ».

En conséquence, il faut donc diminuer l'horaire annuel de l'équivalent en heures travaillées soient **au maximum 7 heures pour 1 jour ou 14 heures pour 2 jours**. Les obligations de service, **pour un temps complet**, doivent donc être calculées sur un volume annuel de 1600 heures (-1 jour) ou de 1593 heures (- 2 jours) au lieu de 1607 heures.

FO peut vous aider à en faire la demande auprès de l'IA-DASEN.



IMPORTANT

VOUS DEVEZ EFFECTUER LE NOMBRE D'HEURES INDIQUE SUR VOTRE CONTRAT, PAS UNE DE PLUS !

Cela signifie que votre emploi du temps arrêté par le directeur d'école ou le Chef d'établissement doit correspondre au nombre d'heures indiqué sur votre contrat.

Si vous en faites plus, c'est du travail gratuit ! Ce n'est pas acceptable !

Vous êtes dans votre droit en refusant d'accomplir des heures supplémentaires non rémunérées.

En cas de problème, contactez FO pour une intervention

ABROGATION DE LA CIRCULAIRE DU 5 JUIN 2019

La circulaire du 5 juin 2019 indique que tout renouvellement ou nouveau contrat se fait à présent sur un contrat de 3 ans renouvelable 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 CUI-CAE dans le calcul de l'ancienneté.

La disposition du maintien minimal de la quotité antérieure lors du passage de CDD en CDI inscrit dans la circulaire de 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.

L'entretien professionnel

Il se déroule la 1ère et la 5ème année du CCD, puis tous les 3 ans après la CDisation.

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique (IEN ou chef d'établissement) pour apprécier la valeur professionnelle de l'AESH, sur le temps de service et sur le lieu d'exercice des fonctions.

Alors que le ministère indique que cette évaluation pourra permettre de réévaluer la rémunération des agents, cette réévaluation n'est pas obligatoire et ne pourra excéder 6 points d'indice tous les trois ans!

Ainsi, l'évaluation des AESH qui se déroule aux moments clé des renouvellements de contrat ressemble plus à une procédure de « gestion » pour mettre à la porte des AESH.

**Pour tout problème rencontré lors de votre entretien professionnel, saisissez FO .
Les représentants FO vous accompagneront pour faire vos recours
ou demander une entrevue pour défendre votre situation.**

Attention: pour le 1er degré, l'administration demande aux directeurs et directrices d'école de remplir un formulaire d'évaluation des AESH. Aucun texte réglementaire ne les oblige à participer à votre évaluation. Les directeurs ne sont pas vos supérieurs hiérarchiques, ils n'ont pas compétence à vous évaluer.

LA HIERARCHIE

Le supérieur hiérarchique de l'AESH est l'employeur, c'est-à-dire celui ou celle qui signe le contrat. C'est soit le chef d'établissement, soit l'IA-DASEN du département selon les situations.

Situations particulières dans le 1er degré : ni le directeur, ni les adjoints, ni le coordonnateur, ni les Conseillers Pédagogiques, ni les Maîtres Formateurs, ni les maires, ni les enseignants référents ne sont des supérieurs hiérarchiques !

L'IEN a principalement un rôle de conseil pédagogique.

Le directeur ou la directrice d'école n'est pas votre supérieur hiérarchique. Il est simplement délégataire de l'autorité de l'Inspecteur d'Académie (IA-DASEN). Le directeur d'école est chargé de l'application du contrat (*notamment l'emploi du temps en lien avec le ou les enseignants*). En aucun cas, il n'est chargé de signer le contrat.

Le directeur est un enseignant chargé de tâches administratives, dont notamment la transmission des pièces en suivant la voie hiérarchique (dans les 2 sens).

Le directeur n'a donc pas compétence à vous évaluer.



SALAIRES

Les AESH sont rémunérés lors de leur recrutement en CDD au niveau 1 qui correspond à l'indice plancher 325, soit 933.33 € nets pour un AESH travaillant à 60% [$325 \times 4.69 \text{€} \times (24 \text{h} \times 41 \text{semaines} / 1607 \text{h})$]

Le réexamen de l'indice de rémunération de l'AESH doit intervenir au moins tous les trois ans, en lien avec la conduite préalable d'un entretien professionnel. Conformément à l'article 12 du décret du 27 juin 2014 précité, cette évolution doit respecter la grille ci-dessous et ne peut excéder 6 points d'indices majorés sur une période de trois ans.

**Soit une revalorisation salariale
de 138.67 € nets en 21 ans de service!
Un scandale!**

Niveau	Indice majoré	Net
1 (Plancher)	325	1 221,81 €
2 (après 3 ans)	330	1 244,30 €
3 (après 3 ans)	334	1 266,78 €
4 (après 3 ans)	340	1 289,27 €
5 (après 3 ans)	346	1 311,75 €
6 (après 3 ans)	352	1 334,24 €
7 (après 3 ans)	358	1 356,73 €
8 (après 3 ans)	363	1 360,48 €



Les AESH ont droit au paiement du Supplément Familial de Traitement (SFT)

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

FRAIS DE DEPLACEMENT

Lorsque l'AESH est affecté sur plusieurs écoles ou établissements, il peut bénéficier des frais de déplacement entre ses différents lieux de travail (voir décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006).

