SNUDI 51 FO

Nos statuts sont nos droits...

Défendons les !

Adresse :

Union Locale Force Ouvrière (SNUDI-FO)

Maison des syndicats

1 place de Verdun – BP 125

51000 Châlons-en-Champagne

tel : 06 26 70 76 92 – **mail :** snudifo51@gmail.com

Guide AESH

pour un vrai statut !
pour un vrai salaire !

Année 2020-2021

Sommaire

- Les missions
- Le contrat
- La hiérarchie
- Le temps de travail
- L'affectation
- L'entretien professionnel
- Le salaire
- Les primes et indemnités
- Les frais de déplacements
- Le transport
- L'action sociale
- Le droit syndical
- Hygiène, santé et sécurité au travail
- Protection fonctionnelle
- Congés maladie
- Congés enfant malade
- Concours/examens
- Congés maternité et paternité
- Accident du travail
- Sécurité sociale
- Pourquoi se syndiquer à FO
- Lexique

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'ELEVE(S) EN SITUATION DE HANDICAP

L'accompagnement des élèves se décline selon deux modalités :

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

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

L'accompagnement collectif dans les ULIS (1er ou 2nd degré) relève d'une décision de l'autorité académique.

Dans le cadre de la loi Blanquer et de l'école inclusive, la volonté ministérielle est de passer de 30% d'accompagnement mutualisé à 80% !
Pour FO, cet objectif n'a qu'un but : diminuer drastiquement le nombre d'AESH dans une logique d'économie budgétaire contre le droit des enfants en situation de handicap à bénéficier d'un enseignement adapté.

L'AESH référent

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

Attention ! L'AESH référent est toujours rattaché à un ou des enfants en situation de handicap, son rôle de référent se fera donc en dehors du temps de travail. Pour l'instant aucune information n'est donnée en ce qui concerne une quelconque compensation financière.
La FNEC FP-FO exige l'abrogation de la loi Blanquer dite « école de la confiance »

Le contrat

6 ans en CDD
Le contrat est de 3 ans, *renouvelable une fois*, pour une durée maximum de 6 ans.
Les AESH peuvent être CDIsés à l'issue de 6 ans en CDD .
L'administration doit notifier son intention ou non de renouveler le contrat 1 mois avant la fin du contrat pour les AESH ayant moins de 2 ans d'ancienneté et 2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté. L'AESH dispose ensuite de huit jours pour faire connaître sa réponse. Il n'existe pas d'indemnité de fin de contrat.
1/12e de période d'essai
La période d'essai est d'un douzième de la durée du premier contrat. Il n'y a plus de période d'essai en cas de renouvellement.
Aujourd'hui pour un premier contrat, la période d'essai est donc de 3 mois
Attention aux conséquences d'un refus de renouvellement

Si le salarié refuse une proposition de renouvellement il peut être considéré comme démissionnaire (avec une carence de 4 mois de droits au chômage).

UN CHANGEMENT D'AFFECTATION PEUT-IL ÊTRE REFUSÉ ?
Un changement d'affectation peut avoir lieu en cours de contrat. Cette modification du contrat de travail par un avenant est légale. L'agent dispose alors d'un délai d'un mois pour retourner l'avenant signé. De plus, un changement de lieu de travail ne constitue pas une modification substantielle du contrat de travail si la zone géographique est la même. Si le salarié refuse de signer un avenant en ce sens, cela est considéré comme une faute professionnelle qui peut conduire à un licenciement (avec **une** carence de 4 mois pour toucher les allocations chômage).
Les PIALs constituent des groupements d'établissements sur lesquels les AESH sont censés pouvoir intervenir (dans certains départements, un PIAL peut regrouper plusieurs dizaines d'établissements et écoles). Depuis leur généralisation par la loi dite « école de la confiance », des AESH sont affectés sans que leurs vœux soient respectés. La FNEC FP-FO intervient pour que les vœux soient respectés. Faites appel aux syndicats départements de la FNEC FP-FO !

