

FNEC-FP FO 53 : f nec.fp.53@laposte.net – 02.43.53.42.26
(Fabien Orain, secrétaire départemental)

SNUDI-FO 53 (AESH du 1^{er} degré) : 06.52.32.30.45 /
contact@snudifo-53.fr / www.snudifo-53.fr

SN FO LC 53 (AESH des Lycées et collèges) : 07.80.43.74.45 /
snfolc53@laposte.net / <http://www.fo-snfolc.fr/>

SNETAA FO 53 (AESH des Lycées professionnels) :
06.22.04.08.62 / bibarachid@gmail.com

Union Départementale FO 53

UD-FO 10, rue du Dr Ferron, BP 1037 - 53010 - LAVAL cedex

Informations générales

Vous pouvez trouver l'organigramme complet de la DSDEN sur le site de l'Inspection :
<https://www.dsden53.ac-nantes.fr>, dans l'onglet
Informations pratiques puis Organigramme.

- Inspection Académique (DSDEN 53)

- **Service social des Personnels** : 02.43.59.92.39
(Mme Sophie Gueranger)
- **Chef de division (Division des élèves, des écoles et des établissements)**: 02.43.59.92.50 (M. Trocherie :
ce.d3e@ac-nantes.fr)

- Pôle AESH DSDEN 53 :

- **coordinatrice du pôle** : 02.43.59.92.14 (Mme Sophie Ninot : ce.avs53@ac-nantes.fr)
- **secrétariat du pôle** : 02.43.59.92.54 (Mme M.-France Bescher : ce.gestion53avs2@ac-nantes.fr)
- **gestion administrative des aides humaines** :
02.43.59.92.58 (Mme Roselyne Doloy :
ce.gestion53avs1@ac-nantes.fr)

- SAE (rectorat de Nantes) :

Le Service de l'Accompagnement Éducatif (S.A.E) assure la **gestion administrative et financière des AESH**. Contact.AESH53@ac-nantes.fr

- CDAS et CHSCT :

Les personnels AESH, **salariés contractuels de droit public** bénéficient de l'action sociale (Aides financières notamment), et peuvent saisir le CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) de l'Éducation nationale. Contactez vos représentants FO qui siègent dans chacune de ces instances.

Vos représentants FO en Mayenne dans ces 2 instances :

CHSCT : Stève Gaudin, Sandra Rèche, Jacqueline Dureau et Cédric Burnel

CDAS : Lydie Deschamps et Hélène Colnot



**NE CÉDONNONS RIEN!
TOUS DE CORDÉE**

Pourquoi se syndiquer aux syndicats de la FNEC-FP FO 53 ?

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**, 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.

Des syndicats indépendants des gouvernements de droite comme de gauche et du patronat, des partis politiques et des églises.

Des syndicats qui refusent d'être la courroie de transmission du ministère et de l'administration.

Des syndicats attachés à de véritables négociations sur la base des intérêts de ses mandants.

Des syndicats démocratiques avec des délégués élus, mandatés et contrôlés par les syndiqués dans le cadre d'AG et des instances élues démocratiquement (Commission Exécutive, conseil syndical et Bureau).



FO, LA DIFFÉRENCE

Quelques positions de la FNEC-FP FO

- La FNEC FP **FO** revendique pour les personnels AESH un vrai statut, un vrai salaire avec un vrai déroulement de carrière et une revalorisation salariale immédiate.
- 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 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, entre autres choses, les PIAL 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.
- **FO** dénonce la mise en œuvre des dispositifs PIAL inclus dans la loi BLANQUER, qui visent 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.

- **FO** 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, encadrement des sorties, temps de déplacements entre établissements...).
- **FO** revendique le réemploi de tous les personnels non reconduits et qui le souhaitent et exige qu'ils en soient informés avant la fin de l'année scolaire.

Quelques actions de la FNEC-FP FO en Mayenne (2018-2019)

Des syndicats sur le terrain

2018 :

• Organisation d'un stage syndical à Laval, réunissant plusieurs AVS (AESH et CUI). Les collègues rassemblés ont décidé d'une pétition portant des revendications fortes :

- Non au temps partiel imposé
- Respect des notifications MDA
- Des salaires décent avec une revalorisation immédiate et conséquente de l'indice majoré
- La transformation de nos contrats en emplois statutaires de la Fonction publique

• Rassemblement **FO** en faveur des AESH devant la DSDEN le 17 octobre. Une délégation **FO** (Avec une représentante AESH **FO**) est allée porter les pétitions au DASEN (**plus de 230 signatures recueillies**) et les revendications des AESH lors d'une entrevue.

