

Guide AESH

VERSION 2024 - AESH DE LA MAYENNE

FNEC FP53

FO



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

FO

FNEC-FP FO 53

BOURSE DU TRAVAIL, 6 RUE SOUCHU SERVINIÈRE, 53000 LAVAL

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

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

Collèges et lycées : snfolc53@gmail.com - 07 80 43 74 45

Cher collègue AESH... Tu as entre les mains l'édition 2024 du guide AESH de la FNEC FP FO 53. Tu y trouveras des informations pratiques à propos de tes droits, des retours sur les initiatives et des actions 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'assurons, 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

Commission Consultative Paritaire (CCP).....	3
Les missions des AESH	4
Le contrat.....	5
Entretien professionnel.....	7
Cumul d'emploi.....	7
Droits au chômage.....	7
Employeurs dans l'Académie de Nantes.....	8
Doubles contrats AESH.....	8
Rupture conventionnelle.....	8
La hiérarchie.....	9
L'allocation de retour à l'emploi.....	9
Cumul d'emploi.....	9
PIAL et affectation.....	10
Les PIAL en Mayenne.....	11
Les PAS.....	12
Salaires.....	13
L'entretien professionnel.....	15
Droit à la formation.....	16
Congés, autorisations d'absence.....	18
Sécurité sociale et MGEN.....	19
Action sociale en Mayenne.....	20
Le droit syndical et le droit de grève.....	21
Santé, sécurité, condition de travail.....	22
Pourquoi se syndiquer à FO ?.....	23

Vos représentants AESH FO en Mayenne



Muriel Lageiste
AESH à Saint Pierre la Cour
Représentante F3SCT



Marie Désert
AESH à Craon (ULIS)
Conseil syndical SNUDI-FO



Alexandra Bissonetti
AESH à Mayenne



Fabien Orain
PE spécialisé à l'IME Montaudin
Secrétaire FNEC-FP FO



Marie Pelaingre
Professeur certifié
Collège Pierre Dubois Laval
Représentante CSA-SD
Co-secrétaire SNFOLC 53



Nathalie Gervot
Enseignante référente à
Mayenne
Conseil syndical SNUDI-FO



Frédéric Gayssot
Directeur à Saint Denis
d'Anjou
Représentant à la F3SCT



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

F3SCT : Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail (ex CHS-CT)

CPC : Conseiller Pédagogique de circonscription

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

EVS : Emploi de vie scolaire

IA - DASEN : Inspectrice d'Académie – Directrice Académique des Services de l'Éducation Nationale

IEN : 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 de l'autonomie (MDPH en Mayenne)

PAI : Projet d'accueil individualisé

PAS : Pôle d'appui à la scolarité

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

TD : Titre définitif (nomination à)

Principaux textes de référence

- **Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986** relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat
- **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
- **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
- **Décret n° 2023-598 du 13 juillet 2023** portant création d'une indemnité de fonctions allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap
- **Décret n° 2015-1087 du 28 août 2015** portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire »
- **Arrêté du 27 juin 2014** relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des accompagnants des élèves en situation de handicap.

Commission Consultative Paritaire (CCP)

La Commission Consultative Paritaire : une instance pour vous représenter. Dans l'Académie de Nantes, FO est la 2^{ème} organisation représentative à la CCP académique !

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 plusieurs académies, dont la nôtre, 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 des actes 1 et 2 de l'école inclusive, la volonté ministérielle est de passer au tout mutualisé ! 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.

FNEC FP 53
FO AESH
de la Mayenne
SNUDI-FO 53
SN-FO-LC 53
Un vrai statut ! Un vrai salaire !

Le contrat

Contrat

Depuis le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap, le renouvellement en CDI est possible après un premier CDD de 3 ans*.

Pour les AESH qui refuseraient le CDI au terme du premier CDD de 3 ans, la situation peut être délicate. Il est possible pour elles de poursuivre en CDD. **Pour négocier cette éventualité, l'intervention de FO peut être nécessaire dans une négociation.**

La période d'essai est de trois mois. Il n'y a plus de période d'essai en cas de renouvellement.

Attention aux conséquences d'un refus de renouvellement : Si le salarié refuse une proposition de renouvellement, il peut être considéré comme démissionnaire.