La hiérarchie

Vos supérieurs hiérarchiques sont dans l'ordre :
1 - le ministre de l'Education nationale
2 - le Recteur d'Académie
3 - l'Inspecteur Académie (IA-DASEN)

Dans le premier degré :
4 - l'Inspecteur(trice) de l'Education nationale

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

Dans le premier degré, l'IEN, supérieur hiérarchique direct, a principalement un rôle d'évaluateur. Le directeur ou la directrice d'école n'est pas votre supérieur hiérarchique. Il est simplement délégataire de l'autorité de l'Inspecteur d'Académie. Le directeur d'école est chargé de l'application du contrat

(notamment l'emploi du temps en lien avec le ou les enseignants). En aucun cas, il n'est chargé de constituer le contrat.
Le directeur est un enseignant chargé de tâches administratives, dont notamment la transmission des pièces en suivant la voie hiérarchique (dans les 2 sens).
Le directeur n'a donc pas compétence à vous évaluer.

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

Le temps de travail

- **Temps de travail annualisé**

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

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

Le contrat précise le nombre d'heures d'accompagnement des élèves en situation de handicap que l'AESH accompagne. Ce temps d'accompagnement s'effectue au cours des 36 semaines correspondant à l'année scolaire.
« *Le temps de service est calculé en multipliant la durée de service d'accompagnement hebdomadaire attendue de l'AESH par 41 semaines. Ce temps de service inclut l'ensemble des activités réalisées par l'AESH au titre du plein exercice de ses missions :*
- l'accompagnement du ou des élèves ;
- les activités préparatoires connexes pendant ou hors la période scolaire ;
- les réunions et formations suivies pendant et hors temps scolaire.
Dès lors que l'AESH est amené à suivre des formations longues en dehors de la période scolaire, il est préconisé que l'employeur prévoit dans le contrat, pour la période concernée, un nombre de semaines supérieur à 41, dans la limite de 45 semaines.
Les semaines en sus des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte des missions que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses fonctions en dehors du temps scolaire. Le temps d'accompagnement de ou des élèves ne peut être lissé sur la période de référence des 41 semaines.
Dès lors, le temps de service hebdomadaire d'accompagnement du ou des élèves sert de référence pour la détermination du temps de service.
Quotité travaillée = (temps de service hebdomadaire d'accompagnement x nombre de semaines compris en 41 et 45) / 1 607 heures.
Ainsi, pour exercer à temps plein (1 607 heures annuelles), un AESH dont le contrat prévoirait une période de 45 semaines, devra effectuer un temps de service hebdomadaire de 35 heures 40 minutes. Sur une période de 41 semaines, ce temps de service hebdomadaire devra être de 39 heures 10 minutes. »

Exemple de calcul de quotité horaire pour un temps partiel :

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

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

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

- **FO intervient à tous les niveaux pour le respect des missions des AESH étroitement liées à l'accompagnement de l'élève en situation de handicap.**
- **FO demande, pour les AESH, 24h de travail hebdomadaire sur 36 semaines et pas une minute de plus pour un temps plein et donc un salaire à temps complet.**

L'affectation

Contrairement aux personnels titulaires qui ont statutairement droit à une mobilité selon des règles, les personnels non-titulaires ne bénéficient pas d'un droit à la mobilité. Il n'existe pas de règlementation 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.

- **Contactez la FNEC FP-FO de votre département pour toute information complémentaire.**

Le PIAL : outil de déréglementation et de mutualisation des moyens

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

Le SEI (Service éducation inclusive)

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

C'est donc un transfert des missions de la MDPH au SEI 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.

L'entretien professionnel

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

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

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

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

Pour tout problème lors de vos entretiens professionnels, saisissez le SNUDI-FO

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

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

Salaires

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

Les AESH sont rémunérés lors de leur recrutement à l'indice plancher 329, conformément à la législation qui prévoit que la rémunération d'un agent public ne peut être inférieure à celle du SMIC. Décret n°91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.
Le SMIC ayant été augmenté au 1er janvier 2020, l'indice majoré plancher est passé de 325 à 329 pour les AESH.

Dans certaines académies le niveau indiciaire n'a pas été systématiquement aligné sur le SMIC. L'intervention syndicale a été nécessaire.