Devant la DSDEN 53 le 17 octobre 2018

- Accompagnement individuel pour des renouvellements de contrats, des demandes d'indemnités, apports de réponses précises individuelles.

2019 :

- **FO** avec une intersyndicale (**FO**-CGT-FSU) a réuni plusieurs fois dans l'année des AVS et AESH qui ont participé activement à l'élaboration de différentes revendications à porter auprès de la DSDEN 53. Des revendications d'ordre national (Retrait de la loi sur les PIAL, hausse des salaires, un vrai statut pour les AVS...) mais aussi départementales, dont certaines, même si elles sont loin d'être suffisantes, ont pu être obtenues (Service dédié au personnel AESH, stabilité des AESH en poste...)
- Accompagnement individuels des personnels AESH.
- Nouveau stage dédié aux personnels AESH à Laval (vous avez droit aux journées de stage syndical sur votre temps de travail)

Après la publication de la Circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019 : Mutualisation, précarité accrue et dégradation des conditions de travail

Références réglementaires :

Décret n° 2014-724

Circulaire n° 2017-084 et n° 2019-090 du 5 juin 2019

Art L917-1 du Code de l'Éducation

Dans le cadre de la loi Blanquer et de l'école inclusive, la volonté affichée du ministre est de passer de 30% d'accompagnement mutualisé aujourd'hui à 80% ! Cet objectif, combiné à la mise œuvre des PIAL, n'a qu'un but : diminuer drastiquement le nombre d'AESH dans une logique d'économie budgétaire contre le droit des enfants en situation de handicap à bénéficier d'un enseignement adapté.

Suite à la publication de la circulaire n° 2019-090 le 5 juin 2019, les AESH sont confrontés à de nombreux problèmes :

- modification de leur contrat de travail par avenant
- calcul du temps de service difficilement compréhensible et par conséquent difficilement contrôlable
- missions non inscrites dans le décret ni dans la circulaire 2017-084 définissant « les activités et les missions des AESH » mais énoncées dans la circulaire 2019-090 définissant le cadre de gestion des AESH c'est à dire le temps de travail, inscription des PIAL dans les lieux d'affectation, période d'essai, entretien professionnel...

Toutes les dispositions contenues dans la circulaire renforcent leur précarité et instaurent des dispositions différentes selon les académies sans apporter, bien au contraire, d'augmentation salariale ou une perspective d'intégration dans un corps de la Fonction publique. A l'inverse plusieurs points sont possibles sans être obligatoire : période d'essai, formation pour acquérir le diplôme... Ce qui les éloignent, de fait, davantage encore du principe fondamental de la Fonction publique : **l'égalité de traitement**.

Le contrat 6 ans en CDD

Le contrat est de 3 ans, renouvelable une fois, pour une durée maximum de 6 ans. Le contrat de travail peut être reconduit à l'issue des 6 ans en CDD. 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. 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, 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 (avec une carence de 4 mois de droits au chômage).

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, un changement de lieu de travail ne constitue pas une modification substantielle du contrat de travail si la zone géographique est la même. Si le salarié refuse de signer un avenant en ce sens, cela est considéré comme une faute professionnelle qui peut conduire à un licenciement (avec une carence de 4 mois pour toucher les allocations chômage).

Temps de travail

Annualisation du temps de travail

Allongement de l'amplitude annuelle de travail de 39 à 45 semaines !

Le Temps de travail des AESH est de 1607 heures annuelles pour un emploi à temps plein qui doivent être réparties dorénavant sur 39 à 45 semaines. Il se décompose en temps de service avec élève ainsi qu'en temps consacré « aux activités préparatoires connexes ou hors période scolaire » et aux « réunions et formations suivies pendant et hors temps scolaire », temps qui n'est pas intégré au temps de service hebdomadaire mais reporté sur les semaines au-delà des 36 semaines de classe.