*Pour les AESH déjà engagées dans un deuxième CDD, il doit leur être proposé également mais elles peuvent poursuivre jusqu'au terme de ce deuxième CDD de 3 ans. Après la 6ème année, l'administration leur proposera un CDI. Poursuivre en CDD sera ensuite impossible.

UN CHANGEMENT D'ECOLE SUR LE PIAL PEUT-IL ÊTRE REFUSÉ ? Si 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 temps de travail et les missions

Les AESH travaillent sur la base de 1 607 heures pour un temps complet, réparties sur une période d'une durée de 39 à 45 semaines. Elles peuvent être recrutées à temps complet ou à temps incomplet dans une majorité de cas.

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

FO dénonce ce temps incomplet imposé et revendique un salaire équivalent temps plein pour 24 heures de travail hebdomadaire. Leur quotité de travail est répartie sur des heures d'accompagnement élève et sur des heures dites connexes. Ces heures sont prévues uniquement pour « les activités préparatoires connexes pendant ou hors la période scolaire et les réunions et formations suivies pendant et hors temps scolaire ».

FO vous invite à noter et comptabiliser scrupuleusement tout le travail invisible que vous effectuez. Vous avez le droit de refuser tout travail pendant les heures connexes qui ne soit pas en lien avec le ou les élèves accompagnés, demandez à voir les notifications.

Concernant les sorties scolaires, elles se font sur la base du volontariat pour accompagner uniquement les élèves notifiés (vous n'êtes pas un accompagnant de plus). En Mayenne, FO fait respecter la réglementation : les sorties scolaires ne sont pas à prendre sur les heures connexes !

FO intervient à tous les niveaux pour faire respecter les quotités, les termes du contrat et les missions des AESH étroitement liées à l'accompagnement de l'élève en situation de handicap.

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.

Renouvellement

L'administration doit notifier son intention ou non de renouveler le contrat **1 mois avant la fin du contrat** pour les AESH ayant **moins de 2 ans d'ancienneté** et **2 mois** pour ceux qui ont **plus de 2 ans d'ancienneté**. Si le renouvellement doit conduire à un **CDI** alors la notification doit intervenir **3 mois avant**. L'AESH dispose ensuite de **huit jours** pour faire connaître sa volonté d'être renouvelé.

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

Attention aux conséquences d'un refus de renouvellement ! Si l'agent refuse une proposition de renouvellement, l'administration peut considérer 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...)

On voit parfois des licenciements reposant sur des motifs étrangers au service. **Contactez FO si vous pensez que vos droits sont bafoués !**

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-allocati/a-chaque-situation-son-allocatio/quelle-est-ma-situation-professi/je-perds-ou-je-quitte-un-emploi/je-veux-demissionner-pour-un-mot.html>

Le licenciement

Il y a licenciement lorsque l'administration met fin prématurément au contrat de l'AESH, la procédure est strictement encadrée. Dans ce cas :

- Vous pouvez consulter votre **dossier administratif**
- Le licenciement doit être précédé d'un **entretien préalable** au cours duquel l'AESH peut se faire accompagner d'un délégué syndical
- La décision doit être **notifiée par LRAR** en respectant un délai (de 8 jours à 3 mois selon l'ancienneté de l'AESH)

En cas de licenciement confirmé, vous avez droit à un **préavis** et une **indemnité** dont la durée et le montant dépendent de votre ancienneté de service. Pendant ce préavis, l'AESH continue d'exercer et de percevoir son traitement. Il peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.

En cas de menace de licenciement, contactez sans délai FORCE OUVRIERE pour vous défendre et vous conseiller.

L'indemnité de licenciement

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

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

L'indemnité de licenciement est égale :

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

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

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

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

La 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. Elle doit être transmise à votre employeur par courrier recommandé avec accusé de réception. Le préavis dépend également de votre ancienneté.

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

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.

Entretien professionnel

A quelle fréquence se déroule-t-il ? Les AESH en CDI « bénéficient au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel ». Les AESH « engagés depuis plus d'une année par contrat à durée déterminée peuvent également bénéficier d'un entretien professionnel ».

