

FNEC-FP **FO** 53 : fnef.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/>

Union Départementale **FO** 53

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

Nouveau : Groupe Facebook privé
FO d'échanges entre AESH de la
Mayenne

AESH FO 53

[Demander l'accès :](#)

<https://www.facebook.com/groups/aeshfo53>

La commission AESH des syndicats de la FNEC-FP FO 53



Muriel Lageiste
(AESH, SNUDI-FO,
représentante au CHSCT)



Marianne Langeard
(AESH, SNFOLC)



Fabien Orain
(PE spécialisé IME-
SNUDI-FO)



Cédric Burnel
(Prof. certifié-SNFOLC)

Cher(e) collègue AESH,

Tu as entre les mains l'édition 2020-2021 du guide AESH de la FNEC-FP FO 53. Tu y trouveras des informations pratiques à propos de tes droits, des retours sur les initiatives et des actions des syndicats FO en défense des AESH, ainsi que d'autres informations concrètes.

Les syndicats de la FNEC-FP FO n'existent qu'avec les cotisations de ses adhérents. Pour un AESH du 1^{er} degré, le coût réel d'une adhésion pour un an, après déduction fiscale n'est que de 6,80 par an. Ce choix, nous l'assumons, il permet chaque année à de plus en plus d'AESH en Mayenne, d'être représentés, défendus et d'avoir leur voix portée auprès de l'administration.

Bien syndicalement,
La Commission AESH

[Bulletin d'adhésion SNUDI-FO](#)

[Bulletin d'adhésion SNFOLC](#)

Table des matières

Les missions des AESH	3
Accompagnement d'élève(s) en situation de handicap.....	3
L'AESH référent.....	3
Vos contacts administratifs.....	4
Inspection Académique (DSDEN 53)	4
Rectorat de Nantes	4
La hiérarchie.....	4
Le Contrat.....	5
Le temps de travail.....	6
Temps de travail annualisé	6
L'affectation	6
Le PIAL : outil de déréglementation et de mutualisation des moyens	7
Le SEI (Service éducation inclusive)	7
Service de la vie des écoles et des établissements SVET	7
Les coordonnateurs de PIAL.....	8
L'entretien professionnel.....	9
Salaires	9
Primes et indemnités	10
Frais de déplacement.....	12
Transports	12
Action sociale	12
Le droit syndical	13
Hygiène, santé, sécurité et condition de travail : le CHSCT	14
Protection Fonctionnelle.....	15
Congés maladie.....	16
Garde d'enfant malade (- de 16 ans)	16
Concours et examens.....	16
Congé de paternité	16
Congé de maternité	16
Accident de travail	16
Autorisation d'absence (hors congés de droit et droit syndical)	17
Sécurité sociale et MGEN.....	17
Quelques actions récentes de la FNEC-FP FO en Mayenne	17
Pourquoi se syndiquer à FO ?	18
Lexique	20

Les missions des AESH

Les missions des AESH sont définies dans la circulaire du 3 mai 2017. Elles découlent de l'accompagnement de l'élève qu'ils ont en charge. Si on peut demander à un AESH d'effectuer des gestes de soin à l'élève en situation de handicap, on ne peut en aucun cas exiger de lui qu'il assiste à des réunions sans qu'elles soient liées à l'élève qu'il suit, qu'il surveille les récréations, qu'il effectue un travail administratif, bref, qu'il pallie les nombreux manques qui sont le résultat d'un sous-recrutement de personnels dans le cadre de l'austérité budgétaire.

Accompagnement d'élève(s) en situation de handicap

L'accompagnement des élèves se décline selon deux modalités :

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

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

L'accompagnement collectif dans les ULIS (1er ou 2nd degré) 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 à 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 enfants en situation de handicap à bénéficier d'un enseignement adapté.



L'AESH référent

Dans chaque DSDEN, un ou plusieurs AESH référent(s) peuvent être nommés. En Mayenne, il n'y a pas d'AESH référent. 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 enfants 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.