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

Un guide de l'accompagnant des élèves et des personnels en situation de handicap doit être remis aux AESH par la DSDEN 53. On pourra y trouver notamment des informations relatives

aux congés, à la formation, aux indemnités auxquels les AESH peuvent prétendre. Si vous ne possédez pas ce guide, vous pouvez en faire la demande auprès de la DSDEN 53 ou bien vous rapprocher de vos représentants FNEC-FP-FO (contacts en début de guide).

De nombreux AESH reçoivent des avenants aux contrats de recrutement des AESH qui modifient substantiellement leur temps de travail pour le même salaire. A noter que ces missions connexes n'apparaissent pas dans l'article L917-1 du code de l'Education qui se limite à définir les missions des AESH à « l'accompagnement des élèves en situation de handicap » « pour des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire ». Cette situation est à l'évidence propice à des interprétations diverses dont les conséquences seront désavantageuses pour les AESH. **FO vous invite à exercer la plus grande vigilance sur cette question et à contacter votre syndicat en cas de doute.**

Introduction des PIAL dans les affectations contre le respect des notifications MDA

En Mayenne, le DASEN, après avoir prévu d'expérimenter 4 PIAL (pôle inclusif d'accompagnement localisé) en mars dernier décide finalement d'en implanter 17 sur le département. Contrairement à la satisfaction affichée du directeur académique, le SNUDI- FO tient à rétablir les faits. Loin de répondre aux notifications de la MDA (maison départementale de l'autonomie), aux besoins des personnels (enseignants et AESH), ces dispositifs vont accompagner la diminution de l'aide aux élèves en situation de handicap en accentuant tout simplement la mutualisation des interventions. Comme indiqué dans le rapport du 18 janvier « ensemble pour l'école inclusive » : « Dans le cadre de cette expérimentation, le focus de la compensation est déplacé vers celui de l'organisation pédagogique ». En d'autres termes, il faudra de plus en plus se débrouiller avec moins d'accompagnement humain des élèves à besoins particuliers, en apportant une réponse pédagogique et organisationnelle dans la classe. A terme, les PIAL auront pour conséquence la diminution du nombre de postes d'AESH par rapport au nombre d'élèves en situation de handicap scolarisés. Par ailleurs, la situation des personnels AESH est toujours aussi alarmante du point de vue de leur salaire et ces nouvelles modalités d'affectation sont loin d'améliorer leurs conditions de travail, dénotant un vrai manque de considération de la part de leur employeur.

La circulaire introduit explicitement l'affectation au sein d'un PIAL qui institutionnalise les affectations multiples et mutualisées.

- En cas d'affectation dans un PIAL, le temps de trajet entre chaque école ou établissement est intégré au temps de travail (point 3-2-1 de la circulaire) :

« L'emploi du temps [...] prend en compte les temps de déplacement [...] »

- En cas d'affectation hors PIAL sur plusieurs écoles, rien n'est dit sur la prise en compte du temps de trajet entre les différents postes.

Comme dit plus haut, les PIAL, inclus dans la loi BLANQUER, visent 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.

De plus, la délimitation de la zone d'intervention laisse beaucoup de latitude aux autorités puisque la circulaire indique que « les périmètres d'intervention sont définis dans des limites raisonnables ... ». Auparavant, il y avait une garantie d'être affecté à moins de 15 km de son domicile.

La FNEC FP FO revendique une zone d'intervention limitée pour les AESH et la prise en compte des temps de déplacement dans le temps de travail

Attention, la création des PIAL ne peut en aucun cas limiter, de quelque façon que ce soit, les notifications prononcées par la MDA

Rémunération : aucune garantie, inégalité au menu !

La circulaire introduit « le réexamen au moins triennal de la rémunération », ce qui n'offre aucune garantie d'augmentation de la rémunération pour les AESH. Elle instaure de plus une inégalité de traitement des AESH d'une académie à l'autre. A noter que lors du GT du 11 septembre, les représentants du ministre ont semblé manquer beaucoup d'assurance pour expliquer la méthode de calcul de la rémunération des AESH contenue dans la circulaire du 5 juin 2019. Les informations dont nous disposons font apparaître des calculs différents d'une académie à l'autre.