- **Quand ?** L'autorité compétente fixe la date, l'heure et le lieu de l'entretien et **en informe l'agent au moins huit jours** avant.
- **Qui fait passer l'entretien ?** Dans le **1er degré** : l'IEN ASH ou l'IEN de la circonscription. Dans le **2nd degré** : le chef d'établissement
- **Quel est l'objectif ?** 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**. Il ne saurait porter que sur un éventuel rapport du directeur, d'un enseignant ou du référent.
- L'inspecteur d'académie ou le chef d'établissement rédige un compte rendu avec une appréciation générale qui est communiqué à l'AESH. Elle 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 le retourner au Rectorat.
- **Que faire si je suis en désaccord avec le compte rendu de l'entretien ?** L'AESH peut effectuer un recours hiérarchique auprès du recteur par LRAR, **dans les 15 jours** à compter du moment où vous prenez connaissance du document.

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, cette évaluation peut devenir un outil de pression contre les personnels.** Les représentants FO vous accompagneront pour faire vos recours ou en entrevue pour défendre vos situations.

Cumul d'emploi

Les AESH sont soumises aux mêmes règles que les fonctionnaires. Le décret 2020-69 du 30 janvier 2020 fixe les dérogations de cumul d'emploi. Vous devez en faire la demande à votre employeur 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 cumul 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%.

Droits au chômage

Les AESH involontairement privés d'emploi en CDI et en CDD, **si l'employeur n'a pas proposé son renouvellement**, peuvent prétendre à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE). Une AESH est également considérée comme privée d'emploi dans les cas de démission pour **motif légitime** (suivre un conjoint ou victime d'agression par exemple).

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

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

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

Employeurs dans l'Académie de Nantes

	Titre 2	Hors titre 2	
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

C'est toujours un vrai casse-tête pour les AESH car 3 structures assurent encore 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.)

ATTENTION : à terme, tous les AESH seront employés Titre 2, par le rectorat. C'est en cours de transition jusqu'à fin 2024. Une antenne du SAE est en cours d'organisation à la DSDEN 53. Pour rappel, à la demande de FO, nous apprenions en juin 2023 que 1800 AESH (au niveau académique) allaient glisser vers le titre 2 (embauche par le Rectorat), jusqu'à bascule complète pour qu'il n'y ait plus qu'un seul employeur le Rectorat, dont une antenne du SAE avec 3 collègues administratifs qui intègrent la DSDEN 53. Les AESH peuvent solliciter leurs représentants FO pour le changement de contrat. A noter que ces changements prendront encore au moins 1 an.

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).

C'est souvent l'improvisation et le "cas par cas" qui règnent et la convention entre ARS, MDA, Education Nationale et collectivités n'est pas sans poser plusieurs problèmes. Régulièrement, les représentants FO en Mayenne interpellent nos responsables à la DSDEN. FO a, dès le départ posé deux conditions : maintenir l'indice de traitement (ancienneté) et ne pas léser les personnels. Nous avons obtenu ces garanties. Si ce n'est pas le cas pour votre situation, contactez vos représentants FO.

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**.

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.

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

L'allocation de retour à l'emploi

Les AESH involontairement privés d'emploi en CDI et en CDD, **si l'employeur n'a pas proposé son renouvellement**, peuvent prétendre à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (**ARE**). Une AESH est également considérée comme privée d'emploi dans les cas de démission pour **motif légitime** (suivre un conjoint ou victime d'agression par exemple).

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

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



Un groupe Facebook FO privé (100 abonnés)

Demander l'accès à cette adresse :

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



Une newsletter AESH Mayenne par email

Demander à la recevoir à cette adresse :

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



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 : déréglementation et mutualisation des moyens

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

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

Le coordonnateur de PIAL

Ces tâches sont :

- 1) **la modulation de l'emploi du temps des AESH** en fonction des besoins des élèves y compris en cours d'année scolaire
- 2) l'anticipation des besoins d'aide humaine pour la rentrée suivante
- 3) favoriser la continuité de l'accompagnement des élèves et éviter les ruptures de parcours

C'est donc un transfert des missions de la MDA au SEI et aux coordonnateurs, ce qui dégrade les conditions d'accueil des élèves et de travail des personnels (logique de mutualisation)

UN CHANGEMENT D'ECOLE SUR LE PIAL PEUT-IL ÊTRE REFUSÉ ? OUI. Si on vous impose un changement d'affectation en cours d'année, bien que cela soit légal, **FO** vous accompagne pour trouver une solution avec l'administration.