Rappelons que la FNEC FP-FO exige l'abrogation de la loi Blanquer dite « école de la confiance »



Vos contacts administratifs

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 Départemental de l'École Inclusive – SDEI

Sophie NINOT
Tél : 02 43 59 92 14
Coordosdei53@ac-nantes.fr

Coordinatrice

Appui technique et conseil aux établissements et aux écoles
Recrutements, affectations, plan de formation, contentieux

Marie-France BESCHER
Tél : 02 43 59 92 54
sdei53correspondant2@ac-nantes.fr

Secrétariat du pôle

Gestion administrative des aides humaines

Brigitte TESSIER
Tél : 02 43 59 92 58
sdei53correspondant1@ac-nantes.fr

Gestion administrative des aides humaines

Valérie PINEAU
Tél : 02 43 59 92 74
ecoleinclusive53@ac-nantes.fr

Cellule d'écoute et d'accueil

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

Voir également dans le chapitre « Affectation »

La hiérarchie

Vos supérieurs hiérarchiques sont dans l'ordre :

- 1 - le ministre de l'Éducation nationale
- 2 - le Recteur d'Académie
- 3 - l'Inspecteur Académie (IA-DASEN)

Dans le premier degré :

- 4 - l'Inspecteur(trice) de l'Éducation nationale

IMPORTANT

Ni le directeur, ni les adjoints, ni le coordonnateur, ni le référent AESH, ni les Conseillers Pédagogiques, ni les Maîtres Formateurs, ni les principaux de collège, ni les directeurs des établissements spécialisés, ni les maires, ni l'enseignant référent ne sont des supérieurs hiérarchiques !

Dans le premier degré, l'IEN, supérieur hiérarchique direct, a principalement un rôle d'évaluateur. 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. 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 constituer 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.

Dans le second degré, c'est le chef d'établissement qui est chargé de l'application du contrat.

Le Contrat

	AESH employés par le Recteur	AESH employés par le proviseur du lycée Douanier Rousseau à Laval	AESH employés par la proviseure du lycée Le Mans Sud
Recrutement	DSDEN		
Affectation	DSDEN		
Lieux d'exercice	Dans les écoles, les collèges et les lycées de l'académie des réseaux public et privé sous contrat		
Détermination de l'employeur	DSDEN sauf pour les AESH en CDI et APSH	DSDEN	
Contrat	signé par le Recteur	signé par le proviseur du lycée Douanier Rousseau à Laval	signé par la proviseure du lycée Le Mans Sud
Gestion administrative et financière	SAE	SMPA2E	SMP LMS

6 ans en CDD

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

Les AESH peuvent être CDIsés à l'issue de 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.

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, 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. L'agent dispose alors d'un délai d'un mois pour retourner l'avenant signé. De plus, 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).

Les PIAL constituent des groupements d'établissements sur lesquels les AESH sont censés pouvoir intervenir (dans certains départements, un PIAL peut regrouper plusieurs dizaines d'établissements et écoles). Depuis leur généralisation par la loi dite « école de la confiance », des AESH sont affectés sans que leurs vœux soient respectés. La FNEC FP-FO intervient pour que les vœux soient respectés. Faites appel aux syndicats départements de la FNEC FP-FO !

En Mayenne, à la rentrée 2020, il y avait 17 PIAL. (Voir page 8)

Le temps de travail

Temps de travail annualisé

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

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

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

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

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

Dès lors que l'AESH est amené à suivre des formations longues en dehors de la période scolaire, il est préconisé que l'employeur prévoit dans le contrat, pour la période concernée, un nombre de semaines supérieur à 41, dans la limite de 45 semaines.

Les semaines en sus des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte des missions que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses fonctions en dehors du temps scolaire. Le temps d'accompagnement de ou des élèves ne peut être lissé sur la période de référence des 41 semaines.

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

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

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

Exemple de calcul de quotité horaire pour un temps partiel :

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

Cette disposition a été présentée, notamment, comme une mesure de revalorisation salariale pour les AESH. En effet, le même service hebdomadaire X36 semaines = $24 \times 36 / 1607 = 53\%$

La différence entre le total du nombre d'heures payées (984h) et les heures d'accompagnement (864h) est de 120h pour un temps partiel de 24h. Ces heures couvrent donc les fameuses « activités connexes » correspondant au travail dit « invisible ». Mais le texte évoque aussi les « réunions et formation » pendant et hors temps scolaires. C'est donc la porte ouverte à la sollicitation des AESH hors temps scolaire pour un salaire qui reste extrêmement faible.