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 administratif 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.

Attention!

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

**Si vous rencontrez des difficultés
pour vous faire rembourser
vos frais de déplacements: Contactez FO**

Transports en commun

Les agents de la Fonction Publique contractuels, donc les AESH sont concernés, peuvent également prétendre à une prise en charge de 50% de l'abonnement (à minima mensuel) à des transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (voir décret n° 2010-676 du 21 juin 2010).

ALLOCATIONS FAMILIALES

2 enfants à charge :

130,12 €

3 enfants :

296,83 €

par enfant en plus :

166,71 €

Majoration pour âge

Plus de 14 ans ou de 16 ans : **65,06 €**

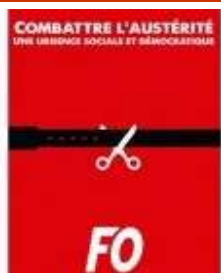
LA PRIME D'ACTIVITE

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 euros par mois pour un montant total des revenus inférieur ou égal à 1560 euros par mois et la prime diminue au-delà jusqu'à 1787 € nets mensuels de revenus .

Cette prime concerne les fonctionnaires, les stagiaires et les contractuels, 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 ! Certes, c'est vrai, c'est contraignant ... mais cela vaut le coup de perdre quelques minutes... Pour savoir si vous êtes éligible à cette prime d'activité, vous pouvez utiliser le simulateur disponible sur le site de la CAF : <https://www.d.caf.fr/wps/portal/cafr/simulateurpa/>



« **FORCE OUVRIERE,**
le syndicat de la fiche de paie »,
plus qu'un slogan, une réalité !

LA GIPA



La GIPA (Garantie individuelle du pouvoir d'achat)

Elle est attribuée, en principe automatiquement, lorsque l'évolution du traitement brut de l'agent est inférieure sur 4 ans à l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Attention : il faut avoir été employé en continu pendant la période de référence, les 4 ans.

Afin de calculer l'indemnité à laquelle vous avez droit, vous pouvez télécharger le simulateur de l'état en vous rendant à l'adresse suivante :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/indemnite-de-garantie-individuelle-pouvoir-dachat>

La GIPA a été reconduite par le décret n° 2018-955 du 5 novembre 2018 publié au Journal officiel du 7 novembre 2018. FO restera vigilante quant à sa reconduction.

HAUSSE DE LA CSG

Au 1^{er} janvier 2018, le gouvernement a imposé une hausse de la CSG, En application de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018. Le taux de la contribution sociale généralisée applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 augmente de 1,7 point et s'élève à 9,2%. Le gouvernement a mis en place une compensation. Il s'agit de la suppression, à compter du 1^{er} janvier 2018, de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) et de la création d'une indemnité compensatrice versée aux agents publics civils.

FO s'est opposée à cette augmentation dans un contexte où le point d'indice est gelé depuis 10 ans et où les agents publics ont perdu 16 % de leur pouvoir d'achat depuis 2000.

Des agents renouvelés en 2018 n'ont pas bénéficié de la compensation : un tour de passe-passe inacceptable et non réglementaire

Les agents publics recrutés à partir du 1^{er} janvier 2018 sont exclus de la compensation. Pour FO, il ne doit y avoir aucune baisse de traitement et la compensation doit s'appliquer à tous.

Or, de nombreux contractuels dont le contrat a été renouvelé début septembre 2018 ont constaté qu'ils ne bénéficiaient pas de la compensation. Cela n'est pas réglementaire puisqu'un renouvellement de contrat ne peut être considéré comme un nouveau contrat.

FO s'est adressé au ministre pour que des mesures soient prises afin de garantir l'égalité de traitement entre les agents contractuels.

ACTION SOCIALE

Depuis 2007, les AESH ont droit à l'action sociale de l'Education Nationale.

Vous avez donc accès aux prestations interministérielles (PIM) et aux prestations versées par les CDAS (commission Départementale d'action sociale). *Voir contacts FO p.3 et assistantes sociales p.4*

Les chèques vacances, les CESU (chèque emploi service universel) garde d'enfants sont également accessibles.

LE CESU (chèque emploi service Universel)

CESU Fonction Publique de 0 à 6 ans

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique a créé une aide financière pour la garde des enfants de moins de 3 ans, versée aux agents de l'Etat sous forme de Chèque Emploi Service Universel – CESU -

Une économie de 265€ à 840€ par an sur les frais de garde des enfants de moins de 3 ans (*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.

Les Tickets CESU "garde d'enfant" permettent de payer tout mode de garde :

- Une structure de garde d'enfants hors du domicile:
- Pour les enfants non scolarisés : crèche, halte-garderie, jardin d'enfants.
- Pour les enfants scolarisés : garderie périscolaire avant ou après les heures de classe.
- Un salarié en emploi direct : assistant (e) maternel (le), garde à domicile, garde partagée, garde occasionnelle, baby-sitting.
- Une entreprise ou une association, qu'elle soit prestataire ou mandataire agréé.

