

FNEC FP53

Guide AESH

FO

VERSION 2023 - AESH DE LA MAYENNE



FO

*1ère force syndicale des écoles publiques en Mayenne
2ème organisation pour les AESH sur toute l'académie de Nantes*

FNEC-FP FO 53, SYNDICATS FO DE L'ENSEIGNEMENT, DE LA CULTURE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

10, RUE DU DR. FERRON – BP 1037 – 53010 LAVAL CEDEX

TEL. : 06 52 32 30 45 – @ : FNEC.FP.53@LAPOSTE.NET

Cher collègue AESH...

Tu as entre les mains l'édition 2023 du guide AESH de la FNEC FP FO 53. Tu y trouveras des informations pratiques propos de tes droits, des retours sur les initiatives et des actions régulières 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 8,50 euros 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 - FNEC-FP FO 53

Sommaire

Lexique, textes de référence, CCP	3
Les missions des AESH	4
Le contrat	5
L'allocation de retour à l'emploi (assurance chômage)	8
Cumul d'emploi	9
PIAL et affectation	10
Carrière, rémunération, primes et indemnités	12
Droit à la formation	19
Congés, autorisations d'absence	20
Action sociale en Mayenne	24
Le droit syndical et le droit de grève	25
Santé, sécurité, condition de travail	26
Pourquoi se syndiquer à FO ?	27
Quelques actions syndicales de la FNEC-FP FO en Mayenne	28

Vos représentants AESH FO en Mayenne



Muriel Lageiste

AESH à Saint Pierre la Cour
Représentante Formation
Spécialisée (ex-CHSCT)



Marie Désert

AESH à Chérancé



Fabien Orain

PE spécialisé à IIME Montaudin
Secrétaire départemental
FNEC-FP FO 53



Nathalie Gervot

Enseignante référente à
Mayenne
Conseil syndical SNUDI-FO 53



Marie Pelaingre

Professeur certifié
Collège Pierre Dubois de Laval
Représentante CHSCT
Co-secrétaire SNF OLC 53

Contacts 1^{er} degré :

SNUDI-**FO** 53

contact@sudifo-53.fr

0652323045

Contacts 2nd degré :

SN**F**OLC 53

snfolc53@gmail.com

0780437445



Frédéric Gayssot

Directeur à Saint Denis d'Anjou
Représentant au CHSCT
Bureau SNUDI-FO 53



Sébastien Touzé

Directeur à Laval
Bureau SNUDI-FO 53

Lexique, textes de référence, CCP

Lexique

Dans l'Éducation Nationale, on utilise un grand nombre de sigles ou d'abréviations. Voici la signification de quelques-uns...

ASH : Adaptation Scolaire et Scolarisation des élèves Handicapés, secteur spécialisé de l'EN (Éducation Nationale)
AESH : Accompagnant d'Élève en Situation de Handicap
BOEN : Bulletin Officiel de l'Éducation Nationale (hebdomadaire) publiant tous les textes concernant l'Éducation Nationale
CCP : Commission Consultative Paritaire (dans l'académie, FO est la deuxième organisation des AESH)
CDEN : Conseil Départemental de l'Éducation nationale
CAAS : Commission Académique d'Action Sociale
Formation spécialisée (ex CHS-CT : Comité d'Hygiène et de Sécurité - Conditions de Travail)
CPC : Conseiller Pédagogique de circonscription
Enseignant allophone : Enseignant dans la Langue et la Culture d'Origine
EREA : Établissement Régional d'Enseignement Adapté
EVS : Emploi de vie scolaire

IA - DASEN : Inspecteur Académique – Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale
IENT : Inspecteur de l'Éducation Nationale
PEMF : Instituteur Maître Formateur
ISSR : Indemnité de Sujétions Spéciales de Remplacement
Maître E : Soutien scolaire
Maître G : Rééducateur
MDA : Maison départementale des personnes handicapées (Ex- CDES)
MDA : Maison départementale de l'autonomie (MDPH en Mayenne)
PAI : Projet d'accueil individualisé
PEdT : Projet Éducatifs Territorial
PIAL : pôle inclusif d'accompagnement localisé
PPMS : Plan Particulier de Mise en Sécurité
PsyEN : Psychologue de l'Éducation Nationale
RASED : Réseau d'Aide Spécialisé aux Enfants en Difficulté
REP+ : Réseau d'Éducation Prioritaire
SDEI : Service Départemental de l'École Inclusive

Principaux textes de référence

- **Code de l'éducation L 917-1** : Conditions de recrutement et d'emploi des AESH
- **Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014** relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap
- **Circulaire n° 2019-088 du 5 juin 2019** : pour une école inclusive (mise en place des PIAL)
- **Circulaire n° 2019-090 du 6 juin 2019** : Cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement déléguées en situation de handicap (AESH).
- **Décret n° 2020-1287 du 23 octobre 2020** portant création de l'indemnité de fonctions particulières allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap exerçant les missions de référent prévues à l'article L. 917-1 du code de l'éducation.

Commission Consultative Paritaire (CCP)

La Commission Consultative Paritaire : une instance pour vous représenter

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

- **CCP Disciplinaire** : licenciements et sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.
- **CCP Plénières** : consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des personnels relevant de leur compétence.

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



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'élèves en situation de handicap

L'accompagnement des élèves se décline selon deux modalités :

- **Aide individuelle** : elle est attribuée par la MDA 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.

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% ! Cet objectif a largement été atteint au détriment des conditions de travail des AESH et de tous les personnels, et du droit aux élèves en situation de handicap à bénéficier d'un enseignement adapté.

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 peuvent être nommés. En Mayenne, pour le moment, il n'y a pas d'AESH référent (mais une AESH "autisme" au sein de l'équipe mobile).

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

Le temps de travail de l'AESH référent

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

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

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

L'indemnité de fonction de l'AESH référent (Décret n°2020-1287 du 23 octobre 2020 - Arrêté du 23 octobre 2020) : 600€ par an.

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.



Le contrat

Modalités et renouvellement

La circulaire du 5 juin 2019 indique que le contrat est conclu pour une durée de 3 ans, qu'il s'agisse d'un premier recrutement ou d'un renouvellement. Au bout de 6 ans, sans interruption de plus de 4 mois entre deux CDD, le contrat est requalifié en CDI. MAIS attention, le renouvellement de contrat n'est pas de droit et reste tributaire du besoin à couvrir. Si l'administration considère qu'elle a assez d'AESH, elle mettra fin au contrat. Et donc, pas de CDI...

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

Attention : La loi n°2022-1574 du 16 décembre 2022 prévoit la possibilité de CDIisation après 3 années de CDD (au lieu de 6 actuellement). Un article de cette loi modifie l'article L917-1 du code de l'éducation ouvrant la possibilité d'une CDIisation à partir de trois ans de contrat à durée déterminée. Pour autant, un CDI au terme de trois années de CDD n'est pas clairement défini. En effet, le texte indique que : « *lorsque l'État conclut un nouveau contrat avec une personne ayant exercé pendant trois à six ans en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap en vue de poursuivre ses missions, le contrat peut être à durée indéterminée.* » Un décret doit préciser les conditions du CDI. A l'heure où nous écrivons ces lignes, il n'est pas encore publié, mais fort à parier que la CDIisation ne se fera pas de manière automatique dès 3 ans de CDD, et sans condition. En cas de doute, ou pour toute demande, contactez vos représentants FO.

Pour être recruté, il faut avoir

- soit un diplôme professionnel dans le domaine de laide à la personne
- soit avoir exercé la fonction d'accompagnant pendant au moins 9 mois (CUI-PEC par exemple).
- soit un diplôme au moins équivalent au Bac

La période d'essai est de 1/12e de la durée du premier contrat. Aujourd'hui pour un premier contrat, la période d'essai est donc de 3 mois et peut être renouvelée d'autant si cette possibilité est expressément stipulée dans le contrat.

Il n'y a plus de période d'essai en cas de renouvellement.

Renouvellement : l'administration est tenue de notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard deux mois avant le terme du contrat (trois mois en cas de renouvellement en CDI). L'AESH dispose ensuite de huit jours pour faire connaître sa volonté d'être renouvelé.

Attention aux conséquences d'un refus de renouvellement !

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

Qui emploie les AESH dans l'Académie de Nantes ?