Analyse FO

S'il s'agit donc d'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 (EPLE ou PIAL inter-degré) sont électeurs éligibles au conseil d'administration de l'établissement où ils exercent la plus grande partie de leur service.

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 MDA.

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 suivre 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 02.43.53.52.91 pial53.alaingerbaultlaval@ac-nantes.fr
De Martonne - LAVAL	CLG Emmanuel de Martonne LAVAL 02 43 26 10 40	M. POIRIER MOULARD Coordonnateur : M. LE BARS pial53.demartonnelayal@ac-nantes.fr
Fernand Puech - LAVAL	CLG Fernand Puech LAVAL 02 43 67 95 17	M. DELAUBERT 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
Réaumur-Buron - LAVAL	Lycée Réaumur LAVAL 02 43 67 24 00	Jean-Marc BOIGNÉ Coordonnateur : Claire RENOU pial53.reaumburonlaval@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
CHATEAU-GONTIER-SUR MAYENNE	LP Pierre et Marie Curie CHATEAU-GONTIER-SUR- MAYENNE - 02 43 07 26 35	Damien BEAUFILS Coordonnateur : Mme SAMIRANT 02 43 09 15 50 pial53.chateaugontiersurmayenne@ac-nantes.fr
CRAON - RENAZE	CLG Volney CRAON 02 43 06 11 71	Mme ROBILLARD Coordonnateur : Cyrille ADDADI pial53.craonrenaze@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
L'Oriette - COSSE-LE-VIVIEN	CLG de l'Oriette COSSE LE VIVIEN 02 43 98 80 17	Samuel MENIER Coordonnateur : pial53.loriettecosselevivien@ac-nantes.fr
MAYENNE - AMBRIERES - LASSAY	CLG Jules Ferry MAYENNE 02 43 30 19 30	Jean-Pierre LE VERGE Coordonnateur : Nathalie GERVOT pial53.mayenneambrieressassay@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
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

Les PAS

L'Acte 2 de l'école inclusive ou comment dissoudre le médico-social dans les établissements scolaires. A partir de 2024, les PAS devaient remplacer les PIAL. Une expérimentation devait être menée dans trois départements. (Pas dans notre académie)

A l'heure où nous écrivons ces lignes, les PAS ont été censurés par le conseil constitutionnel. L'invalidation de l'article concernant les PAS, pierre angulaire de l'acte 2 de l'Ecole inclusive, constitue un revers majeur pour le gouvernement dans sa volonté de faire des économies sur le dos des élèves les plus fragiles et des personnels. Pour autant, le gouvernement tente de les faire passer en force, certainement par décret. Alors que des milliers de places manquent dans les établissements médico-sociaux, l'Acte 2 de l'école inclusive envisage que l'accompagnement médico-social se fasse « dans les murs de l'école. Pour cela, des équipes médico-sociales seront positionnées auprès de l'Éducation nationale pour intervenir en soutien des élèves et des équipes pédagogiques. Les professionnels libéraux (ergo thérapeutes, orthophonistes, etc.) pourront exercer dans les murs de l'école ». Il vise à « mettre fin aux établissements fermés dans lesquels les enfants vivent à part. Les établissements médico-sociaux pour enfants vont donc se transformer pour devenir des plateformes de services coordonnés, en partenariat avec les écoles, les collèges et les lycées ». De plus, 100 établissements pilotes d'instituts médico-éducatifs intégrés physiquement dans les murs de l'école ouvriront d'ici 2027.

Il s'agit en fait d'accélérer ce qui se fait actuellement, c'est-à-dire, conformément à la loi Blanquer, continuer de détruire les établissements médico-sociaux en créant des équipes mobiles censées coacher les personnels confrontés à des situations intenable plutôt que d'ouvrir les places nécessaires pour que les élèves bénéficient de soins.