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

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

L'affectation

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

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

Contactez la FNEC FP-FO de votre département pour toute information complémentaire (voir page 1)

Le PIAL : outil de déréglementation et de mutualisation des moyens

Le PIAL peut prendre **trois formes** : le PIAL 1er degré, le PIAL 2nd degré et le PIAL inter-degré, respectivement pilotés par l'IEN de circonscription, le chef d'établissement et l'un des deux.

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

Le SEI (Service éducation inclusive)

Sophie NINOT	Tél : 02 43 59 92 14 Coordosdei53@ac-nantes.fr	Coordinatrice du service Appui technique et conseil aux établissements et aux écoles Recrutements, affectations, plan de formation, contentieux
Marie-France BESCHER	Tél : 02 43 59 92 54 sdei53correspondant2@ac-nantes.fr	Secrétariat du pôle Gestion administrative des aides humaines
Brigitte TESSIER	Tél : 02 43 59 92 58 sdei53correspondant1@ac-nantes.fr	Gestion administrative des aides humaines
Valérie PINEAU	Tél : 02 43 59 92 74 ecoleinclusive53@ac-nantes.fr	Cellule d'écoute et d'accueil

Service de la vie des écoles et des établissements SVET

Suivi des moyens AESH

Isabelle RABBÉ / Tél : 02 43 59 92 51 / ce.svet53@ac-nantes.fr

Ce service départemental a quatre missions :

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

Les coordonnateurs de PIAL

Coordonnateur et email	PIAL	Coordonnateur et email	PIAL
M. LEMAILE pial53.demartonnelayval@ac-nantes.fr	Emmanuel De Martonne	M. LEBLANC pial53.loriettecosselevivien@ac-nantes.fr	COSSE LE VIVIEN
M. BLANVILLAIN pial53.fernandpuechlaval@ac-nantes.fr	Fernand PUECH	Mme Gervot pial53.mayenneambrieressassay@ac-nantes.fr	FERRY-DE VINCI-AMBRIERES-LASSAY
Mme RICHARD pial53.alaingerbaultlaval@ac-nantes.fr	Alain Gerbault	Mme MONSIMERT pial53.meslaygrez@ac-nantes.fr	MESLAY-GREZ
Mme LESNE pial53.jacquesmonodlaval@ac-nantes.fr	Jacques Monod	Mme RICHARD pial53.misedonportbrillet@ac-nantes.fr	PORT-BRILLET
Mme BAUDRE pial53.julesrenardlaval@ac-nantes.fr	Jules Renard Primaire E. Frenet (St Jean sur Mayenne)	M. SABLE pial53.sevignelavoisiermayenne@ac-nantes.fr	MAYENNE SEVIGNE LAVOISIER
Mme LESAULNIER pial53.pierreduboislaval@ac-nantes.fr	Pierre DUBOIS	M. LOTMANI pial53.vilainesbaispreenpail@ac-nantes.fr	VILLAINES BAISPRE EN PAIL
Mme BEAUCIEL-BETTON pial53.reaumurburonlaval@ac-nantes.fr	REAUMUR / BURON	pial53.evronmontsurs@ac-nantes.fr	EVRON MONTSÛRS
Mme SAMIRAN pial53.chateaugontiersurmayenne@ac-nantes.fr	CHÂTEAU-GONTIER-SUR-MAYENNE	Source et complément d'information : https://www.dsden53.ac-nantes.fr/eleves-et-familles/le-service-departemental-de-l-ecole-inclusive/les-etablisements-et-ressources-pour-chaque-pial/les-etablisements-et-ressources-de-chacun-des-pial-1216788.kjsp Ou DSDEN 53 : <u>Elèves et familles</u> » <u>Ecole inclusive</u> » <u>Etablissements et ressources</u>	
M. ADDADI pial53.craonrenaze@ac-nantes.fr	CRAON RENAZE		

Les tâches du coordonnateur PIAL sont :

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

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

L'entretien professionnel

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

C'est l'IEN ASH ou l'IEN de circonscription qui fait passer l'entretien sur la base d'un référentiel de compétences.