Employeur (signataire du contrat)	Recteur	Proviseur Lycée Douanier Rousseau - Laval	Proviseur Lycée Le Mans Sud
Recrutement		DSDEN	
Affectation		DSDEN	
Lieux d'exercice	Dans les écoles, les collèges et les lycées de l'académie du public et privé sous contrat		
Gestion administrative et financière	SAE ce.sae@ac-nantes.fr	SMPA2E secretariat.smpa2e@ac-nantes.fr	SMP LMS smp.lms@ac-nantes.fr

Un vrai casse-tête pour les AESH : 3 structures assurent la gestion administrative et financière des AESH :

- le service de l'accompagnement éducatif (SAE) au rectorat à Nantes pour les AESH, AENSH et APSH rémunérés sur le titre 2.
- le service mutualisateur de la paie et de l'assistance aux équipes éducatives (SMPA2E) au lycée Douanier Rousseau à Laval pour les AESH rémunérés sur le hors titre 2,
- le service mutualisateur de la paie Le Mans SUD au lycée Le Mans Sud au Mans (SMP LMS) pour les AESH nouvellement employés et rémunérés sur le hors titre 2.

Il y a donc 3 employeurs pour les AESH de la Mayenne : le Recteur, le proviseur du lycée Douanier Rousseau à Laval et la proviseuse du lycée Le Mans Sud au Mans.

C'est la DSDEN du département qui décide qui sera l'employeur. Le recrutement et les moyens des AESH restent gérés par le service SDEI de la DSDEN 53. (À noter : Le SAE, le SMPA2E et le SMP LMS établissent les contrats des différents accompagnants au vu des informations transmises par les services des DSDEN.)

Doublets contrats AESH

Depuis l'application de l'article L. 917-1 du code de l'éducation (novembre 2020), qui indique que les personnels AESH sont recrutés pour exercer des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire de ces élèves, **y compris en dehors du temps scolaire**, certains d'entre vous se voient ou se sont vus proposer des contrats de la part des collectivités territoriales (Municipalités ou Conseil Départemental).

Si vous avez besoin d'aide ou des doutes sur une proposition de contrat que l'on peut vous faire, **contactez-nous** par email ou directement par téléphone (06 52 32 30 45).

Partout, c'est l'improvisation et le "cas par cas" qui règnent ! A l'heure où nous écrivons ces lignes une convention est en cours de rédaction et de discussion entre ARS, MDA, Education Nationale et collectivités.

Dès septembre, les représentants FO en Mayenne ont interpellé nos responsables à la DSDEN. Nous avons dès le départ posé deux conditions : maintenir l'indice de traitement (ancienneté) et ne pas léser les personnels.

Notre service juridique fédéral national est saisi des problématiques que cela pose avec certaines collectivités.

Quelles seront les **conséquences de la non prise en charge de l'accompagnement** de la collectivité sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels (Enseignants et AESH) dans leurs établissements ?

Si cela impacte vos conditions de travail et d'accueil, saisissez vos représentants FO pour envisager la **rédaction d'une fiche RSST**.

Démission

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

La démission doit être transmise à votre employeur par courrier recommandé avec accusé de réception. La démission (sauf si elle est demandée pour un motif légitime, voir ci-dessus) n'ouvre pas droit à l'allocation d'assurance chômage.

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

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

Licenciement

Le licenciement est strictement **encadré**.

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

- **La suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement ;**
- **Le refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;**
- **L'impossibilité de votre réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération.**

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

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

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

L'indemnité de licenciement

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

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

L'indemnité de licenciement est égale :

- À 1/2 mois de salaire pour chacune des 12 premières années de services ;
- À 1/3 de mois de salaire pour chacune des années suivantes.

Son montant est au maximum égal à 12 mois de salaire. Son versement est effectué en une seule fois.

La rémunération prise en compte est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement. Pour l'agent en congé de maladie à demi-traitement ou en congé non rémunéré, la rémunération prise en compte est sa dernière rémunération à plein traitement. Pour l'agent licencié après l'âge minimum de départ à la retraite, qui ne justifie pas de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'indemnité est réduite de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

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

Rupture conventionnelle

Cela concerne uniquement les agents en CDI.

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

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

La hiérarchie

Vos supérieurs hiérarchiques sont dans l'ordre :

1. le Ministre de l'Éducation nationale
2. le Recteur d'Académie
3. l'Inspecteur d'académie (IA-DASEN)
4. Dans le premier degré : l'Inspecteur de l'Éducation Nationale avec un rôle d'évaluateur.
5. Dans le second degré : Le Chef d'établissement avec un rôle d'évaluateur, il peut aussi être signataire de votre contrat si vous êtes recruté par un établissement mutualisateur.

Important :

Ni le directeur ni la directrice d'école, ni les principaux/proviseurs-adjoints, ni le coordonnateur, ni le référent AESH, ni les conseillers pédagogiques, ni les maîtres formateurs, ni les directeurs des établissements spécialisés, ni les maires, ni l'enseignant référent ne sont des supérieurs hiérarchiques !

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

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

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

Le temps de travail

La durée annuelle de travail est de 1 607 heures pour un temps complet, réparties sur **41 à 45** semaines :

- **36** semaines de l'année scolaire : temps d'accompagnement auprès des élèves
- **5** semaines : temps connexes d'activités préparatoires, de réunions, de formation, qu'ils aient lieu pendant ou hors temps scolaire.
- Jusqu'à **4** semaines supplémentaires en cas de formation longue.

Les AESH sont en majorité à temps incomplet

Le temps de travail annuel se calcule en multipliant le nombre d'heures d'accompagnement hebdomadaire par 41 semaines. En le rapportant à 1 607 heures, on trouve la quotité de travail.

Exemple : Une AESH travaille 24 heures hebdomadaires. Son temps de travail est de 984 heures annuelles (24 x 41), et sa quotité de travail est de 61.23% (984/1607). Depuis septembre 2021 : un 61,23% passe à un 62%.

FO REVENDIQUE UN SALAIRE ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN POUR 24 HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE.

RÉCLAMEZ VOTRE DROIT AUX JOURS DE FRACTIONNEMENT

Les jours de fractionnement sont UN DROIT auquel l'employeur ne peut déroger qu'à la condition que vous soyez d'accord. Or, la plupart d'entre vous n'étaient même pas au courant de ce droit !

Ces jours de fractionnement peuvent se prendre sous deux formes :

- en jours de congés que vous posez au cours de l'année ;
- en les prenant en compte dans le calcul de votre temps de travail et de votre quotité horaire.

Exemple : je suis AESH et j'accompagne sur la base de 984h des élèves sur un temps réglementaire de 1607h. Ma quotité travaillée est donc de $984/1607 = 61,23\%$. Je peux choisir de prendre 2 jours de congé dans l'année. Ou bien je choisis de déduire ces 2 jours (14h) des 1607h réglementaires ce qui fait que je vais donc être payée à hauteur de $984/1593 = 61,77\%$.

Dès lors, FO vous propose de vous aider à faire appliquer ce droit.

Les démarches

Les personnels AESH doivent faire une demande de modification d'emploi du temps/autorisation d'absence à leur établissement payeur. Selon le SAE, Service de l'Accompagnement Éducatif (Rectorat de Nantes), les AESH peuvent demander ces jours si les heures hors élèves dépassent celles prévues dans le contrat.

Pour rappel, les AESH travaillent sur la base de 36 semaines en accompagnement multipliées par la quotité d'accompagnement (par ex. 20h ou 24h) et 5 semaines hors présence d'élève multipliées par la même quotité. Il est donc nécessaire de tenir un compte précis et rigoureux de ces heures !

Il faudra faire la demande de ces jours de congé supplémentaire à son établissement payeur :

- Rectorat (SAE) : contact.AESH53@nantes.fr
- Lycée Le Mans SUD : smp.lms@ac-nantes.fr
- Lycée Douanier Rousseau LAVAL : aesh537285@ac-nantes.fr

Les représentants FO en Mayenne sont à disposition si vous rencontrez des difficultés pour écrire votre courrier de demande des deux jours de fractionnement, ou pour toute demande d'information ou de conseils.

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

Dès lors que votre CDD arrive à son terme, vous pouvez prétendre au versement de l'assurance chômage **si l'employeur n'a pas proposé son renouvellement**. Dans ce cadre, vous êtes considéré comme étant privé involontairement d'emploi.

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

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

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

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

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

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 2020-69 du 30 janvier 2020.

Si vous voulez cumuler avec un autre emploi, vous devez en faire obligatoirement la demande à votre employeur (l'IA-DASEN ou le Chef d'Établissement) avant le début de l'activité accessoire. Sans réponse de l'Administration dans un délai d'un mois, le cumul d'emploi est réputé accordé. **Le syndicat vous fournira le formulaire de demande de cumul d'activité.**

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.

DES OUTILS POUR LES AESH

POUR S'INFORMER, COMMUNIQUER, TROUVER DES RÉPONSES



FNEC FP 53 Syndicats FNEC-FP FO pour les AESH en Mayenne
10, rue du Dr. Ferron - BP 1037 - 53010 Laval Cedex
0243534226 / 0652323045 - fneec.fp.53@laposte.net

AESH de Mayenne
Un vrai statut, un vrai salaire!