Quant aux AESH, à l'instar de ce que préconise le rapport, les représentants du ministre s'interrogent sur leur nombre et sur la «déstabilisation» que représente la présence de plusieurs d'entre eux dans une classe... De fortes inquiétudes pèsent donc sur le recrutement de nouveaux AESH, l'avenir des notifications et des attributions... la solution à la situation intenable reposant désormais sur des adaptations avec outils informatiques ou sur la formation des enseignants...

La FNEC FP-FO invite les personnels à se réunir dès à présent pour organiser la mobilisation contre ces attaques !

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

Oui à la scolarisation adaptée aux besoins des élèves, en milieu ordinaire chaque fois que c'est possible, en établissement spécialisé chaque fois que nécessaire !

Non à l'inclusion systématique et indifférenciée !

Non à l'acte 2 de l'école inclusive !

Un vrai statut,

Un vrai salaire pour les AESH

STOP à la maltraitance, STOP à la culpabilisation

STOP à la mise en danger des personnels et des élèves

**TOUS EN GRÈVE ET EN MANIFESTATION À PARIS LE
JEUDI 25 JANVIER 2024 !**

Cars au départ de Laval transport pris en charge. [Inscriptions en ligne](#)



Salaires

Les contractuels n'ont pas de droit à une carrière entraînant normalement une revalorisation du traitement, comme les titulaires. 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.

Si vous rencontrez toutefois des difficultés contactez FO !

Pour ce qui est de la revalorisation, les mesures sont largement insuffisantes. Elles se contentent de sortir la grille du tassement et des indemnités différentielles pour assurer le SMIC. Elles s'appuient largement sur les revalorisations de la fonction publique. Le ministère ne propose que de l'indemnitaire.

Pour la FNEC FP-FO, sans véritable revalorisation du point d'indice et sans accéder aux revendications du statut, le SMIC rattrapera rapidement la grille au regard de l'inflation.

Grille de rémunération AESH au 1er janvier 2024

Echelon	Durée	Indice majoré	Traitement brut	Traitement brut 62%
1 ^{er}	3 ans	371	1 826,35	1132,34
2 ^{ème}	3 ans	375	1 846,04	1144,54
3 ^{ème}	3 ans	380	1 870,66	1159,81
4 ^{ème}	3 ans	385	1 895,27	1175,07
5 ^{ème}	3 ans	395	1 944,50	1205,59
6 ^{ème}	3 ans	405	1 993,73	1236,11
7 ^{ème}	3 ans	415	2 042,96	1266,64
8 ^{ème}	3 ans	425	2 092,18	1297,15
9 ^{ème}	3 ans	435	2 141,41	1327,67
10 ^{ème}	3 ans	445	2 190,64	1358,2
11 ^{ème}		455	2239,87	1388,72

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

Primes REP+

Encore une nouvelle marque de mépris

Le décret n° 2022-1534 du 8 décembre 2022 attribue enfin aux AESH la prime REP/REP+ (fixe et variable).

Cependant, le montant est différent de celui des autres personnels. Cela alors même que les sujétions et les conditions de travail sont identiques. L'arrêté du même jour fixe le montant de la prime REP à 1106 brut et celui de la REP+ à 3 263 euros brut, 448 € brut maximum pour la part variable.

Cette prime est proratisée à la quotité de travail et à la présence sur les établissements REP/REP+.

Le mépris du gouvernement continue : les AESH et AED sont considérés comme des personnels de seconde zone.

FO est intervenu à tous les niveaux pour obtenir que les taux soient identiques à ceux des autres personnels. FO a engagé une bataille pour obtenir la rétroactivité du paiement de la prime. Saisissez votre syndicat FO si vous souhaitez vous lancer dans ces démarches !

Indemnités de fonction

Le décret n° 2023-598 du 13 juillet 2023 portant création d'une indemnité de fonctions allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap.

Cette indemnité est proratisée à la quotité de travail et à la présence dans les établissements REP/REP+. Elle s'élève à 1529 euros brut pour un 100%, soit 947,98 euros brut pour un 62%.

Pour la FNEC FP-FO, cette indemnité ne répond pas aux revendications d'une véritable revalorisation indiciaire et encore moins celle d'un statut adossé à une grille de catégorie B.

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

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.

PEPA (prime exceptionnelle pouvoir d'achat)

Pour en bénéficier, vous devez avoir été recrutés avant le 1er janvier 2023 et rémunérés au 30 juin 2023.