- **Evolution de carrière**

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

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

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

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

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

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

Primes et indemnités

- **Supplément familial de traitement**

1 enfant : 2.29 €

2 enfants : 10.67 € + 3% du traitement bru

3 enfants : 15.24 € + 8% du traitement brut

Par enfant supplémentaire : 4.57 € + 6% du traitement brut

- **Allocations familiales**

2 enfants à charge : 130,12 €

3 enfants : 296,83 €

Par enfant supplémentaire : 166,71 €

Majoration pour âge plus de 14 ou de 16 ans : 65,06 €

- **Prime à la naissance ou à l'adoption**

Le montant de la prime à la naissance est de **941.46€ par enfant** (après CRDS). Pour une adoption, la prime est de **1 883.31 €**. Son paiement s'effectue au 7ème mois de grossesse ou le mois suivant l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
Le versement de cette prime est subordonné aux **conditions de ressources** (cf tableau) et à la

production des justificatifs concernant l'adoption ou d'une déclaration de grossesse, devant être envoyée dans les quatorze premières semaines de grossesse, ou à l'organisme débiteur de la prime et à la caisse d'assurance maladie.

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

- **Allocation de base**

Le montant mensuel de l'allocation de base est de **184.62 €** (après CRDS) avec **conditions de ressources** par famille (voir tableau).
Cette allocation est versée du premier jour du mois de la naissance jusqu'au dernier mois précédent les trois ans de l'enfant. En cas d'adoption, même si l'enfant a plus de trois ans et moins de 20 ans, elle est versée pendant 36 mois. En cas de décès de l'enfant, elle est maintenue pendant 3 mois, sous réserve des conditions d'âge.
Le versement de l'allocation de base est subordonné à la passation des examens médicaux par l'enfant.

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

COMPLEMENT DE LIBRE CHOIX D'ACTIVITE

Ce complément est destiné au parent qui décide d'arrêter son activité ou de travailler à temps partiel. Il est versé dès le premier enfant, pendant 6 mois et jusqu'à trois ans pour les enfants suivants. Le complément est maintenu pendant 3 mois en cas de décès de l'enfant. La durée minimale est portée à un an pour l'enfant adopté.
Pour pouvoir en bénéficier, il faut avoir cotisé pour la retraite au moins huit trimestres dans les deux ans avant la naissance du premier enfant (rang 1), dans les quatre ans avant la naissance du deuxième enfant (rang 2), et dans les cinq ans pour les enfants de rang 3 ou plus.
Il est versé sans condition de ressources. Le versement cesse si l'une des conditions d'ouverture cesse d'être remplie (par exemple, reprise d'une activité à temps complet).

COMPLEMENT DE LIBRE CHOIX DU MODE DE GARDE

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

Frais de déplacement

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

Pour y avoir droit :

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

Attention !

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

Si vous rencontrez des difficultés pour vous faire rembourser vos frais de déplacements : contactez le syndicat.

Transports

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

ACTION SOCIALE

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

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

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

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

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

LE CESU

Dans le cadre de l'action sociale interministérielle, le ministère du budget, des comptes publics et de la Fonction publique a créé une aide financière pour la garde des enfants de moins de 3 ans, versée aux agents de l'Etat sous forme de Chèque emploi service universel.

Une économie de 265 € à 840 € par an sur les frais de garde des enfants de moins de 3 ans (aide calculée sur une année pleine, variable en fonction des revenus fiscaux et du nombre de parts fiscales).
Il est fonction du revenu fiscal de référence de l'année N-2 et du nombre actuel de parts fiscales. Les Ticket CESU - garde d'enfant permettent de payer tout mode de garde :

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

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

Comment utiliser les Ticket CESU - garde d'enfant ?

- **Ils servent : Soit à rémunérer un salarié en direct**
- Si la garde de l'enfant est effectuée par un salarié en emploi direct ou par un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e), il s'agit alors d'une situation de particulier employeur. A ce titre, l'employeur doit respecter des obligations sociales et notamment effectuer la déclaration des salaires et le paiement des cotisations sociales (voir l'encadré ci-dessous).
- **Soit à payer une association ou une entreprise (qu'elles soient prestataires ou mandataires de services à la personne)**
- S'il s'agit d'une entreprise ou d'une association, les Ticket CESU - garde d'enfant permettent de régler une facture partiellement ou totalement. Aucune déclaration de cotisations sociales n'est à effectuer. C'est l'entreprise ou l'association prestataire ou mandataire qui s'en charge. Si la garde de l'enfant est effectuée par un salarié en emploi direct ou par un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e), il s'agit alors d'une situation de particulier employeur. A ce titre, l'employeur doit respecter des obligations sociales et notamment effectuer la déclaration des salaires et le paiement des cotisations sociales.
- **Deux modes de remise des Ticket CESU - garde d'enfant sont possibles :**
- Remise en main propre pour tous les types d'intervenants.
- Utilisation d'e-Ticket CESU pour déclencher en ligne le paiement des salariés en emploi direct.
- **La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) est versée par la caisse d'allocations familiales pour tout enfant né ou adopté à compter de cette date.** Elle comprend : la prime à la naissance, la prime à l'adoption, l'allocation de base, un complément de libre choix d'activité, un complément de libre choix du mode de garde.
- Les familles qui bénéficient des prestations liées à l'enfance, pour un (des) enfant(s) né(s) avant le 1er janvier 2004, continuent à percevoir les prestations qui existaient avant la création de la PAJE.