AESH FO 53 facebook Rejoindre le groupe



Un groupe Facebook FO privé
Demander l'accès à cette adresse :

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



FNEC FP 53
info
AESH
Mayenne



Une newsletter AESH Mayenne par email
Demander à la recevoir à cette adresse :

<https://snudifo53.fr/communal-email/>



**LES SYNDICATS FO EN MAYENNE
SONT RÉGULIÈREMENT ET TOUTE
L'ANNÉE REÇU EN AUDIENCE À LA
DSDEN 53 POUR PORTER
DIFFÉRENTES SITUATIONS DES
COLLÈGUES AESH**

PIAL et affectation

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

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

Le PIAL : outil de déréglementation et de mutualisation des moyens

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

Le SDEI (Service départemental école inclusive)

Ce service départemental a quatre missions :

- 1 - Il décide de l'**affectation des AESH** en fonction des notifications de la MDA 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).

UN CHANGEMENT DE COLE SUR LE PIAL PEUT -IL ÊTRE REFUSÉ ? On vous impose un changement d'affectation en cours d'année : bien que légal, FO peut vous accompagner pour trouver une solution avec l'administration.

Le coordonnateur de PIAL

Ces tâches sont :

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

Analyse

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

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

(voir coordonnateurs PIAL page suivante)

Les PIAL, outils de territorialisation, de dislocation de l'enseignement spécialisé et de mutualisation des moyens, réduisent les temps d'accompagnement des élèves et dégradent les conditions de travail des personnels.

La mise en place des PIAL ne permet pas d'améliorer la prise en charge des enfants en situation de handicap. Les PIAL, c'est un AESH pour 3 à 6 élèves, ou plus. C'est aussi l'opacité sur les notifications MDPH.

Les PIAL c'est transformer les personnels AESH en personnels corvéables à merci, à qui l'Administration peut demander du jour au lendemain de changer d'emploi du temps, ou de suivi des élèves, et de pouvoir intervenir sans distinction en 1er degré ou 2nd degré, dans le public ou le privé.

LA FNEC FP-FO REVENDIQUE L'ABANDON DES PIAL

Les PIAL en Mayenne

PIAL	ÉTABLISSEMENT SUPPORT	PILOTAGE
Alain Gerbault - LAVAL	CLG Alain Gerbault LAVAL 02 43 53 14 24	Loïc FREMONT Coordonnateur : Cyrille GUILMIN pial53.alaingerbaultlaval@ac-nantes.fr
CHATEAU-GONTIER-SUR MAYENNE	LP Pierre et Marie Curie CHATEAU-GONTIER-SUR- MAYENNE 02 43 07 26 35	Damien BEAUFILS Coordonnateur : Mme SAMIRANT pial53.chateaugontiersurmayenne@ac-nantes.fr
CRAON - RENAZE	CLG Volney CRAON 02 43 06 11 71	Laurent GERAULT Coordonnateur : Cyrille ADDADI pial53.craonrenaze@ac-nantes.fr
De Martonne - LAVAL	CLG Emmanuel de Martonne LAVAL 02 43 26 10 40	Marie-Thérèse BALIDAS Coordonnateur : pial53.demartonnelaival@ac-nantes.fr
De Vinci - MAYENNE	Lycée De Vinci MAYENNE 02 43 04 20 98	Thierry SYLVESTRE Coordonnateur : Mme Claire VENTOSA pial53.devincimayenne@ac-nantes.fr
ERNEE - GORRON - LANDIVY	CLG Rene Cassin ERNEE 02 43 05 12 62	Sandrine DUTEN Coordonnateur : Stanislas FERRON pial53.erneegorronlandivy@ac-nantes.fr
EVRON - MONTSURS	CLG Paul Langevin EVRON 02 43 01 63 44	Valérie DERENNE Coordonnateur : Claire SAULEAU pial53.evronmontsurs@ac-nantes.fr
Fernand Puech - LAVAL	CLG Fernand Puech LAVAL 02 43 67 95 17	Brigitte SOUËTRE Coordonnateur : M. BLANVILLAIN pial53.fernandpuechlaval@ac-nantes.fr
Jacques Monod - LAVAL	CLG Jacques Monod LAVAL 02 43 01 21 21	Valérie CRETON Coordonnateur : Mme LESNE pial53.jacquesmonodlaval@ac-nantes.fr
Jules Renard - LAVAL	CLG Jules Renard LAVAL 02 43 53 04 04	Arnaud LEGUY Coordonnateur : Mme COUTURIER pial53.julesrenardlaval@ac-nantes.fr
LOriette - COSSE-LE-VIVIEN	CLG de l'Oriette COSSE LE VIVIEN 02 43 98 80 17	Samuel MENIER Coordonnateur : M. Sébastien TELLIER pial53.loriettecosselevivien@ac-nantes.fr
MAYENNE - AMBRIERES - LASSAY	CLG Jules Ferry MAYENNE 02 43 30 19 30	Jean-Pierre LE VERGE Coordonnateur : Mme GERVOT pial53.mayenneambriereslassay@ac-nantes.fr
MESLAY - GREZ	CLG Maurice Genevoix MESLAY DU MAINE 02 43 98 43 55	Carine MATHIEU + Jean-Noël GAULTIER Coordonnateur : Christelle MIGNOT pial53.meslaygrez@ac-nantes.fr
Misedon - PORT-BRILLET	CLG Misedon PORT BRILLET 02 43 01 28 60	Pilote : Céline BORGAT Coordonnateur : Catherine MORAND pial53.misedonportbrillet@ac-nantes.fr
Pierre Dubois - LAVAL	CLG Pierre Dubois LAVAL 02 43 53 03 12	Céline AUBREJAT Coordonnateur : Mme HUBY pial53.pierreduboislaval@ac-nantes.fr
Réaumur-Buron - LAVAL	Lycée Réaumur LAVAL 02 43 67 24 00	Jean-Marc BOIGNÉ Coordonnateur : Claire RENO pial53.reaumburonlaval@ac-nantes.fr
VILLAINES - BAIS - PRE-EN-PAIL	CLG Les Garettes VILLAINES LA JUHEL 02 43 03 23 98	Thomas HOUARD Coordonnateur : M. LOTMANI pial53.vilainesbaispreenpail@ac-nantes.fr

Carrière, rémunération, primes et indemnités

Nouvelle grille indiciaire suite à l'augmentation du SMIC et de 3.5% de la valeur du point d'indice
(valeurs au 1^{er} janvier 2023)

Échelon	Indice	AESH à 100%		AESH à 66%	
		Traitement brut	Traitement Net	Traitement brut	Traitement Net
1	353	1712.06	1375.98	1061.48	853.11
2	353	1712.06	1375.98	1061.48	853.11
3	355	1721.76	1383.78	1067.49	857.94
4	365	1770.26	1422.76	1097.56	882.11
5	375	1818.76	1461.74	1127.63	906.28
6	385	1867.26	1500.72	1157.70	930.44
7	395	1915.76	1539.70	1187.77	954.61
8	405	1964.26	1578.68	1217.84	978.78
9	415	2012.76	1617.66	1247.91	1002.95
10	425	2061.26	1656.63	1277.98	1027.11
11	435	2109.76	1695.61	1308.05	1051.28

Un nouveau cadre de rémunération des AESH a été instauré le 1^{er} septembre 2021. **Les nouveaux textes prévoient un avancement des AESH tous les 3 ans, avec une augmentation indiciaire pour chaque niveau.**

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

La nouvelle grille de rémunération prévoit que les AESH soient rémunérés à l'indice plancher 353.

À chaque 1^{er} janvier, le SMIC est revu à la hausse.

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

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

Déroulement de carrière ?

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

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

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

Pour autant, le calcul du temps de travail et de la rémunération qu'impose le ministère fait que les AESH qui travaillent 24h (la majorité des personnels), ont une quotité horaire de 62%. Un AESH à 62% arrivant en fin de carrière, après 30 ans d'exercice, ne gagnerait pas plus de 1051.28 € soit un montant inférieur au seuil de pauvreté, fixé par l'INSEE à 1102 € en 2022.

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

Reclassement

Suite au nouveau cadre de rémunération du 1^{er} septembre 2021, il était prévu le reclassement des AESH en fonction de leur ancienneté.

Si vous aviez au moins 3 ans d'ancienneté à cette date, vous deviez être reclassé, c'est-à-dire ne pas recommencer à l'échelon 1.

Si cela n'a pas été fait, votre employeur devra vous payer rétroactivement le manque à gagner.

L'intervention syndicale est bien souvent nécessaire pour obtenir les sommes dues. Contactez votre syndicat FO en Mayenne !

Entretien professionnel

À quelle fréquence se déroule-t-il ?