Le calcul de la prime est effectué en fonction de la rémunération brute perçue sur la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023. Est prise en compte la totalité de la rémunération brute, indemnités comprises. Elle est modulée au regard du salaire qui ne doit pas dépasser 3250 € par mois. Autant dire que pour une AESH, le montant de la prime exceptionnelle n'arrive pas à 800 euros au regard des temps partiels imposés. Elle devrait être versée dans le courant du dernier trimestre 2023.

Frais de déplacement / repas

Décret 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 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 (s'il se trouve entre 11 H et 14 H 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 8,75 euros.

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, notamment pour compléter DT CHORUS : contactez le syndicat. Suite aux interventions des syndicats FO en Mayenne, plusieurs AESH ont reçu le versement des indemnités de déplacement avec effet rétroactif !

Transports

Les contractuels peuvent également 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 (300€ par an pour un temps plein).

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

Ces allocations sont calculées en fonction de votre situation. 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>

L'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 en 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.

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.

**Extraits de
l'enquête menée
par FO pour une
centaine d'AESH
en Mayenne
(2021) en CHSCT**



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), Alexandra Bisonetti (AESH Mayenne), 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

En application de l'article 8 du décret du 27 juin 2014, les AESH non titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne doivent bénéficier, au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année scolaire, voire si possible, avant la prise de fonction, d'une **formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures, comprise dans leur temps de travail. ELLE DOIT SE TENIR EN DEHORS DU TEMPS D'ACCOMPAGNEMENT DES ELEVES.**

La FNEC FP-FO revendique une véritable formation choisie sur le temps de travail !

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

Le CFP (congé de formation professionnelle) : après 3 ans de services effectifs, les AESH peuvent postuler pour obtenir un congé de formation professionnelle au cours duquel ils percevront une indemnité de 85% de leur salaire brut. Ce congé est limité à un an sur toute la carrière, peut être pris en une fois ou plusieurs fois, et impose à rester sous contrat 3 fois la durée au cours de laquelle l'AESH a perçu l'indemnité.

Pour FO, le nombre de CFP accordés par an à l'ensemble des personnels, et aux AESH en particulier, est inacceptable. FO exige que le droit à formation soit respecté et que chaque agent qui le souhaite puisse bénéficier de la formation de son choix.

Le CPF (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.

Pour FNE FP-FO, le CPF est un échec. Il s'est transformé en une aide au financement des inscriptions sans permettre aux agents de véritablement s'engager dans celles-ci, sauf bien entendu pendant les congés.

Pour plus de précisions : contactez votre syndicat FO

VAE : Validation d'acquis d'expérience

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'Etat 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'Etat d'Accompagnement Educatif 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>

Les informations pour notre département : <https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/Titres-professionnels-et-VAE>

Indemnités REP+

FO vous permet de récupérer votre prime REP+ avec rétroactivité depuis 2019 !

Les établissements REP+ en Mayenne : écoles Badinter maternelle et élémentaire, écoles Jules verne maternelle et élémentaire, collège Jacques Monod, collège Alain Gerbaud

Cette demande prend la forme d'un courrier à adresser à la Rectrice. Il s'agit d'une demande préalable que vous pouvez formuler **même si vous n'êtes aujourd'hui plus affecté en REP+**.

Elle est à compléter par vous-même et à envoyer avec contrats et avenants à la Rectrice en recommandé avec accusé de réception. La Rectrice aura 2 mois pour y répondre. (Dès retour écrit de la Rectrice ou à partir de l'expiration du délai, FO vous aidera à saisir le médiateur du Rectorat par courrier en recommandé avec accusé de réception. Dès la réponse écrite du médiateur de clôture de l'instruction, nous serons à vos côtés pour saisir le Tribunal Administratif.)

Il est important de lancer les recours avant le 31 décembre 2023 afin de pouvoir demander la rétroactivité sur les années 2019, 2020, 2021 et 2022. Si le recours est fait en 2024 vous ne pourrez réclamer la prime REP+ que sur les années 2020, 2021 et 2022.

Pour obtenir un modèle de courrier à adresser à la Rectrice, prenez contact avec le syndicat.