Parts fiscales	Revenu fiscal de référence			
	Jusqu'à	De	à	A partir de
1,25	27 000	27 001	35 999	36 000
1,5	27 524	27 525	36 523	36 524
1,75	28 048	28 049	37 047	37 048
2	28 572	28 573	37 570	37 571
2,25	29 095	29 096	38 094	38 095
2,5	29 619	29 620	38 618	38 619
2,75	30 143	30 144	39 142	39 143
3	30 667	30 668	39 665	39 666
3,25	31 190	31 191	40 189	40 190
3,5	31 714	31 715	40 713	40 714
3,75	32 238	32 239	41 237	41 238
4	32 762	32 763	41 760	41 761
par 0,25 part supplémentaire	524	524	524	524
CAS 1 Montant annuel de l'aide au bénéfice des familles vivant maritalement (mariage, pacte civil de solidarité) ou en concubinage	700 €	400 €		
CAS 2 Montant annuel de l'aide au bénéfice des familles monoparentales (parents isolés)	840 €	480 €	265 €	

Les demandes de tickets CESU - garde d'enfant de 0 à 6 ans – sont obligatoirement faites avec un formulaire spécifique diffusé aux services ministériels d'action sociale et disponible en ligne sur le site dédié à cette prestation :

www.cesu-fonctionpublique.fr



Remise en cause

de la tranche à 220€ du CESU !

La plupart des enseignants ayant-droits sont victimes de cette décision gouvernementale qui a supprimé la tranche à 220€ du CESU.

Ce sont plus de la moitié des ayant-droits qui sont désormais exclus de l'aide.

Comment utiliser les Ticket CESU - garde d'enfant ?

Ils servent : **soit à rémunérer un salarié en direct**

Si la garde de l'enfant est effectuée par un salarié en emploi direct ou par un(e) assistant(e) maternel (le) agréé (e), il s'agit alors d'une situation de particulier employeur.

A ce titre, l'employeur doit respecter des obligations sociales et notamment effectuer la déclaration des salaires et le paiement des cotisations sociales

Soit à payer une association ou une entreprise (qu'elles soient prestataires ou mandataires de services à la personne)

S'il s'agit d'une entreprise ou d'une association, les Ticket CESU - garde d'enfant permettent de régler une facture partiellement ou totalement. Aucune déclaration de cotisations sociales n'est à effectuer. C'est l'entreprise ou l'association prestataire ou mandataire qui s'en charge.

Si la garde de l'enfant est effectuée par un salarié en emploi direct ou par un (e) assistant (e) maternel (le) agréé (e), il s'agit alors d'une situation de particulier employeur.

A ce titre, l'employeur doit respecter des obligations sociales et notamment effectuer la déclaration des salaires et le paiement des cotisations sociales.

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

Remise en main propre pour tous les types d'intervenants.

Utilisation d'e-Ticket CESU pour déclencher en ligne le paiement des salariés en emploi direct.

CONGES-ABSENCES

Dans tous les cas, l'arrêt de travail doit être envoyé dans les 48h à l'employeur et à la caisse de Sécurité sociale. (MGEN)



Congé de Maladie Ordinaire –CMO -

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 un certain temps, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Si votre ancienneté est égale au moins à	Vous bénéficiez du plein traitement durant...	Puis, vous êtes placé à demi-traitement durant...
4 mois	1 mois	1 mois
2 ans	2 mois	2 mois
3 ans	3 mois	3 mois

Congés Longue Durée—CLD- : il est possible après 3 ans de service si la maladie nécessite des soins prolongés. Le congés peut s'étaler sur 3 ans. 12 mois à plein traitement, 24 mois à demi-traitement.

Depuis janvier 2018, un jour de carence (non payé) a été instauré pour tout congé maladie.

Si vous n'avez pas les 4 mois de services, vous serez placé en congé sans traitement pour une durée égale à celle du congé avec traitement.

A noter que, si à l'issue de ce congé sans traitement, vous êtes placé dans la situation qui aurait pu vous permettre de bénéficier du congé avec plein traitement, le bénéfice de ce congé avec plein traitement doit vous être accordé

Congé de paternité

D'une durée de 11 jours consécutifs (18 en cas de naissances multiples), ce congé payé doit être pris dans un délai de 4 mois à compter de la naissance.

La demande doit être formulée à l'IA-DASEN par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début du congé

CONGES-ABSENCES

-suite et fin-

Garde d'enfant malade (- de 16 ans)

Garde momentanée : accordée à la mère ou au père de famille, avec le certificat médical.
Plein traitement.

Le nombre de jours est égal à une fois les obligations de service hebdomadaires plus un jour, soit 11 demi-journées.

Ces jours sont privatisés en fonction de la quotité de travail.

Si l'AESH élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation, ce nombre est doublé.

Congé de naissance

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

Congé de parentalité

11 jours consécutifs, donc non fractionnables, pouvant se cumuler avec le congé de naissance (3 jours).

Ce congé doit être pris au plus tard dans les 4 mois suivant la naissance.

Il faut en informer l'employeur 1 mois avant la date

Congé parental d'éducation

Vous pouvez bénéficier d'un congé parental si vous avez une **ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de votre enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.**

Le congé parental est accordé à la mère après un congé de maternité ou au père après la naissance et **au maximum jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.**

Le congé est également accordé au père ou à la mère en cas d'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Informez 2 mois avant le début du congé (*1 mois si cela suit le congé de maternité*) du point de départ et de la durée du congé

Congé pour préparation aux concours et examens

5 jours par an pour suivre des préparations aux concours ou examens.