Le droit syndical

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

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

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

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

Les autorisations d'absences pour participer aux instances du syndicat

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

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

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

Les stages de formation syndicale

Chaque agent a droit à 12 jours par an.

Premier degré : les RIS (réunion d'information syndicale sur le temps de travail)

De manière dérogatoire au décret fonction publique, l'Education Nationale a décidé de réduire à 9 heures le droit à l'information syndicale. FO le conteste et exige 12 heures par agent.

HIS (heure d'information syndicale-second degré)

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

Le droit de grève

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

HYGIENE, SANTE ET SECURITE

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

Saisir les représentants du syndicat au CHSCT.
Inscrire votre problème sur l'un des deux registres obligatoires qui doivent être installés dans l'école. (Registre de Santé et sécurité au travail s'il s'agit d'un problème non urgent – Registre de dangers graves et imminents s'il s'agit d'une urgence.)
Adresser une copie du registre à l'IEN. C'est à l'administration et non au directeur d'école qu'incombe la responsabilité de la santé au travail des personnels.

Exemple 1 : Une classe est mal chauffée. C'est votre lieu de travail. Vous renseignez le registre de Santé et sécurité. Vous en adressez une copie à l'IEN et une au représentant FO au CHSCT. En réponse, l'Administration devrait indiquer ce qu'il a fait pour régler le problème.
ATTENTION : l'administration tente de reporter ses responsabilités sur les directeurs d'école. Si le directeur est responsable de signaler le problème à la mairie, il n'est pas responsable de la santé des personnels. C'est à l'Administration d'obliger le responsable des locaux à appliquer la règlementation en termes de santé et de sécurité.
Exemple 2 : Un parent d'élève vous agresse. Vous saisissez immédiatement le représentant FO au CHSCT. Vous pouvez également renseigner le registre de danger grave et imminent. L'administration devra impérativement dans les 24 heures indiquer quelles mesures elle a pris pour faire cesser le danger. Si le danger est trop pressant, vous pouvez exercer votre droit de retrait. C'est à dire quitter votre lieu de travail pour vous mettre à l'abri. (Dans ce cas-là, n'oubliez pas que vous êtes responsables de vos élèves).

CHSCTM du 11 septembre 2020 : questions de FO à l'administration sur la situation sanitaire

Cas n° 1 : Je suis agent en contact avec les élèves, l'ARS m'a placé en quatorzaine suite à un cas de Covid parmi mes élèves ou les autres professeurs. Suis-je en ASA ? En congé maladie ? Y a-t-il un jour de carence ?
Le ministère : Cet agent travaille à distance si la nature de ses fonctions s'y prête sinon il est en ASA. Pas de jour de carence.
NB : Il apparaît que les CPAM place autoritairement les fonctionnaires en congé maladie ce qui induit la prise du jour de carence. Le représentant du ministre a indiqué qu'un premier travail a été fait avec l'assurance maladie, spécifique à l'éducation nationale, cela permettrait de régler les situations. Les jours prélevés seront remboursés. La FNEC FP-FO sera vigilante sur ce dossier et demandera une régularisation de la situation de tous ces agents qui ont été placés d'office en CMO.
Cas n°2 : (…) mon enfant est positif au test de COVID. Je suis donc un cas contact proche, je dois rester chez moi. Suis-je en ASA ? En congé maladie ? En garde d'enfant malade ? Y a-t-il un jour de carence ?
Le ministère : même réponse. (…)
Cas n°3 : (…) et j'ai des symptômes. Conformément aux directives du protocole, je ne me rends pas sur mon lieu de travail, et vais me faire tester. Suis-je en ASA ? En congé maladie ? Y a-t-il un jour de carence ? Le fait d'être positif ou non au final différencie-t-il les réponses aux questions précédentes ?
Le ministère : application du droit commun. La personne qui a des symptômes doit aller chez son médecin traitant pour avoir un certificat d'isolement. En raison des délais importants pour les tests, le collègue est placé soit en travail à distance si ses fonctions le permettent, soit en ASA. Ensuite, c'est au médecin de dire si cela nécessite un arrêt ou un isolement. Si vous êtes positif sans être malade, vous pouvez être en télétravail ou en ASA. Sinon, c'est un arrêt de travail.
Cas n° 4 : Je suis personnel contractuel depuis moins de 3 mois. Je suis placé en « isolement », vais-je toucher mon salaire pendant cette quatorzaine ? Le ministère : c'est plutôt une question pour la sécurité sociale qui pourrait prendre en charge les indemnités journalières. Je n'ai pas la réponse pour l'instant. Remarque : Ce n'est pas à la sécurité sociale de faire les frais d'une mauvaise gestion de la sécurité des agents de la part de l'employeur. Il a été fait mention d'un décret du 31 janvier 2020 décret modifié le 31 juillet 2020 qui indiquerait que toutes les dispositions qui permettent de maintenir le salaire peuvent être maintenues jusqu'au 10 octobre.