- AESH en CDD : Un entretien professionnel à l'issue de la première année et un autre au cours de la cinquième année sont organisés dans la mesure du possible. Lors du passage en contrat à durée indéterminée, les AESH sont généralement reçus par l'IEN ASH.
- AESH en CDI ont au moins tous les trois ans un entretien professionnel.

Quand ?

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

Qui fait passer l'entretien ?

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

2nd degré : le chef d'établissement

Quel est l'objectif ?

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

Après avoir conduit l'entretien professionnel, l'inspecteur ou le chef d'établissement, rédige un compte rendu avec une appréciation générale qui est ensuite communiqué à l'AESH qui peut le compléter de ses observations. Ce compte rendu est ensuite visé par le recteur d'académie puis notifié à l'AESH qui le signe, avant de retourner au Rectorat (article 4 de l'arrêté du 27 juin 2014).

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

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

L'AESH peut effectuer un recours hiérarchique auprès du recteur (article 5 de l'arrêté du 27 juin 2014) selon les modalités fixées au III de l'article 1^{er}-4 du décret 86-83 du 17 janvier 1986. Il faut rédiger un courrier de demande de révision du compte rendu dans les 15 jours à compter du moment où vous prenez connaissance du document. Le rectorat a 15 jours pour répondre à compter de la date de réception de la demande de révision. Si votre recours n'aboutit pas, vous pouvez saisir les commissions consultatives paritaires (CCP) à travers votre représentant FO qui peuvent demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Les CCP doivent être saisies dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

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

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

Primes et indemnités

En tant qu'agent contractuel de la fonction publique, un AESH bénéficie également d'un certain nombre de primes et d'indemnités :

PRIMES REP/REP+

Le 3 octobre 2022, le ministère annonce, dans le cadre de la préparation du budget 2023 et dans un courrier, que les 15 000 AESH exerçant en éducation prioritaire vont également percevoir l'indemnité REP/REP+. La mesure est mise au budget et un projet de décret présenté aux organisations syndicales.

Ce décret a été publié au Journal officiel le 09 décembre 2022. Il modifie les dispositions du décret n°2015-1087 du 28 août 2015 sur l'indemnité versée aux personnels exerçant en éducation prioritaire et prévoit, entre-autre, le versement de l'indemnité aux AED et AESH à compter du 01 janvier 2023 : "Cette indemnité est également allouée aux assistants éducation et aux accompagnants des élèves en situation de handicap exerçant dans les mêmes écoles ou établissements." (article 1).

MAIS, le ministre Ndiaye annonce que les AESH et AED toucheront moins que les autres !

Le montant de la part fixe de la prime pour les AED et AESH est, selon le projet de texte, de 3 263 € en REP+ et de 1 106 € en REP, contre 5 114 € et 1 734 € pour les autres. Quant au montant maximal de la part variable en REP+ il est de 448 € pour les AED et AESH et de 702 € pour les autres. Tout cela proratisé au temps de travail.

Le mépris du gouvernement et du ministre continue : les AESH et AED seraient considérés comme des personnels de seconde zone ? **Inacceptable !**

SOUTIEN SCOLAIRE ET "DEVOIRS FAITS" (EN COLLÈGE)

Décret du 30 janvier 1996—Arrêté du 30 janvier 1996

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

Il y a deux cas de figure :

1er cas de figure : IAESH accompagne l'élève à "Devoirs faits" mais n'anime pas pédagogiquement la séance. Dans ce cas, cela doit s'intégrer à ses missions et donc à son temps de travail (faire partie des 24h ou plus de son temps d'accompagnement hebdomadaire)

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

PRIME D'ACTIVITÉ :

Depuis le 1er janvier 2019, la prime d'activité a remplacé le RSA et la prime pour l'emploi. Cette prime concerne les fonctionnaires, les stagiaires, les étudiants, les contractuels et donc les AESH.

Quels montants pouvez-vous percevoir ?

Le montant de la Prime d'activité que vous allez percevoir dépend de votre situation. Le montant est calculé automatiquement et est personnalisé selon les critères suivants :

- Le montant de vos ressources et de l'ensemble des ressources des membres de votre foyer à votre charge (y compris les prestations versées par la Caf).
- La composition de votre foyer.

Si votre situation vous permet de bénéficier de la Prime d'activité et que vous souhaitez estimer le montant que pourrez percevoir, rendez-vous sur [le simulateur en ligne](#).

Exemple : pour un AESH vivant seul, sans enfant, sans APL, avec un traitement brut de 925€, la prime s'élève à 292€ par mois.

Pendant combien de temps pouvez-vous en bénéficier ?

La Prime d'activité vous est versée tant que vos ressources et que votre situation, respectent l'ensemble des conditions d'attribution.

Pour s'assurer que votre droit en cours correspond toujours à votre situation, vous devez :

- Déclarer vos ressources et celles de l'ensemble des membres de votre foyer **TOUS LES TROIS MOIS**.
- Signaler tout changement de situation professionnelles ou familiales dans votre Espace personnel de la CAF.

Si à la suite de ces déclarations vous n'êtes plus éligible à la Prime d'activité ou si son montant n'est plus le même, ces changements prendront effet le 1er jour du mois après leur signalement.

Elle est donc calculée sur la base d'une déclaration obligatoire tous les 3 mois ! C'est contraignant, mais ce complément n'est pas négligeable.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

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 brut

ALLOCATIONS FAMILIALES

2 enfants à charge : 139.83 €

3 enfants : 318.99 €

Par enfant supplémentaire : 179.16 €

Majoration pour âge plus de 14 ou de 16 ans : 69.92 €

Attention, les sommes indiquées sont des plafonds. Le montant mensuel des allocations familiales varie selon le nombre d'enfants à charge au foyer et selon le niveau de vos ressources. Il est possible de faire une simulation sur le site de la CAF :

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

LA PRESTATION D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT (PAJE)

Elle est versée par la caisse d'allocations familiales pour tout enfant né ou adopté à compter de cette date. Elle comprend : la prime à la naissance (ou prime à l'adoption), l'allocation de base, la prestation partagée d'éducation de l'enfant et le complément de libre choix du mode de garde. Vous devez contacter votre CAF départementale pour demander les allocations PAJE.

1- Prime à la naissance ou à l'adoption

Le montant de la prime à la naissance est de 1003.95 € par enfant (après CRDS). Pour une adoption, la prime est de 2007.91 €. Son paiement est effectué 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.

Plafonds de ressources 2021 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023		
Enfants au foyer (nés ou à naître)	Couple avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec 2 revenus d'activité
1	33 040 €	43 665 €
2	39 648 €	50 273 €
3	47 578 €	58 203 €
Par enfant en plus	7 930 €	

2- Allocation de base

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

Sous condition de revenus, 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.

Quels montants pouvez-vous percevoir ?

Le montant du 1er juillet 2022 au 31 mars 2023 dépend de vos ressources et de votre situation.

Plafonds de ressources 2021 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023			
Allocation de base à taux plein			
Enfants au foyer (nés ou à naître)	Couples avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec 2 revenus d'activité	Montant à taux plein
1	27 654 €	36 546 €	182 €
2	33 185 €	42 077 €	182 €
3	39 822 €	48 744 €	182 €
Par enfant en plus	6 637 €		182 €

Plafonds de ressources 2021 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023			
Allocation de base à taux partiel			
Enfants au foyer (nés ou à naître)	Couples avec un seul revenu d'activité	Parent isolé ou couple avec 2 revenus d'activité	Montant à taux partiel
1	33 040 €	43 665 €	91,01 €
2	39 648 €	50 273 €	91,01 €
3	47 578 €	58 203 €	91,01 €
Par enfant en plus	7 930 €		91,01 €

Pendant combien de temps pouvez-vous en bénéficier ?

L'allocation de base est due :

- À partir du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer et jusqu'au mois précédant le 3^e anniversaire de l'enfant.
- Pendant 12 mois minimum dans la limite du 20^e anniversaire de l'enfant, en cas d'adoption.

L'allocation de base n'est attribuée qu'à un seul enfant à la fois par famille sauf en cas de naissances ou d'adoptions multiples. Dans ces cas, la Caf vous verse autant d'allocations de base que d'enfants nés du même accouchement ou adoptés simultanément.



3- Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

Dès votre premier enfant (né ou adopté) et pour chaque nouvel enfant, vous pouvez bénéficier de la prestation partagée de l'éducation de l'enfant si vous cessez ou réduisez votre activité professionnelle pour élever votre ou vos enfant(s).

Pour bénéficier de la PreParE, vous devez :

- avoir un enfant de moins de 3 ans ou avoir adopté un enfant de moins de 20 ans,
- cesser ou réduire votre activité professionnelle.
- avoir travaillé au moins 2 ans (soit 8 trimestres) dans les :
 - **2 dernières années** pour votre 1er enfant,
 - **4 dernières années** pour votre 2ème enfant,
 - **5 dernières années** à partir de votre 3ème enfant.