Alors que le ministère indique que cette évaluation pourra permettre de réévaluer la rémunération des agents, cette dernière 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 lors de vos entretiens professionnels, saisissez le syndicat (voir coordonnées page 1)

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

Attention : L'administration demande aux directeurs et directrices d'école 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.

Dans les faits, en Mayenne, pour le 1^{er} degré, c'est l'IEN qui valide après avis du directeur.

Salaires

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

Les AESH sont rémunérés lors de leur recrutement à l'indice plancher 329, conformément à la législation qui prévoit que la rémunération d'un agent public ne peut être inférieure à celle du SMIC. Décret n°91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

Le SMIC ayant été augmenté au 1^{er} janvier 2020, l'indice majoré plancher est passé de 325 à 329 pour les AESH.

Dans certaines académies, comme dans l'académie de Nantes, le niveau indiciaire n'a pas été systématiquement aligné sur le SMIC. L'intervention syndicale a été nécessaire. Si vous êtes concernés, contactez le syndicat.

Evolution de carrière

Les agents non-titulaires n'ont pas de droit à la carrière. L'administration n'a aucune obligation d'augmenter leur salaire en fonction de leur ancienneté. C'est une des raisons pour lesquelles la FNEC FP-FO revendique l'intégration des AESH dans un corps de la fonction publique avec un vrai statut.

Cependant, la circulaire du 6 juin 2019 prévoit que la rémunération puisse être réévaluée tous les trois ans selon une grille indicative qui va de l'échelon de base 329 (IM) à 363 (IM).

En réalité, très peu d'AESH ont vu leur salaire augmenter en fonction de leur ancienneté. C'est la bataille syndicale et le rapport de force élaboré avec FO qui ont permis d'arracher une hausse des rémunérations comme à Clermont-Ferrand ou à Poitiers.

Traitement des AESH au 01/01/20 :
 salaire net = 80,37 % du salaire brut après application des retenues obligatoires

Niveau (Durée maximale 3 ans par niveau)	Indice majoré	Traitement NET à 100% Janvier 2020	Traitement NET à 60% Janvier 2020
1	329	1 239 €	743 €
2	330	1 242 €	745 €
3	334	1 257 €	754 €
4	340	1 280 €	768 €
5	346	1 302 €	781 €
6	352	1 325 €	795 €
7	358	1 347 €	808 €
8	363	1 367 €	820 €

Pour vérifier le montant exact de votre rémunération, contactez le syndicat.

Primes et indemnités

Supplément familial de traitement

- 1 enfant : 2.29 €
- 2 enfants : 10.67 € + 3% du traitement brut
- 3 enfants : 15.24 € + 8% du traitement brut
- Par enfant supplémentaire : 4.57 € + 6% du traitement brut

Allocations familiales

- 2 enfants à charge : 130,12 €
- 3 enfants : 296,83 €
- Par enfant supplémentaire : 166,71 €
- Majoration pour âge plus de 14 ou de 16 ans : 65,06 €

Prime à la naissance ou à 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.

Enfants au foyer (nés ou à naître)	Plafonds de ressources 2016 En vigueur du 1 ^{er} 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 €

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.

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 de versement de l'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 €

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 DU MODE DE GARDE

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

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

Frais de déplacement

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

Pour y avoir droit :

- il faut exercer sur au moins deux établissements ;
- le deuxième établissement doit se trouver en dehors de la commune de rattachement et de la commune de résidence ;
- les deux communes ne doivent pas être limitrophes et desservies par des transports en commun permettant de se rendre sur son lieu de travail à des horaires acceptables.

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 le syndicat.**

Transports

Les contractuels 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.

Forfait mobilité durable : Un nouveau forfait de 200 euros peut être demandé avant 31 décembre 2020 pour les trajets domicile-travail s'ils sont réalisés à vélo ou en covoiturage. Contactez le syndicat pour plus d'informations.

Action sociale

Service social des Personnels DSDEN 53 : 02.43.59.92.39 (Mme Sophie Gueranger)

Depuis 2007, les AESH recrutés par le rectorat ou, par délégation, la DSDEN, ont droit à l'action sociale de l'Education Nationale.