(…)
Cas n° 6 : La classe de mon enfant est fermée je dois le garder à la maison. Suis-je en ASA, en garde d'enfant malade ?
Le ministère : télétravail sous réserve des nécessités de service ou ASA sur justificatif de l'école et attestation sur l'honneur.
Cas n°10 : Que dois-je faire si mon médecin me prescrit une contre-indication médicale pour le port du masque.
Le ministère : télétravail. Sinon ASA si la fonction de l'agent ne le permet pas. Tout cela sur certificat médical.
Cas n°11 : Que fait-on si un élève a une contre-indication pour le port du masque ? Le ministère : pas de dérogation prévue pour l'instant. Si un élève ne porte pas de masque : pas d'accueil dans l'enceinte scolaire.
Cas n°12 : Que fait-on si un élève se présente sans masque ? Le ministère : Isolement.
Cas n°13 : Charge de travail importante sur les directeurs d'école en cas de cas suspect ou déclaré
Le ministère : l'interlocuteur de l'ARS est la DSDEN et non le directeur d'école.

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 PROCEDER ?

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.

QUE FAIRE, COMMENT FAIRE ?

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)**

COMITE HYGIENE SANTE ET SECURITE CONDITION DE TRAVAIL

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission. Si l'administration et certaines organisations syndicales tentent d'en faire un organe de co-gestion en noyant les réels problèmes que rencontrent les personnels. La FNEC-FP-FO y porte les revendications des personnels de l'Education Nationale pour l'amélioration de la situation professionnelle, de la santé et des conditions de travail, notamment en demandant l'application de la législation en matière de santé et de sécurité : visite médicale de prévention pour tous ; mise à disposition des registres santé sécurité, et information de tous les personnels de leur existence et des modalités d'utilisation ; enquêtes et visites de tous les établissements scolaires et écoles où une situation posant problème a été décelée ; recensement et analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles…

Congés 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'arrêt maladie (Décret 86-83 du 17 janvier 1986, art.12)		
Si votre ancienneté est au moins égale à ...	**Vous bénéficiez du maintien du plein traitement durant...**	**Puis, vous êtes placé à mi-traitement, durant...**
4 mois	1 mois	1 mois
2 ans	2 mois	2 mois
3 ans	3 mois	3 mois

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

Garde d'enfant malade (- de 16 ans)

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

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

Concours / Examens

Pour préparer et passer un examen ou un concours : 5 jours par an.

Congé de paternité

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

La demande doit être formulée au DASEN par la voie hiérarchique au moins un mois avant le début du congé

Congé de maternité

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.

Accident de travail

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

A savoir …

Autorisation d'absence (hors congés de droit)

· **Mariage** : Facultatif, 5 jours accordé, à plein traitement en cas exceptionnel.

· **Evénements familiaux graves ou raisons exceptionnelles** : Facultatif, accordé à plein traitement. Maximum : trois fois deux jours par année scolaire.

· **Décès ou grave maladie du conjoint**, **des ascendants ou enfants** : Accordé à plein traitement. Joindre le certificat de décès ou une pièce justificative. Trois jours ouvrables (plus éventuellement délais de route, 48 h maximum).