Certaines périodes comptent comme des périodes de travail pour la PreParE : congés maladie et maternité indemnisés, formations professionnelles rémunérées. À partir du 2ème enfant, le chômage indemnisé et les périodes de perception de la PreParE comptent également.

À savoir : vous ne devez pas être en congés payés, ni percevoir d'indemnités journalières de maladie, maternité, paternité, d'accident du travail, de pension d'invalidité, de retraite ou d'allocation de chômage pour bénéficier de la PreParE.

Quels montants pouvez-vous percevoir ?

Les montants du 1er juillet 2022 au 31 mars 2023 dépendent de la réduction de votre temps de travail :

- 422,21 € par mois en cas d'arrêt total d'activité ;
- 272,94 € par mois pour une activité égale ou inférieure à 50%,
- 157,44 € par mois pour une activité comprise entre 50 et 80 %.

À savoir : vous pouvez partager votre droit à la PreParE avec votre conjoint. Si vous choisissez le même mois, vous percevrez maximum 422,21 € par mois.

Pendant combien de temps pouvez-vous en bénéficier ?

Pour votre 1er enfant :

- vous vivez en couple : chacun des parents peut en bénéficier pendant 6 mois maximum jusqu'au mois précédent le 1er anniversaire de votre enfant ;
- vous vivez seul : vous pouvez en bénéficier jusqu'au mois précédant le 1er anniversaire de votre enfant dès le mois de cessation de votre activité ;
- vous adoptez : chaque parent peut en bénéficier pendant les 12 premiers mois de présence de l'enfant dans votre foyer.

À partir de votre 2ème enfant :

- vous vivez en couple : chacun d'entre vous peut en bénéficier pendant 24 mois maximum* jusqu'au mois précédent le 3ème anniversaire de votre dernier né ;
- vous vivez seul : vous pouvez en bénéficier jusqu'au mois précédant le 3ème anniversaire de votre enfant dès le mois de cessation de votre activité quand celle-ci a lieu le 1er jour du mois. À partir du 2ème jour du mois, votre droit s'ouvre le mois suivant ;
- vous adoptez votre enfant : chaque parent peut en bénéficier pendant les 12 premiers mois maximum** de présence de l'enfant dans votre foyer. Cette durée peut être prolongée jusqu'aux mois précédant les 3 ans de l'enfant.

* lorsque vous avez 2 enfants ou plus, la durée de votre droit est réduite du nombre de mois postnataux indemnisés au titre de la maternité.

** lorsque vous adoptez 2 enfants ou plus, la durée de votre droit est réduite du nombre de mois indemnisés par votre congé adoption.

4- Complément de libre choix du mode de garde (CMG)

Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

- travailler au moins 1 heure le mois de votre demande ou être bénéficiaire du revenu de solidarité active, engagé dans une démarche d'insertion professionnelle, de l'allocation aux adultes handicapés, de l'allocation de solidarité spécifique, être étudiant ou signataire d'un contrat de service civique,
- avoir recours :
 - à un assistant maternel agréé par les services de la protection maternelle et infantile. Son salaire brut ne doit pas dépasser 55,35 € par jour et par enfant gardé,
 - ou une garde à domicile autre qu'un salarié au pair, un stagiaire aide familial ou conjoint du bénéficiaire du CMG,
 - ou à une association ou une entreprise habilitée qui emploie une personne à domicile. Votre enfant doit être gardé au moins 16 heures dans le mois,
 - ou à une micro-crèche ou une crèche familiale dont le tarif horaire n'est pas supérieur à 10 € par enfant gardé. Votre enfant doit être gardé au moins 16 heures dans le mois.

Quels montants pouvez-vous percevoir ?

Le CMG est versé :

- par enfant en cas de recours à un assistant maternel agréé, à une micro-crèche ou à une crèche familiale ;
- par famille pour le recours à une garde d'enfant à domicile.

Le CMG varie selon le mode d'accueil choisi, le nombre d'enfants à charge, l'âge des enfants gardés et vos revenus de l'année 2021 :

Plafonds* de revenus 2021 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023			
Enfant(s) à charge	Tranche 1 : revenus inférieurs à	Tranche 2 : revenus ne dépassant pas	Tranche 3 : revenus supérieurs à
1 enfant	21 661 €	48 135 €	48 135 €
2 enfants	24 735 €	54 968 €	54 968 €
3 enfants	27 809 €	61 801 €	61 801 €
Plus de 3 enfants	3 074 €	6 833 €	

* Ces plafonds sont majorés de 40 % si vous élevez seul votre ou vos enfants.

Vous employez un assistant maternel ou une garde à domicile :

Montants mensuels maximum (du 1er juillet 2022 au 31 mars 2023)			
Âge de l'enfant gardé	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3
- de 3 ans	498,33 €	314,24 €	188,52 €
de 3 ans à 6 ans	249,16 €	157,15 €	94,26 €

Votre CAF prend aussi à sa charge les cotisations sociales :

- à 100 % pour l'emploi d'un assistant maternel agréé,
- à 50 % pour l'emploi d'une garde à domicile dans la limite mensuelle de 464 € pour des enfants de moins de 3 ans et de 232 € pour les enfants de 3 à 6 ans.

Un minimum de 15 % de la dépense restera à votre charge.

Vous avez recours à une crèche familiale, une micro-crèche ou une structure qui emploie une personne à domicile :

Montants mensuels maximum du 1er juillet 2022 au 31 mars 2023			
Vous avez recours à une crèche familiale ou une structure qui emploie un assistant maternel			
Âge de l'enfant gardé	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3
- de 3 ans	754,88 €	628,42 €	502,75 €
de 3 ans à 6 ans	377,05 €	314,22 €	251,38 €
Vous avez recours à une micro-crèche ou à une structure qui emploie une personne à domicile			
Âge de l'enfant gardé	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3
- de 3 ans	911,23 €	785,51 €	659,84 €
de 3 ans à 6 ans	455,62 €	392,76 €	329,93 €

Un minimum de 15% de la dépense restera à votre charge.

BON À SAVOIR :

Réduction des montants

Ces montants sont divisés par 2 si vous bénéficiez de la PreParE (voir paragraphe précédent) versée pour un temps partiel de 50 % ou moins.

Majoration des montants

- + 10 % si votre enfant est gardé 25 heures entre 22 h à 6 h du matin, le dimanche ou les jours fériés ;
- + 30 % si vous et/ou votre conjoint êtes bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- + 30 % si vous bénéficiez de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;
- + 30 % si vous vivez seul avec votre ou vos enfant(s).

Pendant combien de temps pouvez-vous en bénéficier ?

Vous percevez le CMG aussi longtemps que vous faites garder votre enfant et, au maximum, jusqu'au mois anniversaire de ses 6 ans.

LES FRAIS

Prise en charge à 50% du titre de transport

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

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

Frais de déplacement et frais de repas

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

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 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.

Le collègue AESH peut aussi prétendre au **remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas** (sil se trouve entre 11H et 14H en dehors de sa résidence administrative et de sa résidence familiale).

Au 15 mars 2022, le montant kilométrique est de 0,32 euros.

Les frais de repas sont à 17,50 euros. (8,75 euros si le repas est pris dans un restaurant administratif).

Pour les frais de repas : en application du décret 2019, l'administration exigerait maintenant des justificatifs pour les frais de repas.

ATTENTION !

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

Si vous rencontrez des difficultés pour vous faire rembourser vos frais de déplacement : contactez le syndicat. Suite aux interventions des syndicats FO en Mayenne, plusieurs AESH ont reçu le versement des indemnités de déplacement avec effet rétroactif !

Pour adhérer à FO prenez contact par email ou par téléphone avec les représentants FO du département.

Vos contacts FO en Mayenne pour les AESH

1er degré: SNUDI-FO 53, Muriel Lageiste (AESH St Pierre la Cour), Marie Désert (AESH Chérancé), Fabien Orain (IME Montaudin), Frédéric Gayssot (directeur Saint Denis d'Anjou), Nathalie Gervot (Ens. Référente), Sébastien Touzé (directeur Laval)

contact@snudifo-53.fr - 06 52 32 30 45

2nd degré: SNFOLC 53, Marie Pelaingre (Collège P.Dubois Laval)

snfolc53@gmail.com - 07 80 43 74 45

Adhérer et soutenez les syndicats de la FNEC-FP FO

Des syndicats libres et indépendants, des syndicats impliqués, dans la défense des intérêts collectifs et individuels des personnels, des syndicats fédérés et confédérés, des syndicats représentés dans les instances représentatives départementales, académiques et ministérielles

SE SYNDIQUER DONNE DES DROITS !