Congé 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'Etat), elle a alors droit au maintien du plein traitement par l'Etat.

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.

Vous devez transmettre dès que possible à l'employeur le certificat de déclaration de grossesse indiquant la date présumée d'accouchement.

Congé pathologique : 2 semaines avant.

Autorisations d'absence (facultatives)

Elles ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation de votre employeur. Si elles sont accordées, elles peuvent l'être avec ou sans traitement.

Mariage : 5 jours ouvrables

Événements familiaux graves ou raisons exceptionnelles : 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. soumis à l'appréciation de l'IEN, accordé à plein traitement. Durée : trois jours maximum.



ATTENTION !

Un AESH qui quitte son poste sans autorisation :

- peut être privé de son traitement pendant son interruption de service (sauf cas graves et imprévus)
- peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire.

Accident de travail ou de trajet

Les dossiers ne sont pas traités par la MGEN, mais directement par la CPAM

L'AESH ou l'établissement doit informer l'employeur qui établit la déclaration Accident du travail et l'adresse à la CPAM.

Art 14 (modifié par décret n°98-158 du 11 mars 1998)

L'agent non titulaire en activité bénéficiaire, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

Dans cette situation, nonobstant les dispositions de l'article L419 du livre IV du Code de Sécurité Sociale, les indemnités journalières sont portées par l'administration au montant du plein traitement : □

- Pendant 1 mois dès leur entrée en fonctions □
- Pendant 2 mois après 2 ans de services □
- Pendant 3 mois après 3 ans de services

A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé (e) bénéficie des indemnités journalières prévues dans le code susvisé qui sont servies par la caisse de Sécurité Sociale MGEN.

Est considéré comme accident du travail ou de trajet tout accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. L'employeur est tenu de le déclarer dès qu'il en prend connaissance.

Pour être qualifié d'accident du travail, l'événement doit réunir plusieurs critères :

- un événement soudain (une chute, par exemple),
- une lésion corporelle ou psychique,
- la survenance de l'accident au cours ou à l'occasion du travail.

L'accident de trajet doit avoir lieu pendant l'aller-retour entre le lieu du travail et l'un des lieux suivants :

- La résidence principale,
- Une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité,
- Tout autre lieu où le travailleur se rend habituellement pour des raisons familiales,
- Le lieu où le salarié prend ses repas (cantine, restaurant, etc.) pendant sa journée de travail.

Sécurité sociale et MGEN (Mutuelle Générale de l'Education Nationale)

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 demi-traitement.

Attention: tous les 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. Ce qui peut causer des difficultés financières.



Complémentaire Santé

Les AESH cotisent donc à l'assurance maladie et sont rattachés à la MGEN (Mutuelle Générale de l'Education Nationale) pour la Sécurité Sociale.

Les AESH peuvent également cotiser à une mutuelle complémentaire. Selon les revenus de leur foyer ils peuvent obtenir 2 aides pour cela : la **CMU-C** (Couverture Maladie Universelle Complémentaire) et l'**ACS**.

La Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C)

La CMU-C est une complémentaire santé (mutuelle) gratuite. Elle est destinée aux personnes qui ont de faibles ressources et qui résident en France de manière stable et régulière.

La CMU-C ouvre droit aux avantages suivants :

- Prise en charge du ticket modérateur
- Prise en charge des participations forfaitaires
- Prise en charge du forfait journalier en cas d'hospitalisation
- Prise en charge des dépassements de tarifs (au-delà du ticket modérateur), dans la limite de plafonds, pour les lunettes, les prothèses dentaires et auditives et certains dispositifs médicaux (canne, déambulateur, etc.)
- Tiers-payant
- Réductions sur vos factures de gaz et d'électricité.



Chaque membre de votre foyer a droit à la CMU-C : personne avec laquelle vous vivez en couple, enfants, et sous conditions autres personnes à charge de moins de 25 ans.

Pour la demander, un dossier est à constituer (formulaire et justificatifs). Une fois attribuée, la CMU-C est accordée pour un an. Le renouvellement doit être demandé chaque année.

Conditions de ressources:

Vous devez percevoir des ressources ne dépassant pas certains plafonds.

Les ressources prises en compte sont celles perçues au cours des 12 mois précédant la demande.

Plafond de ressources pour l'attribution de la CMU-C

Composition du foyer	Plafond annuel de ressources	
	Métropole	DOM
1 personne	8 951,00 €	9 962 €
2 personnes	13 427 €	14 944 €
3 personnes	16 112 €	17 932 €
4 personnes	18 797 €	20 921 €
Par personne en +	3 580 €	3 985 €

Si vous dépassez le plafond de ressources pour la CMU-C, vous avez peut-être droit à l'aide à l'**Acquisition d'une Complémentaire Santé (ACS)**.

L'ACS est une aide financière pour payer une complémentaire santé (mutuelle). Elle est attribuée sous conditions de résidence et de ressources. L'ACS ouvre droit à d'autres avantages (tiers-payant par exemple). Pour la demander, un dossier est à constituer (formulaire et justificatifs). Elle n'est pas applicable à Mayotte. Une fois attribuée, l'ACS est accordée pour un an.