· **Décès ou maladie très grave d'un proche ou d'une personne de la famille.** Facultatif, soumis à l'appréciation de l'IEN, accordé à plein traitement. Durée : trois jours maximum.

ATTENTION !

Un AESH qui quitte son poste sans autorisation :
- peut être privé de son traitement pendant son interruption de service (sauf cas graves et imprévus)
- peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

Sécurité sociale et MGEN

Depuis le 1/1/08, c'est la MGEN qui gère la sécurité sociale de tous les AESH, même ceux qui ne sont pas adhérents MGEN.
Dans certains cas, la MGEN peut compléter le revenu d'un collègue en arrêt maladie placé à demi-traitement.
Attention : les AESH employés par les établissements scolaires ne bénéficient pas de la subrogation, ce qui veut dire qu'en plus des indemnités journalières versées par la CPAM via la MGEN, l'employeur continue de verser un salaire qu'il vous faudra rembourser ultérieurement.

Il est donc nécessaire d'être particulièrement vigilant :
-déclarer les indemnités journalières au centre payeur par la Caisse Primaire de l'Assurance Maladie
-veiller à conserver le montant des indemnités journalières pour reversement à l'établissement payeur.
En effet, chaque année, des personnels se trouvent dans des situations extrêmement difficiles financièrement, en particulier en raison d'erreurs de l'administration.

FO LA DIFFERENCE - FO L'INDEPENDANCE

POURQUOI SE SYNDIQUER A FORCE OUVRIERE ?

Des syndicats membres :

- de la Fédération de l'Enseignement FO, la FNEC FP-FO
- de la Fédération Générale des Fonctionnaires, la FGF – FO
- de la confédération FO, la CGT-FO

Un syndicat dont l'activité est fondée exclusivement sur la défense des intérêts et des revendications des salariés et qui s'attache à défendre tous les dossiers individuels présentés par ses adhérents.

Un syndicat indépendant des gouvernements de droite comme de gauche et du patronat, des partis politiques et des églises.

Un syndicat qui refuse d'être la courroie de transmission du ministère et de l'administration.

Un syndicat attaché à de véritables négociations sur la base des intérêts de ses mandants.

Un syndicat démocratique avec des délégués élus, mandatés et contrôlés par les syndiqués dans le cadre de l'Assemblée Générale annuelle et des instances élues démocratiquement (Commission Exécutive et Bureau).

FO J'ADHÈRE
www.force-ouvriere.fr

Tarif : 50 euros pour les AVS,

avec :

- **protection juridique professionnelle**
- **adhésion à une association de consommateurs (conseils juridiques pour les problèmes liés à la consommation et au logement)**

…

plus d'informations sur le Bulletin d'adhésion à la fin de ce livret

QUELQUES CONQUETES DE LA FNEC FP-FO

En général, 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 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 !

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 PIALs qui visent à mutualiser les aides apportées aux élèves en situation de handicap contre les prises en charge individualisée afin de réduire le nombre d'AESH.

La FNEC FP-FO demande l'abrogation de la circulaire du 5 juin 2019 indique que tout renouvellement ou nouveau contrat se fait à présent sur un contrat de 3 ans renouvelable une fois avant la promesse d'un CDI.

Les conditions d'accès au CDI restent inchangées : 6 années de contrat AESH sans interruption supérieure à 4 mois et pas de certitude d'être recruté en CDI, "dans l'intérêt du service". De plus, le ministère exclut toujours les années de CUI dans le calcul de l'ancienneté.

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

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

QUELQUES POSITIONS DE LA CGT-FO

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

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

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

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

- être conseillé dans leurs démarches

- se réunir et dresser les revendications pour construire le rapport de forces

PETIT LEXIQUE

Dans l'Education nationale, on utilise un grand nombre de sigles ou d'abréviations. Pour s'y retrouver, voici la signification de quelques-uns ... à compléter au fil des années !