Être informé et défendu en priorité en cas de besoin

La définition des orientations de votre syndicat, participation aux prises de décisions (Assemblées Générales, conseil syndical, bureau départemental...)

Les cotisations de nos syndiqués sont les seules ressources des syndicats de la **FNEC-FP FO** et la garantie de notre indépendance syndicale. Tous les adhérents FO ont une protection juridique avec une convention d'assistance et de représentation en justice signée par la FNEC-FP FO et un cabinet d'avocats

Droit à la formation

La formation 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

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

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

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

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

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

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

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

Formation continue

"Les services académiques veillent à l'effectivité de l'accès des AESH à la formation continue" (Circulaire du 5 juin 2019) et donc aux modules de formation spécifique à l'accompagnement des élèves en situation de handicap prévus par les plans académiques et départementaux de formation.

Les AESH ont accès à un plan académique de formation. Ils en sont informés par une circulaire académique.

Les inscriptions s'effectuent sur GAIA : https://sconet.ac-nantes.fr/mdp/redirectionhub/redirect.jsp?applicationname=gaia_priv selon un calendrier fixé. Le suivi des candidatures est consultable via GAIA.

Les AESH peuvent également accéder aux modules de formation d'initiative nationale dans le domaine de la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers (MIN-ASH) qui sont organisés tous les ans au niveau national et académique.

Congé de formation professionnelle

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

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

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

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

Compte personnel de formation

Il 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.

VAE : Validation des acquis d'expérience

Institué par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit individuel, inscrit à l'article L.900-1 alinéa 5 du code du travail, qui ne nécessite pas de conditions d'âge ou de niveau d'étude, mais seulement de justifier d'une expérience notamment professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une **certification professionnelle** par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle.

Le temps d'expérience nécessaire pour participer à la VAE est de 1 an. Les périodes de formation seront prises en compte. La loi favorise donc l'accès à la VAE.

Passer par la VAE est intéressant pour les AESH qui envisagent une nouvelle orientation professionnelle.

Dans un premier temps vous devez choisir le diplôme qui correspond le mieux aux activités exercées sur votre poste de travail et à votre projet professionnel :

Diplôme d'État de Moniteur éducateur :

<https://solidarites-sante.gouv.fr/metiers-et-concours/les-metiers-du-travail-social/les-fiches-metiers-du-travail-social/article/moniteur-educateur>

Diplôme d'État d'Accompagnement Éducatif et Social option accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire :

<https://solidarites-sante.gouv.fr/metiers-et-concours/les-metiers-du-travail-social/les-fiches-metiers-du-travail-social/article/accompagnant-educatif-et-social-aes>

Il faut ensuite remplir un dossier de recevabilité à retirer auprès de l'ASP, puis il y a un dossier de validation à remplir suivi d'un entretien avec un jury.

Dossier à retirer auprès de l'ASP :

Délégation VAE- service recevabilité 15, rue Léon Walras 87017 Limoges Cedex 1

Centre d'appel : 0810 017 710



Extrait de l'enquête menée par FO pour les AESH en CHSCT départemental

Congés, autorisations d'absence

Congés payés

Congés annuels dont la durée est la même que celle de l'ensemble des agents publics. Elle est égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service. Compte tenu de l'organisation scolaire, les congés coïncident avec les périodes de vacances des classes. À cela, s'ajoute 14h de fractionnement que l'employeur peut prendre en compte dans le calcul du temps de service (le temps de travail annuel est alors de 1593h au lieu de 1607h) ou vous accorder deux jours de congés supplémentaires. La prise en compte des jours de fractionnement est souvent discutée dans le cadre des Comités Techniques Académiques. Contactez les syndicats FO pour en savoir plus.

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)			Durée de rémunération à plein ou demi-traitement selon l'ancienneté	
Si votre ancienneté est au moins égale à...	Vous bénéficiez du maintien du traitement durant...	Puis, vous êtes placé à mi-traitement durant...	Ancienneté	Durée de maintien du plein ou du demi-traitement
4 mois	1 mois	1 mois	Après 4 mois de services	30 jours à plein traitement et 30 jours à demi-traitement
2 ans	2 mois	2 mois	Après 2 ans de services	60 jours à plein traitement et 60 jours à demi-traitement
3 ans	3 mois	3 mois	Après 3 ans de services	90 jours à plein traitement et 90 jours à demi-traitement

Congés longue durée (CLD) : Il est possible après 3 ans de service si la maladie nécessite des soins prolongés et présentant un "caractère invalidant et de gravité confirmée". 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 paternité

Le congé de paternité et d'accueil doit être demandé un mois avant la date présumée de l'accouchement.

Ce congé est cumulable avec le congé de 3 jours accordé en cas de naissance ou d'adoption.

Depuis le 1^{er} juillet 2021 ce congé est fractionnable en :

- 4 jours consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance.
- 21 jours calendaires, portés à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples. Cette dernière période de 21 ou 28 jours peut être continue ou fractionnée en 2 périodes d'une durée minimum de 5 jours et doit débuter dans les 6 mois suivant la naissance. Ce congé peut néanmoins être reporté dans certains cas.

Durant cette période, vous conservez votre plein traitement.

Le jour de carence ne s'applique pas à ce congé

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

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

Congés non-rémunérés

CONGÉ PARENTAL

L'AESH qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant a droit, à sa demande, à un congé parental. L'AESH doit informer son employeur par courrier au moins 2 mois avant le début du congé demandé. Sa durée est de 6 mois renouvelables jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Les demandes de renouvellement doivent être présentées 2 mois avant l'expiration de la période du congé parental en cours. La dernière période de congé parental peut être inférieure à 6 mois. Le congé ne peut pas être refusé. L'agent en congé peut percevoir la prestation partagée éducation de l'enfant (PreParE) s'il en remplit les conditions d'attribution.

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

L'AESH en activité a droit à un congé de solidarité familiale lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L.111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'agent, pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale est accordé de droit à l'agent lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants. La demande doit être formulée par écrit au moins 15 jours avant le début du congé. Elle est accompagnée d'un certificat qui atteste de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et de la nécessité de la présence soutenue d'un parent et de soins contraignants, en précisant la durée pendant laquelle s'impose cette nécessité.

CONGÉ POUR RAISONS DE FAMILLE

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'AESH peut solliciter pour des raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de 15 jours par an.

CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

L'AESH employé pour une durée indéterminée peut solliciter, dans la mesure compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles selon certaines conditions. Ce congé est accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 10 années.

La demande initiale doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 mois avant le début du congé. L'AESH sollicite au moins 3 mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

CONGÉ POUR LA CRÉATION D'UNE ENTREPRISE

L'AESH peut solliciter dans la mesure permise par le service un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois. La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise doit être adressée au moins 2 mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'AESH sollicite au moins 3 mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

CONGÉ PROCHE AIDANT

L'AESH a droit, sur sa demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de 3 mois dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsqu'une des personnes mentionnées à l'article L.3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une gravité particulière.

AUTRES CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

L'AESH employé depuis plus d'1 an a droit sur sa demande à un congé sans rémunération :

- Pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.
- Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'AESH. Ce congé est accordé dans un délai maximal de 2 mois à compter de la réception de la demande de l'agent, sauf situations particulières. L'AESH sollicite au moins 3 mois avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

Accident de travail

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

Votre déclaration d'accident du travail doit être effectuée dans la journée où l'accident s'est produit, au plus tard dans les 24 heures, et envoyée, par tout moyen, à votre employeur (article R. 441-2 du Code de la sécurité sociale).

Les formalités de déclaration d'accident du travail auprès de la CPAM sont effectuées par l'employeur.

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

- **Mariage** : Facultatif, 5 jours accordés, à plein traitement en cas exceptionnel.
- **Événements familiaux graves ou raisons exceptionnelles** : Facultatif, accordé à plein traitement. Maximum : trois fois deux jours par année scolaire.
- **Candidature** à un concours de recrutement ou examen professionnel : 48 heures par concours avant le début de la première épreuve.
- **Liée à la grossesse, préparation de l'accouchement et allaitement** : autorisations d'absence ou facilités horaires sur avis médical
- **Décès ou grave maladie du conjoint, des ascendants ou enfants** : Accordé à plein traitement. Joindre le certificat de décès ou une pièce justificative. Trois jours ouvrables (plus éventuellement délais de route, 48 h maximum).
- **Décès ou maladie très grave d'un proche ou d'une personne de la famille**. Facultatif, soumis à l'appréciation de l'IEN ou du chef d'établissement, accordé à plein traitement. Durée : trois jours maximums.

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.