Les AESH de la
Mayenne Rue de
Grenelle au ministère
avec FO ! →



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 de maladie ordinaire : La sécurité sociale verse par l'intermédiaire de la MGEN (voir plus bas) des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). Les AESH ont droit sous certaines conditions d'ancienneté au maintien de leur traitement un certain temps, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

MAINTIEN DU TRAITEMENT EN CAS D'ARRET MALADIE

Congés longue durée : Il est possible après 3 ans de service si la maladie nécessite des soins prolongés. Le congé peut s'étaler sur 3 ans. 12 mois à plein traitement, 24 mois à demi-traitement.

Attention au cumul IJSS et salaire en cas de non subrogation, comme pour les AESH gérées par les rectorats et les DSDEN, l'administration ne laisse jamais passer et vous demandera de rembourser. Pour ne pas vous trouver en difficulté, pensez à mettre de côté les indemnités.

Contactez FO pour vous accompagner si besoin.

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 plein 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.

Accident du travail (de service)

Les dossiers sont traités soit par la MGEN soit directement par la CPAM

Si vous vous arrêtez à cause des conditions de travail ou d'un accident pendant le travail ou le trajet, cet arrêt ne relève pas d'un CMO mais d'un accident. Dans ce cadre, il n'y a pas de jour de carence et le traitement est maintenu selon l'ancienneté du contrat.

La déclaration d'accident de travail doit se faire par un médecin généraliste dans les 48h suivant l'accident. Il faudra compléter celle-ci auprès de l'employeur dans les 15 jours, par une nouvelle déclaration d'accident de travail expliquant les circonstances. La démarche se fait par DEMAST sur votre espace en ligne interne via le site de la DSDEN. Les délais sont de rigueur. **Contactez le syndicat pour vous accompagner dans ces démarches rigoureuses**

Garde d'enfant malade (- de 16 ans)

Enfants malades ou modes de garde (crèche, assistante maternelle, école fermées).

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

Durée maximum : 7 jours si votre conjoint n'y a pas droit pour un contrat à 60% et 3,5 jours si votre conjoint y a droit.

Puisqu'ils sont 4 jours sur leur établissement, FO revendique que la règle du nombre de journées + 1 soit appliquée aux AESH, soit 5 jours et 10 jours si le conjoint n'y a pas droit.

Concours et examens

Pour préparer et passer un examen ou un concours : 5 jours/an de droit.

Les jours où l'AESH se présente à l'examen, les autorisations sont accordées de droit selon l'usage à la fonction publique.

Contactez FO si vous rencontrez des difficultés.

Congé paternité

D'une durée de 18 jours consécutifs, ce congé payé doit être pris dans un délai de 4 mois à compter de la naissance. La demande doit être formulée au DASEN ou au Recteur par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début du congé.

Congé maternité

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

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

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

Autorisations d'absences (hors congés de droit)

- **Mariage** : Facultatif, 5 jours accordé, à plein traitement en cas exceptionnel.
- **Événements familiaux graves ou raisons exceptionnelles** : Facultatif, accordé à plein traitement. Maximum : 3 x 2 jours par année scolaire.
- **Décès ou grave maladie du conjoint, des ascendants, grave maladie d'un enfant** : Accordé à plein traitement. Joindre le certificat de décès ou une pièce justificative. 3 jours ouvrables (plus éventuellement délais de route, 48 h maximum).
- **Décès d'un enfant** : Depuis juillet 23, l'autorisation d'absence pour décès d'un enfant est de droit et est passée à 14 jours pour un enfant de - de 25 ans ou 12 jours (+ 8 jours complémentaires possibles).
- **Décès ou maladie très grave d'un proche ou d'une personne de la famille**. Facultatif, soumis à l'appréciation de l'IEN, accordé à plein traitement. Durée : 3 jours maximum.

ATTENTION !

Un AESH qui quitte son poste sans autorisation :

- peut être privé de son traitement pendant son interruption de service (sauf cas graves et imprévus)
- peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

Sécurité sociale et MGEN

Depuis le 1^{er} janvier 2008, c'est la MGEN qui gère la sécurité sociale de tous les AESH, même ceux qui ne sont pas adhérents MGEN. Dans certains cas, la MGEN peut compléter le revenu d'un collègue en arrêt maladie placé à demi-traitement.