Vous avez donc accès aux prestations interministérielles (PIM) et aux prestations versées par les CAAS (commission académique d'action sociale).

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

La FNEC FP-FO intervient à tous les niveaux pour que tous les AESH bénéficient de l'action sociale. Elle demande que tous les AESH soient recrutés directement par le rectorat, et non par le biais du budget dit « hors-titre 2 » consacré à la vie de l'élève et géré par l'établissement.

Attention : les AESH en contrat avec l'établissement scolaire (collège ou lycée) ne bénéficient pas des PIM, ni des CESU.

La FNEC FP FO 53 est déjà intervenu à plusieurs reprises au rectorat de Nantes et à la DSDEN 53 sur ce sujet. Aux dernières nouvelles (novembre 2020), les services administratifs sont en attente de consignes ministérielles.

LE CESU

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.

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 Ticket 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.

Les demandes de Tickets CESU - garde d'enfant 0-6 ans sont obligatoirement faites grâce à un **formulaire spécifique**, diffusé aux services ministériels d'action sociale et disponible en ligne sur le site dédié à la prestation (www.cesu-fonctionpublique.fr).

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 (voir l'encadré ci-dessous).
- **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.
- **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 1^{er} janvier 2004, continuent à percevoir les prestations qui existaient avant la création de la PAJE.

Vos représentants FO à la CDAS de Mayenne (commission départementale Action Sociale) : Céline Auvinet et Hélène Colnot

Le droit syndical

Le droit syndical

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

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

Cependant l'accord intervenu entre les autres organisations syndicales et le MEDEF en 2008 puis le gouvernement dans la Fonction Publique en 2009 débouchant sur l'édiction de lois en 2010, aboutit de nombreuses remises en cause de ce droit essentiel pour la démocratie.

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

Les autorisations d'absences pour participer aux instances du syndicat

(National, International - fédéral - bureau - CE - Congrès)

Chaque agent a droit à 20 jours d'absence par an à la condition d'être convoqué pour participer à des réunions d'une organisation syndicale représentative au niveau du conseil commun de la Fonction Publique.

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

Les stages syndicaux

Chaque AESH a droit à 12 jours par an et sur temps de travail, sans perte de salaire. Chaque année plusieurs stages FO sont proposés aux AESH. Pour plus d'information, consultez la page : <http://snudifo-53.fr/stages/>

Les heures d'information syndicale

1^{er} degré : Des RIS (réunions d'information syndicale) sont proposées régulièrement en Mayenne par FO. De manière dérogatoire au décret fonction publique, l'Education Nationale a décidé de réduire à 9 heures le droit à l'information syndicale. FO le conteste et exige 12 heures par agent. En tout état de cause, vous pouvez participer à 3 heures de RIS par année si elle a lieu sur temps de classe. Pour le reste, vous pouvez participer à autant de RIS que vous le souhaitez, si elles sont organisées en dehors du temps de classe.

2nd degré : Comme tous les personnels de l'établissement sous la tutelle de l'Education nationale, vous êtes autorisés à participer à une heure d'information syndicale par mois.

Le droit de grève

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

Hygiène, santé, sécurité et condition de travail : le CHSCT

Tous les comptes rendus FO au CHSCT D 53 sont disponibles à cette adresse : <https://snudifo-53.fr/chsct/>

CHSCT = Comité Hygiène Sécurité ET Conditions de Travail

La délégation **FO** au CHSCT départemental de la Mayenne

Muriel Lageiste (AESH) Cédric Burnel (Certifié) **06 07 94 44 44**
Stève Gaudin (PE) **06 52 32 30 45** Frédéric Gaysot (PE) **06 80 31 51 16**

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 co-gestion en noyant les réels problèmes que rencontrent les personnels. La FNEC-FP-FO y porte 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...

QUE FAIRE EN CAS DE PROBLÈME D'HYGIÈNE OU DE SÉCURITÉ ?

Saisir les représentants du syndicat au CHSCT (voir page 1).

Inscrire votre problème sur l'un des deux registres obligatoires qui doivent être installés dans l'école. (Registre de Santé et sécurité au travail s'il s'agit d'un problème non urgent – Registre de dangers graves et imminents s'il s'agit d'une urgence.)