Il est rappelé qu'il n'y a aucune obligation à prendre la MGEN comme mutuelle **ou tout autre mutuelle, et ce jusqu'au 1^{er} janvier 2024. À partir de cette date, et dans le cadre de la protection sociale complémentaire mise en place par le gouvernement, tout agent, contractuel ou fonctionnaire, devra avoir une mutuelle.**

Contactez votre syndicat FO pour plus de précisions.

Action sociale en Mayenne

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

Depuis 2007, les AESH recrutées par le rectorat ou la DSDEN ont droit à l'action sociale de l'Éducation nationale : prestations interministérielles (PIM) et prestations versées par les commissions d'action sociale (CDAS, CAAS). Cela peut donner lieu à des **Chèques vacances, aides à la restauration, prêts à court terme et sans intérêt et secours urgents et exceptionnels, actions sociales d'initiative académique (ASIA) ...**

FO est présent dans ces instances. N'hésitez pas à contacter le syndicat départemental.

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.

LE CESU

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

Montant : de 265 à 840€ par an (aide calculée sur une année pleine, variable en fonction des revenus fiscaux et du nombre de parts fiscales).

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

Les demandes de Tickets CESU-garde 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 enfant ?

Ils servent :

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

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

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

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



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

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

Vos contact FO pour l'action sociale en Mayenne :

Céline Auvinet : 06.43.79.50.76 (snfolc53@gmail.com)

Hélène Colnot : 06.20.41.86.74 (contact@snudifo-53.fr)

Assistante sociale des personnels à la DSDEN :

Madame Lambert / sophie.lambert@ac-nantes.fr / 02.43.59.92.39

Le droit syndical et le droit de grève

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

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. C'est le cas des syndicats de la FNEC-FP FO en Mayenne.

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

1er degré : Des RIS (réunions d'information syndicale) sont proposées régulièrement en Mayenne par FO. De manière dérogatoire au décret fonction publique, l'Éducation 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'Éducation 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'Éducation nationale, la FNEC FP-FO pose régulièrement des préavis de grève pour couvrir toutes les situations.

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

C'est la grève ! Que faire ? Il faut distinguer plusieurs situations :

Vous êtes gréviste : vous n'avez pas à remplir d'intention de grève et vous n'avez pas d'obligation d'informer l'école/mairie de votre décision. Vous serez prélevé d'1/30 de salaire. Être gréviste est un droit constitutionnel : l'administration ne peut pas justifier d'une rupture de contrat sur cette base-là.

Vous n'êtes pas gréviste mais :

- L'école est fermée : vous restez chez vous. Il faudra veiller, à votre retour, à vous déclarer non-gréviste pour ne pas vous voir retirer un jour de salaire.
- L'école est ouverte mais l'enseignante de la classe est gréviste :
 - La mairie a mis en place un Service Minimum d'Accueil. Dans ce cas, si l'enseignant de l'élève que vous accompagnez est gréviste, cet élève doit être accueilli par la mairie dans le cadre du SMA : il n'est donc pas sous votre responsabilité.
 - La mairie n'a pas mis en place de SMA. Dans ce cas, si l'enseignant de l'élève que vous accompagnez est gréviste, cet élève ne peut pas être accueilli à l'école et/ou il peut vous être demandé d'accompagner d'autres élèves de l'école.

Si rien ne vous est demandé, vous devez rester présents sur l'école.

Santé, sécurité, condition de travail

La formation spécialisée du CSA (comité social d'administration) remplace désormais les CHSCT (Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) Ces instances traitent de tout ce qui touche à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

En Mayenne, voici les syndicats représentatifs pour ces instances : FO (3) FSU (3) CGT (2) UNSA (2)

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

La délégation FO à la Formation Spécialisée du CSA départemental de la Mayenne

Muriel Lageiste (AESH) 06 86 42 29 38

Frédéric Gayssot (PE) 06 80 31 51 16

Stève Gaudin (PE) 06 52 32 30 45

Estelle Le Falher (Certifiée)

Hélène Colnot (PE) 06 20 41 86 74

Emilie Angot (PE)

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

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

Saisir les représentants du syndicat à la formation spécialisée.

Inscrire votre problème sur l'un des deux registres obligatoires qui doivent être installés dans l'école :

- **Registre de Santé et sécurité au travail ou RSST** s'il s'agit d'un problème non urgent
- **Registre de dangers graves et imminents ou RDGI**, s'il s'agit d'une urgence.

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 votre supérieur hiérarchique (IEN ou chef d'établissement) et une au représentant FO au CHSCT. En réponse, l'Administration devra indiquer ce qu'il a fait pour régler le problème.

Exemple 2 : L'élève que vous accompagnez n'a pas sa notification respectée. Il est sujet à des crises de violence (insultes, coups, nécessité d'être maîtrisé physiquement...) qui impactent votre santé. Complétez le RSST

Exemple 3 : 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.

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](#)

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**

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

Des syndicats 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 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 représentants AESH, des délégués élus, mandatés et contrôlés par les syndiqués dans le cadre de l'Assemblée Générale annuelle et des instances élues démocratiquement (Commission Exécutive et Bureau).

Quelques conquêtes de la FNEC-FP FO

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 des retraites Macron-Borne. 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. FO revendique le retour aux 60 d'âge légal de départ à la retraite et 37,5 annuités pour un taux plein.

La FNEC FP-FO invite les AESH à contacter les syndicats FO en Mayenne pour :

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

Quelques actions syndicales de la

FNEC-FP FO en Mayenne

(liste non exhaustive)



2018 :

- Organisation d'un stage syndical à Laval, réunissant une quarantaine d'AVS (AESH et CUI). Les collègues rassemblés ont décidé d'une pétition portant déjà à l'époque 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.
- Accompagnements individuels 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...).
 - Accompagnements individuels des personnels AESH devant l'administration.
 - Nouveau stage dédié aux personnels AESH à Laval avec une trentaine de présents.
- 3 stages syndicaux à Laval
- Nouveau guide AESH FO
- Rassemblement et montée sur Paris d'une délégation d'AESH de Mayenne le 19 octobre
- Accompagnements individuels des personnels AESH devant l'administration
- Inscription à l'ordre du jour du CHSCT d'un point dédié à l'AESH
- Enquête départementale FO AESH

2022 :

- Déjà une réunion d'information AESH programmée
- 3 stages syndicaux à Laval, dont 1 dédié aux AESH
- Nouveau guide AESH FO
- 2 audiences à la DSDEN avec le DASEN
- Inscription à l'ordre du jour un point dédié aux AESH au CHSCT
- 2 représentantes AESH au conseil syndical du SNUDI-FO
- FO devient la 1^{ère} organisation des écoles publiques en Mayenne et la 2^{ème} organisation des AESH dans l'académie de Nantes.
- Pétition nationale FO-FCPE (parents d'élèves)

2023 :

- Déjà un stage syndical programmée et une réunion d'information sur les retraites
- Audience DSDEN le 17 janvier

2020 :

- 3 réunions d'informations syndicales ouvertes aux AESH.
- Organisation de 2 stages syndicaux à Laval
- **FO** fait corriger le guide AESH du rectorat avec prise en compte des avancées **FO sur l'action sociale**
- Accompagnements individuels des personnels AESH devant l'administration
- Une représentante **FO** AESH entre en CHSCT départemental (une première en France)

2021 :

- 4 réunions d'informations syndicales ouvertes aux AESH.

Avis CHSCT-D de la Mayenne / AESH et PIAL :

Le fonctionnement en PIAL conduit à une plus grande mutualisation des moyens humains et entraîne la baisse du nombre d'heures d'accompagnement pour les élèves notifiés.

Ce dispositif place également les AESH dans une plus grande précarité, puisqu'ils doivent parfois se déplacer davantage et ne peuvent plus cumuler leur fonction avec un autre travail.

Le CHSCT-D 53 demande l'abandon des PIAL.

Le CHSCT-D 53 demande à ce que des AESH soient recrutés à hauteur des besoins en accompagnement de tous les élèves et dans le respect des notifications MDA.

Le CHSCT-D 53 demande que les temps de déplacement entre 2 établissements soient pris en compte dans le temps de travail.

UNSA: 2 CONTRE / FSU : 2 ne prend pas part au vote / FO : 2 POUR

19 octobre 2021

des AESH de toute la France chez le ministre Blanquer !

DES AESH DE MAYENNE A PARIS



En Mayenne, 8 AESH ont été recrutés pour les élèves en situation de handicap

Vendredi 19 février 2021 à 6:38 - Par Valentin Plat, France Bleu Mayenne

Mayenne



Ils en manquent beaucoup dans le département, alors la région a embauché huit AESH pour la Mayenne. Une demande que les syndicats d'enseignants réclament depuis de nombreux mois.