Attention : les AESH employés par les établissements scolaires ne bénéficient pas de la subrogation, ce qui veut dire qu'en plus des indemnités journalières versées par la CPAM via la MGEN, l'employeur continue de verser un salaire qu'il vous faudra rembourser ultérieurement. Il est donc nécessaire d'être particulièrement vigilant :

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

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.



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

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.

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)...**

Aides exceptionnelles—Prêts à court terme : Si vous rencontrez des difficultés d'ordre financier, vous pouvez solliciter l'octroi d'un prêt à court terme sans intérêt ou d'une aide exceptionnelle définitive. FO peut vous aider à monter votre dossier et 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 d'enfant 0-6 ans sont obligatoirement faites grâce à un **formulaire spécifique**, diffusé aux services ministériels d'action sociale et disponible en ligne sur le site dédié à la prestation

www.cesu-fonctionpublique.fr

Comment utiliser les Ticket CESU - garde d'enfant ?

Ils servent :

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

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

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

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

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

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

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

AUTRES

Allocation aux parents d'enfants handicapés (163.42 euros par mois) : Enfant de moins de 20 ans, bénéficiaire de l'Allocation Education Enfant Handicapé ; Non bénéficiaire de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), versée par le Conseil départemental.

L'aide à l'installation des personnel (AIP) : Dossier à télécharger sur le site <https://www.aip-fonctionpublique.fr/>

Les chèques vacances : Si vous désirez vous constituer une épargne pour vos loisirs : <https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr>

Les coupons sport : il permet de régler les adhésions, licences, abonnements ... à moindre coût

Sur les sites académiques des SRIAS : Le chèque sport et bien-être ACTOBI : 50% d'économies sur de nombreuses activités sport ou loisirs

Des séjours de vacances : avec prix préférentiels à consulter sur le site

Télépéage Liberté : Si vous êtes bénéficiaires de chèques vacances, vous pouvez commander un badge télépéage gratuit

Abonnements Publications « Jeunesse » : en partenariat avec les éditeurs Bayard-Presses et Milan-Presses, la SRIAS propose des abonnements pour des publications "jeunesse", avec une participation SRIAS de 30 € par abonnement.

Pour toute demande de précision contactez vos représentants FO.

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 : FO (3 sièges) 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

Laurent Vautier (CPE)

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 Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)**

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 aux représentant FO à la F3SCT. En réponse, l'Administration devra indiquer ce qu'il a fait pour régler le problème. Le syndicat pourra intervenir pour faire évoluer la situation.

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, ce qui permettra au syndicat d'agir.

Exemple 3 : Un parent d'élève vous agresse. Vous saisissez immédiatement un représentant FO à la F3SCT. 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) : [Note 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 ET EN MAYENNE

- 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 1er 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 !
- La FNEC-FP FO obtient la rétroactivité de la prime REP+

QUELQUES POSITIONS DE LA FNEC FP-FO

La FNEC FP-FO s'oppose aux lois PEILLON, BLANQUER et aux actes 1 et 2 de l'école inclusive, 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 des PIAL (et des futurs PAS) 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.

QUELQUES POSITIONS 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 exige l'abrogation de la 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 force**

Quelques actions syndicales de la FNEC-FP FO en Mayenne

(Liste non exhaustive)

2018 :

- **Une première dans le département :** organisation d'un stage syndical pour les AESH à Laval, réunissant plus d'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 (orientation et accompagnement)**
 - **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 DSDEN.
- 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.

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.
- 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
- Actualisation du guide AESH **FO**
- Enquête départementale **FO** AESH

2022 :

- 3 réunions d'information AESH
- 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.
- Actualisation du guide AESH **FO**
- Pétition nationale **FO**-FCPE (parents d'élèves)

2023 :

- 2 Stages syndicaux et plusieurs réunions d'information AESH
- Audiences AESH DSDEN le 17 janvier et le 7 novembre
- Audience Rectrice le 6 novembre
- Mobilisation intersyndicale et grève le 3 octobre
- Réunion départemental inclusion le 6 décembre
- Les adhésions des AESH à **FO** sont en très forte hausse

Écoles

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

Collèges et lycées

snfolc53@gmail.com - 07 80 43 74 45