Pour plus de renseignements : **CMU-C :** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10027>
ACS : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13375>

LA PRESTATION D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT (PAJE)

La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) 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, la 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 1er janvier 2004, continuent à percevoir les prestations qui existaient avant la création de la PAJE.

PRIME A LA NAISSANCE OU A L'ADOPTION

Le montant de la prime à la naissance est de **941.46€ par enfant** (après CRDS). Pour une adoption, la prime est de **1 883.31 €**. 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.

ALLOCATION DE BASE

Le montant mensuel de l'allocation de base est de **184.62 €** (après CRDS) avec **conditions de ressources** par famille (voir tableau).

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.

Enfants au foyer (nés ou à naître)	Plafonds de ressources 2016 en vigueur du 1er janvier au 31 décembre 2019			
	Montant à taux plein 184,62 €		Montant à taux partiel 92,31 €	
	Couple avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité	Couple avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec deux revenus d'activité
1	30 086 €	38 223 €	35 944 €	45 666 €
2	35 511 €	43 648 €	42 426 €	52 148 €
3	40 936 €	49 073 €	48 908 €	58 630 €
Par enfant en plus	5 425 €	5 425 €	6 469 €	6 482 €

COMPLEMENT DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITE

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 et jusqu'à trois ans pour les enfants suivants. Le complément est maintenu pendant 3 mois en cas de décès de l'enfant. 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

COMPLEMENT DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITE (montants jusqu'au 31 mars 2015)	MONTANT MENSUEL	
	En cas de versement de l'allocation de base PAJE	En cas d'absence d'allocation de base PAJE
Aucune d'activité	396.01 €	578.56 €
Activité, au plus, égale à un mi-temps	256.01 €	439.93 €
Activité comprise entre un mi-temps et un 80 %	147.67 €	332.68 €

Le droit syndical est garanti aux agents de la Fonction Publique non titulaires: « *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.* »

Cependant l'accord intervenu entre les autres

organisations syndicales et le MEDEF en 2008 puis le gouvernement dans la Fonction Publique en 2009 débouchant sur l'édiction de lois en 2010, aboutit à rogner 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 Spéciales d'Absence -ASA- pour participer aux instances du Syndicat

(National, International—fédéral- Bureau- Commission Exécutive - 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. (FORCE OUVRIERE 1er syndicat dans la Fonction Publique d'Etat)

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

Les stages de formation syndicale

Tout agent de la Fonction Publique, titulaire ou contractuel, a droit à 12 jours par an .

Utilisez ce droit !

(Un droit non utilisé est un droit qui se meurt.)

Si vous êtes intéressé, contactez Elaine Sanchis par mail
(fnecfp.fo16@gmail.com)
ou par téléphone au 06 32 63 85 28



Les réunions d'information syndicale sur le temps de travail

Pour le 1er degré : Les RIS (Réunion d'Information Syndicale)

De manière dérogatoire au décret fonction publique, l'Education Nationale a décidé pour les enseignants des écoles de réduire à 9 heures (3 x 3 heures) le droit à l'information syndicale.

FO le conteste et exige 12 heures par agent, comme dans le secondaire, comme dans toute la Fonction Publique.

Des réunions seront donc organisés tant sur les temps d'enseignement que sur des temps hors enseignement. Pour y participer, il suffit simplement d'informer votre IEN.

Pour le secondaire : vous avez droit à une HIS (Heure d'Information Syndicale) par mois

En cas de problème, contactez le syndicat de votre secteur (Cf. p. 3)

Le droit de Grève

Il est reconnu aux agents contractuels de l'Education Nationale.

Pour le 1er degré : contrairement eux enseignants, vous n'avez aucune obligation de faire connaître votre intention de faire grève.



LE DROIT A LA FORMATION

Elle est de droit et comprise sur le temps de service, en dehors du temps d'accompagnement des élèves.

La dernière circulaire du 5 juin 2019 * revient sur l'ensemble des dispositifs de formation existants: formation d'adaptation à l'emploi, formation continue inscrite dans les plans académiques et départementaux de formation, formation commune AESH/enseignants, Modules de formation d'Initiative Nationale (stages MIN ASH), modules d'accompagnement à la VAE, dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF).

***Pour consulter la circulaire du 05/06/2019 :**

https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=142518

Formation d'Adaptation à l'emploi pour les AESH

En application de l'article 8 du décret du 27 juin 2014. Les AESH non titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne doivent bénéficier, au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année scolaire, voire si possible, avant la prise de fonction, d'une **formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures, comprise dans leur temps de**

travail, MAIS EN DEHORS DU TEMPS D'ACCOMPAGNEMENT DES ELEVES.

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 .

Congé de Formation Professionnelle (CFP) - Compte Personnel de formation (CPF)

Le CFP : après 3 ans de services effectifs, les AESH peuvent postuler pour obtenir un congé de formation professionnelle où ils seront rémunérés 85% de leur salaire brut.

Le CPF s'adresse à l'ensemble des agents, titulaires et non titulaires. Il permet aux agents d'acquérir des droits à la formation au regard du temps de travail accompli, dans la limite de 150h accordées pour l'ensemble du ministère qui compte près d'un million d'agents .