ASH : Adaptation Scolaire et Scolarisation des élèves Handicapés, secteur spécialisé de l'**EN** (Education Nationale)

AESH : Accompagnant d'Elève en Situation de Handicap

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

CAPD : Commission Administrative Paritaire Départementale

CAPN : Commission Administrative Paritaire Nationale

CDEN : Conseil Départemental de l'Education nationale

CAAS : Commission Académique d'Action Sociale

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

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

CTSD : Comité Technique Spécial Départemental

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

EREA : Etablissement Régional d'Enseignement Adapté

EVS : Emploi de vie scolaire

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

IEN : Inspecteur(trice) de l'Education Nationale

IMF : Instituteur Maître Formateur

ISSR : Indemnité de Sujétions Spéciales de Remplacement

Maître E : soutien scolaire

Maître G : rééducateur

MDPH: maison départementale des personnes handicapées (Ex-CDES)

PAI : Plan d'accueil individualisé

PEdT : Projet Educatif Territorial

PPMS : Plan Particulier de Mise en Sécurité

RASED : Réseau d'Aide Spécialisé aux Enfants en Difficulté

REP : Réseau d'Education Prioritaire

TD : Titre Définitif (nomination à)

SNUDI 51 FO

Cotisation syndicale

Syndiquez vous au SNUDI-FO !

Le SNUDI-FO défend mes droits, je me syndique !

=> Se syndiquer donne des droits :

- être informé(e) et défendu(e) en priorité en cas de besoin
- participer à la vie du syndicat (définition des orientations, prises de décisions...)
- Recevoir la presse FO chez soi
- Bénéficier d'une protection juridique
- Adhésion offerte à l'AFOC, deuxième association de consommateurs au niveau national

=> De plus, 66% de la cotisation est déductible des impôts, ou ouvre droit à un crédit d'impôt

Exemple : une cotisation de 150 € ne vous reviendra, avec le crédit d'impôt, qu'à 50€
De plus, vous pouvez résilier l'autonome de solidarité (35 €) par an puisque une protection juridique est offerte avec cette adhésion.

Retrouvez sur notre site un calculateur pour savoir combien vous coûte vraiment l'adhésion :

SCAN ME

http://snudifo51.com/me-syndiquer/

Alors n'attendez plus, adhérez au SNUDI-FO pour vous informer, pour vous défendre, pour vous organiser !

COTISATIONS DE BASE

ECHELONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Instituteurs					141 €	143 €	146 €	152 €	158 €	166 €	180 €
Profs des Ecoles classe normale			145 €	151 €	158 €	166 €	174 €	185 €	195 €	209 €	222 €
P.E. hors classe	174 €	193 €	205 €	217 €	233 €	247 €	Un reçu à joindre à votre déclaration vous est adressé en temps utile.				
ECHELONS	1	2	3	4	HEA'1	HEA'2	HEA'3				
P.E. classe exceptionnelle	215 €	235 €	250 €	270 €	300 €	330 €	360 €				

Cotisation de couple au SNUDI-FO : réduction de 25% sur les deux cotisations.

Règlement à envoyer à l'adresse ci-dessous par chèque(s) à l'ordre du « SNUDI-FO 51 » Plusieurs versements possibles - prélèvements des chèques aux dates que vous indiquerez

+ MAJORATIONS (éventuelles)

Enseignants ASH et IMF	+ 7 €
IMF IEN – IMF CPD	+ 11 €
Chargé d'école	+ 3 €
Directeur 2-4 classes	+ 6 €
Directeurs 5-9 classes	+ 10 €
Directeurs 10 classes et plus	+ 14 €

EVS / AVS : 50 € **Stagiaires :** 80 €
Retraité : 75 €
En disponibilité /congé parental : 30 €
Temps partiel : Cotisation au prorata du service effectué : 50% - 75% - 80%

[redacted]
Lydie LACROIX
(trésorière du SNUDI-FO)
2 boulevard Justin Grandtille
51000 Châlons-en-Champagne

Bulletin d'adhésion 2020/2021

Cotisation de base.....+ Majoration..... = ... euros Temps partiel : oui-non Quotité : %

Nom :..... **Prénom :**..... Nombre de chèques :

Corps : Instit. – P.E. – AVS / EVS **Date de naissance :**.....

Fonction : Adjoint – Directeur – IMF – ASH – autre ..... **Echelon :** ..... **Date de passage :**.....

Ecole – localité : .....**Tél. :**.....

Adresse personnelle : .....

Tél. personnel..... **E-mail personnel :**.....

déclare adhérer au SNUDI-FO pour une année date et signature :
(adhésion valable un an de date à date)

*Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par le syndicat **SNUDI-FO 51**. Elles sont conservées pendant la durée de votre adhésion plus une période de 3 ans et sont destinées à la direction de la communication de FO conformément à la loi « informatique et libertés », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en nous contactant : **snudifo51@gmail.com***