La FNEC FP FO invite les AESH à la plus grande vigilance quant au calcul de la rémunération et du nombre de semaine travaillées. Contactez le syndicat.



JEAN-MICHEL BANCAIRE

Des « missions connexes » qui permettent toutes les dérives :

La circulaire n°2019-090 du 05 juin 2019 fait apparaître, outre l'accompagnement des élèves, des missions « d'activités préparatoires connexes pendant ou hors période scolaire » et des « réunions et formations pendant et hors temps scolaire ». De telles missions aux contours flous et éloignées des besoins des élèves permettent au ministre de déconnecter le temps de service des AESH de la présence des élèves et d'imposer des activités d'ordre pédagogique aux AESH.



Les missions des AESH

Accompagnement d'élève (s) en situation de handicap

L'accompagnement des élèves se décline selon trois modalités :

- **aide individuelle** : elle est attribuée par la MDA (Maison départementale de l'autonomie) à un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu, pour une quotité horaire déterminée.
- **aide mutualisée** : elle est attribuée par la MDA 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 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. A l'issue de 6 ans passés en CDD, les AESH peuvent prétendre à un CDI. (**« 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 une 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 et 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 62% doit un temps de travail annuel de 996 heures. Réparties sur 41 semaines ces 996 heures correspondent donc à une moyenne de 24 heures hebdomadaires. D'après le tableau fourni par le rectorat de Nantes, sur ces 996 heures, 875 heures sont devant élèves. (Demandez le tableau par email à FO) Et considérant qu'il y a 36 semaines de classe, l'AESH doit en plus 120 heures à l'Administration pour arriver au temps de travail moyen calculé sur 41 semaines (24 x 5 semaines = **120 heures**)

Dans le cas de cet AESH ayant une quotité de temps de travail de 62%, en application de la circulaire du 5 juin 2019, il reste donc un surplus de 120 heures 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... (voir chapitre sur la circulaire du 5 juin 2019 pages 3 et 4)

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.

La hiérarchie

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.

L'entretien professionnel

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

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 clés des renouvellements de contrat, ressemble plus à une procédure de « gestion » pour licencier 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.

Salaires, CESU, GIPA, chèque vacances, congés, autorisation d'absence, accident de travail...etc
Faites appel à vos représentants FO par email ou par téléphone : ils répondront à toutes vos questions



STAGE AESH

(et AVS en CUI)

Vendredi 27 mars 2020 à Laval
(UD FO, 10 rue du docteur Ferron*)

Pour vous inscrire, adressez-vous via le formulaire en ligne (<https://snudifo-53.fr/inscription-aux-stages/>), par téléphone au 06.52.32.30.45 ou par mail à fnec.fp.53@laposte.net

Au programme :

- Connaitre ses droits (indemnités, action sociale, congés, formation, déplacement, CHSCT, temps de travail, contrat de travail...)
- Les PIAL
- inclusion scolaire
- Un CDI ?
- Conditions de travail
- S'organiser et regrouper les revendications
- Les positions de FO
- Dossiers individuels et questions individuelles

Le sort réservé aux personnels AESH est inacceptable. Depuis de nombreuses années, l'Education nationale privilégie le recours à des contrats précaires de droit public ou de droit privé plutôt que de créer des emplois permanents, nécessaires et pérennes. Elle leur impose des temps partiels qui génèrent des salaires de misère, elle leur refuse une vraie formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Ni la loi de 2014, ni les lois « Blanquer » n'ont permis une quelconque amélioration de leurs conditions de travail.

Pour Force Ouvrière, les revendications sont simples :

Un vrai statut, un vrai salaire, une vraie reconnaissance des missions :

La transformation de ces contrats en emplois statutaires de la Fonction publique.

Connaître tous ses droits et trouver des moyens pour les défendre est une nécessité.

* Ce stage sur temps de travail est un droit - Informez le DASEN avec la lettre type et la démarche que nous vous envoyons dès inscription par courriel. (**ATTENTION** : inscription impérative, **1 mois** avant la tenue du stage) Si besoin, appelez-nous directement.

**stationnement sur le parking de la salle polyvalente.

A noter : les stages FO sur l'inclusion scolaire sont ouverts aux AESH
Prochaine date, le 31 janvier 2020 : Inscrivez-vous !