Le CPF permet à l'agent public d'accéder à toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour

objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement de compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle. L'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

Pour plus de précisions :

<http://www.moncompteactivite.gouv.fr>

et

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/05/cir_42191.pdf

LE CUMUL D'EMPLOI

Votre contrat est de droit public. Vous êtes donc soumis aux mêmes règles que les fonctionnaires et les agents non titulaires: Décret du 29 octobre 1936 (RLR 200-5) et article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (RLR 610-0) et décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017.

En règle générale, le cumul d'emploi est interdit, mais cependant, sous certaines conditions, vous pouvez en faire la demande à votre employeur (l'IA-DASEN ou le Chef d'Etablissement) dans un délai de 3 mois avant le début du second emploi.

Pour « être dans les clous », l'activité secondaire ne peut débuter sans l'avis favorable de l'IA -DASEN

Quand le cumul est accepté par l'employeur, il a une durée limitée, il ne doit pas porter sur plus de deux emplois, et il ne doit en aucun cas porter préjudice à l'exercice de la fonction principale.

Le salaire perçu à titre de cumul ne doit pas dépasser le salaire net principal majoré de 100%, dans lequel la CSG et le CRDS ne sont pas déduits, mais dans lequel le SFT et les allocations familiales ne sont pas pris en compte.

En cas de blocage, le syndicat peut vous aider à le lever.

LE DROIT AUX ALLOCATIONS CHOMAGE

Les AESH en CDD et en CDI, involontairement privés d'emploi, peuvent prétendre à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE), ont droit « au chômage » comme il est dit dans le langage courant.

Il faut être inscrit à Pôle Emploi, justifier d'une **période minimale d'activité professionnelle de 88 jours** et être en « *recherche active d'emploi*. » comme il est précisé dans le langage « techno ».

La durée de versement de l'ARE dépend de la durée d'affiliation lors des 28 derniers mois : la durée d'indemnisation équivaut à la durée d'emploi de 4 mois à 2 ans et à 730 jours maximum pour plus de 2 ans d'emploi.

Durée d'emploi (les 28 mois précédant votre contrat)	Durée d'indemnisation maximum
Moins de 4 mois	Pas d'indemnisation
Entre 4 mois et 2 ans	Durée d'indemnisation = Durée d'emploi
Plus de 2 ans	2 ans (730 jours)

Des règles particulières sont prévues pour les salariés âgés de plus de 53 ans. (Pour plus de précisions, contacter le syndicat de votre secteur d'activité dans l'enseignement (Cf. page)

Le montant de l'ARE est calculé à partir des 75% du dernier salaire brut. Le premier mois, 7 jours de carence sont instaurés avant le versement de cette indemnité chômage.

Si vous souhaitez connaître l'estimation de vos droits :

<https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi>

Et avoir toutes les infos :

<https://www.pole-emploi.fr/candidat/l-allocation-d-aide-au-retour-a-l-emploi-are--@/index.jspz?>

CONFLIT DU TRAVAIL :

Pour les AESH, pour contester une décision de l'Administration, le recours, ce sont les CCP (Commission Consultative Paritaire) et / ou le Tribunal Administratif.

En cas de conflit, avant toute démarche, adressez-vous au syndicat FO de votre secteur d'activité. (Cf. page 3)

LE LICENCIEMENT ...et aussi l'indemnité de licenciement

Il y a licenciement lorsque l'Administration met fin prématurément au contrat de l'AESH. Dans ce cas, elle doit : - **Faire précéder le licenciement d'un entretien préalable** au cours duquel l'AESH peut se faire accompagner d'un délégué syndical;

- **Notifier sa décision par lettre recommandée** en respectant un délai (de 8 à 2 mois selon l'ancienneté de l'AESH)

Le licenciement donne droit à **l'indemnité de licenciement** dont le montant est proportionnel à l'ancienneté de l'AESH. Ce montant est divisé par 2 en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de démission, de non-renouvellement de contrat ou à l'expiration du contrat.

Un licenciement durant la période d'essai ne donne pas droit à l'indemnité de licenciement. De même, si le licenciement est une sanction disciplinaire, il n'y a pas de versement de l'indemnité.

Tout licenciement, quel qu'en soit le motif, peut naturellement être contesté et conduire à un recours devant le Tribunal Administratif.

☛ En cas de menace de licenciement , contactez sans délai FORCE OUVRIERE pour des conseils, une aide .

Si vous souhaitez démissionner, vous devez en informer votre employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Vous êtes tenus de respecter les mêmes délais que ceux de l'employeur pour un licenciement, c'est-à-dire:

- préavis de 8 jours pour les AESH exerçant depuis moins de 6 mois.
- préavis d'un mois pour les AESH exerçant depuis plus de 6 mois.
- préavis de 2 mois pour les AESH exerçant depuis plus de 2 ans

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.