Adresser une copie du registre à l'IEN. C'est à l'administration et non au directeur d'école qu'incombe la responsabilité de la santé au travail des personnels.

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

Exemple 2 : Un parent d'élève vous agresse. Vous saisissez immédiatement le représentant FO au CHSCT. Vous pouvez également renseigner le registre de danger grave et imminent. L'administration devra impérativement dans les 24 heures indiquer quelles mesures elle a pris pour faire cesser le danger. Si le danger est trop pressant, vous pouvez exercer votre droit de retrait. C'est à dire quitter votre lieu de travail pour vous mettre à l'abri. (Dans ce cas-là, n'oubliez pas que vous êtes responsables de vos élèves).

Pour plus d'information sur le CHSCT (Comité hygiène sécurité ET conditions de travail) : [Flyer FNEC-FP FO 53](#)

Pour plus d'information sur le RSST (registre santé sécurité et conditions de travail) : [Flyer FNEC-FP FO 53](#)

Pour plus d'information sur le RDGI (Registre Danger Grave et Imminent) : [Flyer FNEC-FP FO 53](#)

[Fiche de signalement DGI \(vierge\)](#)

[Fiche RSST 1^{er} degré \(vierge\)](#)

[Fiche RSST 2nd degré \(vierge\)](#)

Protection Fonctionnelle

C'EST L'ADMINISTRATION QUI DOIT DÉFENDRE SES AGENTS

Concernant la protection des fonctionnaires, la loi de 1937 protège tous les personnels fonctionnaires ou agents de la fonction publique vis-à-vis de la responsabilité civile, le Statut général des fonctionnaires fait obligation à l'administration de protéger les fonctionnaires et les agents publics dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

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

COMMENT PROCÉDER ?

EN CAS D'AGRESSION, C'EST AU RECTEUR D'ACCORDER LA PROTECTION STATUTAIRE.

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

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

Congés maladie

Congé 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 :

Maintien du traitement en cas d'arrêt maladie (Décret 86-83 du 17 janvier 1986, art.12)		
Si votre ancienneté est au moins égale à ...	Vous bénéficiez du maintien du plein traitement durant...	Puis, vous êtes placé à mi-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 congé peut s'étaler sur 3 ans. 12 mois à plein traitement, 24 mois à demi-traitement.

Garde d'enfant malade (- de 16 ans)

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

Durée maximum : 6 jours, ces jours sont proratisés en fonction de la quotité de travail.

Concours et examens

Pour préparer et passer un examen ou un concours : les AESH ont droit à 5 jours par an.

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 au DASEN par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début du congé

Congé de maternité

Un 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.

Accident de travail

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

Autorisation d'absence (hors congés de droit et droit syndical)

- **Mariage** : Facultatif, 5 jours accordé, à plein traitement en cas exceptionnel.
- **Événements familiaux graves ou raisons exceptionnelles** : Facultatif, accordé à plein traitement. Maximum : trois fois deux jours par année scolaire.
- **Décès ou grave maladie du conjoint, des ascendants ou enfants** : Accordé à plein traitement. Joindre le certificat de décès ou une pièce justificative. Trois jours ouvrables (plus éventuellement délais de route, 48 h maximum).
- **Décès ou maladie très grave d'un proche ou d'une personne de la famille**. Facultatif, soumis à l'appréciation de l'IEEN ou du chef d'établissement, 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 de mesures disciplinaires.

Sécurité sociale et MGEN

Depuis le 1^{er} janvier 2008, 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 : les AESH employés par les établissements scolaires ne bénéficient pas de la subrogation, ce qui veut dire qu'en plus des indemnités journalières versées par la CPAM via la MGEN, l'employeur continue de verser un salaire qu'il vous faudra rembourser ultérieurement.

Il est donc nécessaire d'être particulièrement vigilant :

- déclarer les indemnités journalières au centre payeur par la Caisse Primaire de l'Assurance Maladie
- veiller à conserver le montant des indemnités journalières pour reversement à l'établissement payeur.

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

Quelques actions récentes de la FNEC-FP FO en Mayenne

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 décents 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.