Une bonne nouvelle pour les familles ayant besoin d'accompagnant des élèves en situation de handicap - ou AESH - car la région des Pays de la Loire vient de recruter 8 personnes à ce poste. Il y a 130 élèves qui auraient besoin d'une AESH dans le département de la Mayenne. L'Education Nationale rencontre des difficultés à recruter des AESH, et autorise qu'une AESH s'occupe de plusieurs élèves en même temps.

Pas suffisant pour le syndicat SNUDI FO 53, qui réclame plus d'AESH, et une revalorisation salariale de ses assistants. "C'est loin d'être à la hauteur des enjeux", s'exclame Stève Gaudin, secrétaire départemental de SNUDI FO 53, ajoutant que "c'est la faute de Mr Blanquer qui ne fait rien pour l'éducation".

“ Personne ne prend compte du handicap des élèves et de la situation précaire des AESH”, s'étonne Stève Gaudin. ”

"Je considère que la prise en compte de ces problématiques-là, c'est à l'image des mesures que le gouvernement prend depuis de nombreuses années", émet le syndicaliste à notre micro. "il faut se rendre compte que cela a une incidence sur la qualité de l'enseignement qui est en place dans les écoles", affirme-t-il.

Les syndicats d'enseignants prévoient une rencontre avec le directeur de l'académie de Nantes afin de faire remonter la problématique des AESH dans le département de la Mayenne.

Laval : les accompagnants d'élèves en situation de handicap demandent plus de reconnaissance

Jeudi 3 juin 2021 à 15:12 - Par Gildas Menguy, France Bleu Mayenne

Les AESH du département étaient de nouveau mobilisés pour défendre leur profession et demander une meilleure reconnaissance. Un rassemblement a eu lieu de jeudi matin à Laval.

Ces personnels réclament une meilleure rémunération et plus de reconnaissance comme l'explique, Murielle, AESH à Saint-Pierre la Cour à l'ouest de Laval : "*nous avons le sentiment que notre métier nest pas reconnu. Nous navons pas de statut de la fonction publique.*" Les contrats d'AESH sont de 24 heures par semaine au maximum pour un salaire moyen de 760 euros par mois.

Dans le rassemblement, Sébastien, qui soccupe dun élève de primaire souffrant de troubles du comportement à Saint-Aignan-sur-Roë. "*Il y en a marre d'être considéré comme des pions*" explique ce père de famille. "*On a envie de se battre car on aime ce qu'on fait. Mais on est payé deux francs six sous.*"

Claudia discute avec deux de ses collègues. Cette AESH qui travaille à Renazé "*aime son métier*". "*Jaimerai bien continuer, dit-elle, mais dans de meilleures conditions*".



Des élèves handicapés en mal d'accompagnants

Muriel Lageiste est accompagnante d'élèves en situation de handicap (AESH), un statut précaire.



Muriel Lageiste, 55 ans, est AESH depuis neuf ans. (Photo: OUESTFRANCE)

Ouest-France
Lundi 18 octobre 2021

Muriel Lageiste, 55 ans, est AESH à l'école publique élémentaire de Saint-Pierre-la-Cour depuis neuf ans. Elle s'occupe de trois enfants. Cette ex-enseignante fera partie de la délégation mayennaise qui prendra part à la manifestation nationale organisée à Paris, mardi. **« Nous voulons un vrai statut et un vrai salaire. Nous ne nous battons pas que pour nous. Nous le faisons aussi pour les enfants que nous accompagnons dans le cadre de notre métier et leurs parents et les enseignants. »**

« Pour un vrai statut et un vrai salaire »

Muriel Lageiste gagne 677 € nets par mois pour 20 heures de travail par semaine. **« La majorité des AESH cumulent plusieurs métiers pour**

pouvoir vivre. » Elle, est sophrologue par ailleurs. **« Avec nos petits salaires, si on n'était pas motivé, on ne tiendrait pas longtemps. »**

Selon la fédération de l'Enseignement Force ouvrière (FO), il manquerait 50 AESH en Mayenne. **« Plus de cent élèves ont une notification de la MDA mais n'ont pas d'AESH »**, évalue Stève Gaudin, de FO 53. Syndicat qui soutient, comme plusieurs autres, ce mouvement national pour défendre cet indispensable métier de l'ombre.

Mikaël PICHARD.

(1) Maison départementale de l'autonomie

10 décembre 2021 / Ouest France

Handicap : le constat cinglant de FO

Le syndicat dénonce la systématisation de l'inscription des élèves handicapés dans le système éducatif ordinaire.

C'est le sujet explosif à l'école, d'après le syndicat Force Ouvrière. La section éducation nationale de FO (Fnec-FP FO) de la Mayenne organisait dans ses locaux à Laval, mercredi 8 décembre, une réunion publique sur le thème de l'inclusion des élèves en situation de handicap.

Le syndicat FO a une position très claire sur la question. **« Nous ne sommes pas défavorables à l'inclusion. Mais il faut examiner les situations au cas par cas pour que ce ne soit pas systématique pour que certains enfants puissent aller en établissements spécialisés »**, indique Clément Poulet, secrétaire national de la Fnec-FP FO, invité en Mayenne pour l'occasion.

Des AESH en souffrance

Le syndicat dénonce une logique budgétaire à l'inclusion systématique des élèves en situation de handicap dans des classes d'écoles publiques. D'après Clément Poulet, **« un élève dans un IME (institut médico-éducatif) coûte 70 000 € à l'État et à la**

Sécurité sociale. Le coût est divisé par 10 si on le met à l'école. On envoie ces enfants dans un système qui ne peut pas les accueillir », dénonce le syndicat.

Cette réunion publique était l'occasion également d'évoquer la situation des AESH (Accompagnants d'élèves en situation de handicap) qui ont manifesté et fait grève le 19 octobre dernier à Laval et partout en France. **« Je gagne à peine 800 € par mois, certaines de mes collègues ont trois emplois »**, souffle Muriel Lageiste, AESH à l'école élémentaire Jules-Ferry de Saint-Pierre-la-Cour et représentante Fnec-FP FO.

Toujours selon le syndicat, une certaine d'élèves en situation de handicap ne sont pas accompagnés en Mayenne. D'après la Direction des services départementaux de l'éducation nationale de la Mayenne, tous les besoins sont couverts par les 797 AESH du département.

Maxime BOSSONNEY.

DES CHIFFRES

Inclusion scolaire en Mayenne

- 107 démissions d'AESH en 2020-2021
- non respect des notifications MDA : plus de 100 élèves sans accompagnement
- 127 Démissions d'AESH dans l'académie de Nantes, du 1.09.21 au 22.11.21 (en 2 mois !)

17 dans le 53

40 dans le 44

24 dans le 49

24 dans le 72

22 dans le 85



Vendredi 7 avril 2023

Connaitre ses droits - Laval

Le sort réservé aux personnels, AESH est inacceptable. Depuis de nombreuses années, l'Education nationale utilise des salariés sous contrats précaires sur 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 avec l'instauration des PIAL n'ont permis quelque amélioration.

Les intervenants :



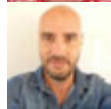
Fabien Orain, secrétaire départemental FNEC-FP FO
(IME de Montaudin)



Muriel Lageiste, représentante FO au CHSCT
(AESH, St Pierre la Cour)



Marie Désert, représentante FO (AESH, Chérancé)



Sébastien Touzé, représentant FO
(directeur Michelet Laval)

A l'ordre du jour :

- Contrat de travail, indemnités, action sociale, congés, formation, déplacement, conditions de travail, double contrat...
- Les PIAL : fonctionnement, droits...
- S'organiser et regrouper les revendications
- Les positions et les actions du syndicat
- Dossiers individuels et questions individuelles

Pour Force Ouvrière, les revendications sont simples :
Un vrai statut, un vrai salaire, une vraie reconnaissance des missions :
Un emploi statutaire de la Fonction publique d'Etat pour les AESH !

Connaitre tous ses droits et trouver des moyens pour les défendre est une nécessité.
Venez-vous informer, discuter, échanger et débattre lors du stage du 7 avril 2023, à Laval.**

Pour vous inscrire*, adressez-vous à votre syndicat **FO**, via le [formulaire en ligne](#)
ou par téléphone au 06.52.32.30.45 ou par mail à fnef.fp.53@laposte.net

* Ce stage sur temps de travail est un droit - Informez le DASEN avec la lettre type que nous envoyons à l'issue de votre inscription. (à joindre au courriel adressé à votre supérieur, avec la convocation, **1 mois avant la tenue du stage**) Si besoin, appelez nous directement.

**UD-FO, stationnement gratuit sur le parking de la salle polyvalente, place de Hercé.

FNEC-FP FO 53

Syndicats **FORCE OUVRIERE** de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle

10, rue du Dr. Ferron – BP 1037 – 53010 Laval Cedex

Tel. : 0243534226 – @ : fnef.fp.53@laposte.net