CALENDRIER SCOLAIRE 2019 / 2020

Rentrée Enseignants Élèves	=> =>	Vendredi 30 août 2019 Lundi 2 septembre 2019	 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><i>Le départ en vacances a lieu <u>après la classe</u> ; la reprise des cours a lieu <u>le matin</u> des jours indiqués.</i></p> </div>
Congés d'automne	=>	du vendredi 18 octobre 2019 au lundi 4 novembre 2019	
Congés de fin d'année	=>	du vendredi 20 décembre 2019 au lundi 6 janvier 2020	
Congés d'hiver	=>	du vendredi 21 février 2020 au lundi 9 mars 2020	
Congés de Printemps	=>	du vendredi 17 avril 2020 au lundi 4 mai 2020	
Congés d'été	=>	vendredi 3 juillet 2020	

*Le pont de l'ascension est généralisé.
Le lundi de Pentecôte (journée de solidarité) n'est pas travaillé.*

Hygiène et Sécurité, Santé au Travail

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

Contactez le syndicat de votre secteur (Voir dans la page 3 sur les numéros utiles)

Inscrire votre problème sur l'un des 2 registres obligatoires qui doivent être installés dans tout établissement scolaire (*Registre de Santé et Sécurité au Travail – RSST- 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 de votre circo. pour le 1er degré, à votre Chef d'Etablissement pour le secondaire. C'est à l'administration, et à elle seule (pas au directeur d'école), qu'incombe la responsabilité de la santé au travail des personnels.

Exemple 1 : Une classe dans une école 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 syndicat FO de votre secteur. En réponse, l'Administration devrait indiquer ce qu'il 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 terme de santé et de sécurité.

Exemple 2 : Un parent d'élève vous agresse. Vous saisissez immédiatement le syndicat de votre secteur. Vous pouvez également renseigner le Registre de Danger Grave et Imminent. L'administration devra impérativement dans les 24 heures indiquer quelles mesures elle a prise 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. (Dans ce cas là, n'oubliez pas que vous êtes responsable de vos élèves).

Avant d'appliquer le droit de retrait, très règlementé, contactez le syndicat de votre secteur (Cf. p.3)

Protection fonctionnelle

En cas d'agression, de diffamation,

c'est à l'Inspecteur d'Académie d'accorder la protection fonctionnelle.

COMMENT PROCEDER ?

Cette protection peut prendre diverses formes : interventions de l'IEN, du Chef d'Etablissement, de l'IA (par courrier adressé à l'agresseur ou en audience avec convocation), signalement auprès du procureur, dépôt de plainte, demande de réparation de préjudices, etc.

QUE FAIRE ? COMMENT FAIRE ?

Pour tout problème de protection (agression, diffamation, menaces, dommage aux véhicules) ou mise en cause pénale (suite à un accident ou à une plainte), **saisissez immédiatement le syndicat FO qui vous concerne - Cf. page 3 (avant toute démarche ou réponse aux sollicitations de l'administration)**

Comité d'Hygiène, de Santé, de Sécurité et des Conditions 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.

Si l'Administration et certaines organisations syndicales tentent d'en faire un organe de cogestion en noyant les réels problèmes que rencontrent les personnels, la FNEC-FP-FO y porte elle les revendications des personnels de l'Education 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...

Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République

Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, parue au JO n°36 du 12 février 2005.

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

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

Décret n°2012-903 du 23 juillet 2012 relatif à l'aide individuelle et à l'aide mutualisée apportées aux élèves en situation de handicap.

Décret n°2018-666 du 27 juillet 2018 modifiant le décret n°2014-724 du 27 juin 2014

Arrêté du 29 janvier 2016 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social

Arrêté du 27 juin 2014 relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap et modifiant l'arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation.

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.

Circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017 relative aux missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap

Circulaire n° 2014-083 du 8 juillet 2014 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap

Circulaire n° 2008-100 du 27 juillet 2008 relative à la formation des auxiliaires de vie scolaire.

Circulaire n° 2006-126 du 17 août 2006 relative à la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation.

Article L917-1 "Dispositions spécifiques relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap" du Code de l'éducation

+ la dernière circulaire n°2019-090 du 5 juin 2019 relative au « cadre de gestion des AESH » parue au Bulletin Officiel de l'Education Nationale (B.O.E.N) n°23 du 06/06/2019.

Si vous souhaitez l'obtenir les commentaires de FO sur cette dernière circulaire, contactez Marc GUYON par mail (fnefp.fo40@free) ou par SMS signé au 06 52 66 61 83

QUELQUES LIENS

La confédération cgt-FO: <https://www.force-ouvriere.fr/>

La Fédération FNEC FP-FO: <https://www.fo-fnefp.fr/>

Le SNFOLC (Lycées et Collèges) : <https://www.fo-snfolc.fr>

Le SNETAA-FO (L.P.): <http://www.snetaa.org/1.aspx>

Le SNUDI-FO (écoles) : <http://www.fo-snudi.fr/>

FO LA DIFFERENCE - FO L'INDEPENDANCE

POURQUOI SE SYNDIQUER AUX SYNDICATS DE LA FEDERATION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT, DE LA CULTURE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE FORCE OUVRIERE, LA FNEC FP-FO ?

Un syndicat membre :

- de la Fédération de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle FO, la FNEC FP-FO;
- de la Fédération Générale des Fonctionnaires, la FGF – FO (1ère organisation syndicale dans la Fonction Publique d'Etat, dont fait partie l'Education Nationale);
- de la Confédération Générale du Travail FO, la CGT-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 POSITIONS DE LA FNEC-FP FORCE OUVRIERE

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 spécialisés et contre le droit de chaque élève en situation de handicap à pouvoir bénéficier d'un enseignement adapté à son handicap dispensé par des enseignants spécialisés.