• 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)

2020 :

- **FO** a organisé plusieurs réunions d'informations syndicales ouvertes aux AESH.
- Organisation d'un stage syndical à Laval
- Correction du guide AESH du rectorat avec prise en compte des demandes **FO** sur l'action sociale

Pourquoi se syndiquer à FO ?

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.

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 CONQUETES DE LA FNEC FP-FO

La FNEC FP-FO a obtenu :

- le rétablissement de la prime compensatrice à la hausse de la CSG supprimée au AESH en 2018



Dans plusieurs départements

- La FNEC FP-FO a obtenu que les AESH bénéficient de la subrogation. Les AESH ne devraient plus avoir à rembourser des trop-perçus suite à leurs arrêts maladie.
- La FNEC FP-FO a obtenu que les AESH connaissent leur affectation avant le début des congés d'été.
- La FNEC FP-FO a obtenu que les reconductions soient prononcées avant le début des congés d'été.

- La révision de l'indice majoré plancher sur la base de l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2020 avec passage de l'indice majoré 325 à 329 (+15€/mois).

- Une augmentation de salaire pour tenir compte de l'ancienneté des AESH qui exercent depuis plus de 3 ans d'une part et depuis plus de 6 ans d'autre part avec un effet rétroactif. Pour les plus anciens, le rattrapage a permis de récupérer l'équivalent d'un mois de salaire !

QUELQUES POSITIONS DE LA FNEC FP-FO

La FNEC FP-FO s'oppose aux lois PEILLON et BLANQUER qui érigent l'inclusion scolaire systématique en principe au détriment des structures et de l'enseignement 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, notamment, les PIAL qui visent à mutualiser les aides apportées aux élèves en situation de handicap contre les prises en charge individualisée afin de réduire le nombre d'AESH.

La FNEC FP-FO demande l'abrogation de 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 dans le calcul de l'ancienneté.

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

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

QUELQUES POSITIONS DE LA CGT-FO

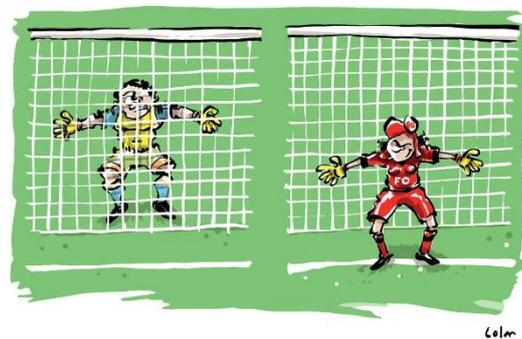
Avec la confédération FO, la FNEC FP-FO s'oppose à la réforme territoriale qui met en danger l'école publique républicaine.

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

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

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

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



FO, LA DIFFÉRENCE

Lexique

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'EN (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

CDEN : Conseil Départemental de l'Education nationale

CAAS : Commission Académique d'Action Sociale

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

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

Maître G : rééducateur

MDA: maison départementale de l'autonomie (=MDPH)

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)

FNEC FP 53
FO

STAGE AESH

Vendredi 12 février 2021

Laval

Inscription en ligne ou par email avant le 12 janvier : <http://snudifo-53.fr/stages/>

Les revendications FNEC-FP FO

- L'intégration des AESH dans un corps de la Fonction Publique d'Etat
- Un vrai salaire pour les AESH : la revalorisation immédiate de la grille indiciaire
- Le droit à la prime REP+
- Des mesures concrètes et adaptées sans délai pour la protection des AESH : des masques FFP2, du gel hydroalcoolique, du virucide, des visières, des gants, des blouses. La protection des personnels n'est pas une option !
- Le respect du strict cadre des missions de ces personnels
- Une prise en compte lisible et systématique des souhaits et expériences spécifiques des AESH pour déterminer leur affectation, dans le cadre d'opérations de mutations
- Une réelle application des textes prévoyant la communication des informations contenues dans le PPS, la présentation à l'élève et sa famille et la présence aux ESS
- Le respect de toutes les notifications MDA et le recrutement immédiat des AESH à hauteur des besoins
- Un emploi à temps complet pour les AESH qui le souhaitent
- L'arrêt immédiat des PIAL