La FNEC-FP FO exige l'abandon de la Loi Blanquer, dit de « L'Ecole de la confiance » qui instaure, entre autre chose, les PIALs qui visent à mutualiser les aides apportées aux élèves en situation de handicap contre les prises en charge individualisées afin de réduire le nombre d'AESH.

QUELQUES POSITIONS DE LA CGT-FO

La Confédération cgt- FO s'oppose à la réforme territoriale qui, entre autres, met en danger l'école publique républicaine (régionalisation de l'Education Nationale, écoles rurales et périurbaines menacées...)

La Confédération cgt-FO s'oppose à la Loi travail et aux ordonnances Macron qui « détricotent » le Code du Travail et remettent en cause les acquis obtenus par des décennies de combat de la classe ouvrière.

La Confédération cgt-FO s'oppose au projet de « réforme » Macron/Delevoye des retraites, au régime universel par points qui va paupériser la majorité des retraités actuels et à venir. FO ira jusqu'à la grève s'il le faut pour défendre le système de retraite par répartition, solidaire et intergénérationnel, tous les régimes spéciaux et le Code des pensions civiles et militaires pour les fonctionnaires

EXEMPLE DE POSITIONS FORCE OUVRIERE
ADOPTÉES LORS D'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE STATUTAIRE
EXEMPLE de la HAUTE-LOIRE
(17 mai 2019)

AESH

L'AG dénonce la mise en œuvre du dispositif « PIAL » inclus dans la Loi BLANQUER, dit de « L'École de la confiance » qui vise à mutualiser les AESH pour en réduire le nombre et donc le coût. Cette loi confirme la volonté du Ministre de maintenir ces personnels en situation de précarité;

L'AG revendique pour les personnels AESH un vrai statut, un vrai salaire et un vrai déroulement de carrière et une revalorisation salariale immédiate;

L'AG revendique la possibilité pour tous de travailler à temps complet et la prise en compte de tout le travail invisible (*participation aux réunions dont les ESS, concertation avec les équipes pédagogiques et éducatives, et la gestion de matériel, préparation des séances d'accompagnement, l'encadrement des sorties, le temps de déplacements entre établissements...*);

L'AG revendique le réemploi de tous les personnels et exige qu'ils en soient informés avant la fin de l'année scolaire;

L'AG demande la mise en place d'une formation qualifiante (DEAES) et de formations initiales spécifiques aux handicaps rencontrés avec les élèves en situation de handicap ;

L'AG refuse que les personnels AESH soient utilisés à des missions de remplacement dans d'autres écoles pour palier le manque de personnels ;

L'AG revendique comme dans le 63 la création d'une brigade de remplacement AESH à l'image des TR professeurs des écoles ;

L'AG demande que la Commission Consultative Paritaire -CCP- puisse exercer ses prérogatives en matière d'affectation par la mise en place de commissions départementales pouvant étudier les vœux formulés par l'ensemble des AESH sur la base de la publication de l'ensemble des postes et d'un barème. Elle demande également que la CCP exerce ses prérogatives quant aux entretiens professionnels et à leur éventuelle contestation par les agents;

L'AG demande le respect du principe de subrogation afin d'éviter les conséquences sur les impôts et prestations familiales.

L'AG se félicite de la victoire syndicale que représente l'annonce du reversement aux personnels renouvelés de l'indemnité compensatrice de hausse de CSG. Elle constate cependant que tous ne l'ont pas perçue. Elle demande donc que la procédure de remboursement soit accélérée. Elle demande enfin que l'indemnité soit versée à tous les nouveaux embauchés depuis le 1er janvier 2018, ce qui n'est pas le cas ;

L'AG demande la portabilité du contrat de travail en cas de changement de département ;

L'AG décide de poursuivre le travail de la commission AESH qui a commencé à se mettre en place.

Dans l'Education 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'E.N. (Education Nationale)

AESH : Accompagnant d'Elève en Situation de Handicap

BOEN: Bulletin Officiel de l'Education Nationale (hebdomadaire) publiant tous les textes concernant l'Education Nationale

CAPD: Commission Administrative Paritaire Départementale

CAPN : Commission Administrative Paritaire Nationale

CDEN: Conseil Départemental de l'Education nationale

CAAS : Commission Académique d'Action Sociale

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

CPAIEN: Conseiller Pédagogique auprès de l'Inspecteur de l'Education 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

IA-DASEN : Inspecteur Académique – Directeur Académique des Services de l'Education Nationale

IEN : Inspecteur (trice) de l'Education Nationale

IMF : Instituteur Maître Formateur

ISSR: Indemnité de Sujétions Spéciales de Remplacement

Maître E : soutien scolaire

MLPH: maison landaise des personnes handicapées

PAI : Plan d'accueil individualisé

PEdT : Projet Educatif Territorial

PPMS : Plan Particulier de Mise en Sécurité

RASED : Réseau d'Aide Spécialisé aux Enfants en Difficulté

REP : Réseau d'Education Prioritaire

TD : Titre Définitif (nomination à)

NOTES