

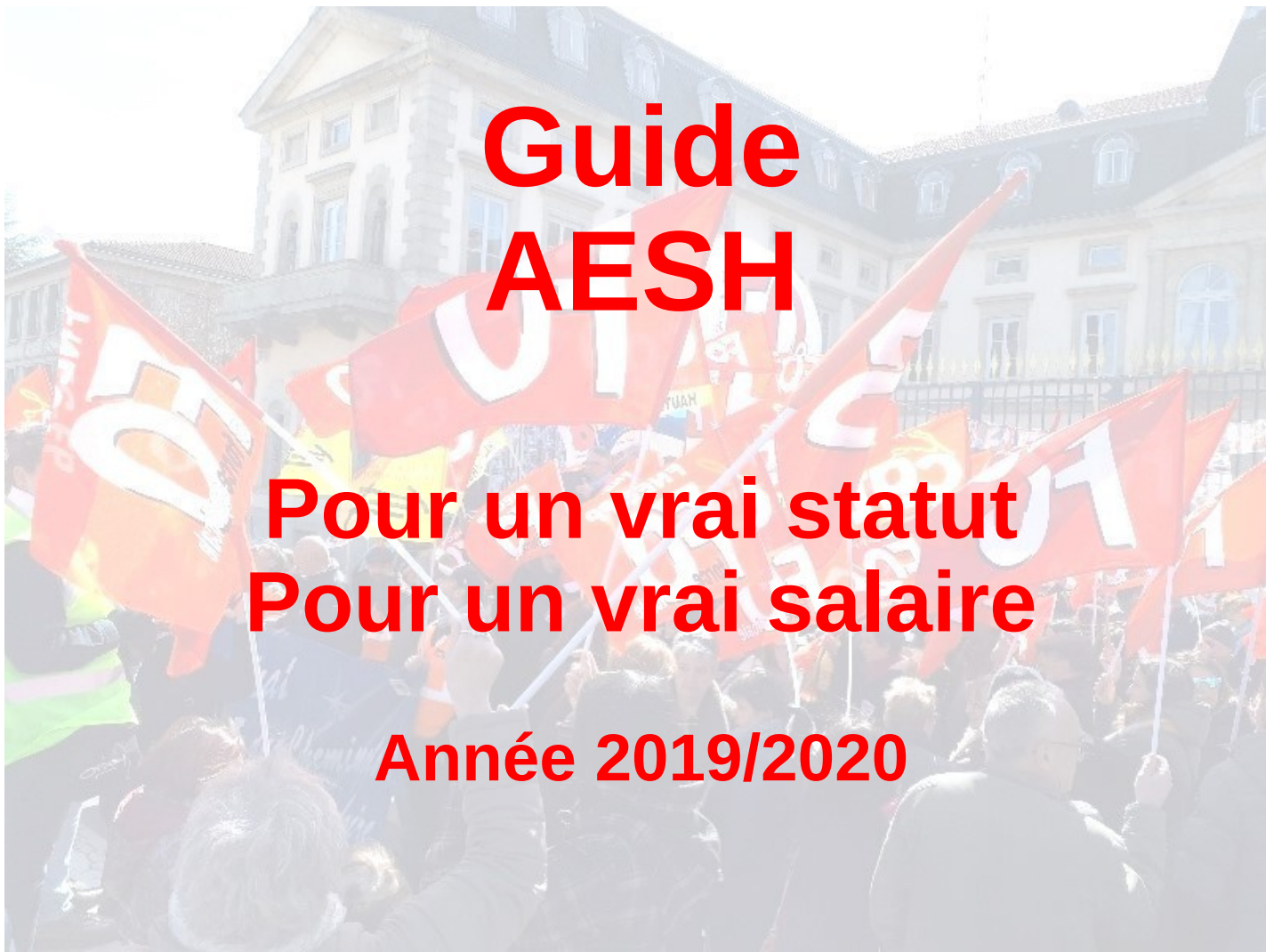


**FNEC-FP FORCE OUVRIERE
De l'Yonne**

**7, rue Max Quantin BP231
89004 AUXERRE CEDEX**

snudi.fo89@gmail.fr

03 86 52 55 12



Guide AESH

**Pour un vrai statut
Pour un vrai salaire**

Année 2019/2020

**La Force de FO
L'INDEPENDANCE**

SNFOLC FO YONNE
7, rue Max Quantin
BP231
89004 AUXERRE CEDEX
snfolc89@gmail.com
03 86 52 55 12

NUMEROS UTILES

SNUDI FO YONNE
7, rue Max Quantin
BP231
89004 AUXERRE CEDEX
snudifo89@gmail.com
03 86 52 55 12
Site : <http://89.fo-snudi.fr/>

SNETAA FO YONNE
7, rue Max Quantin
BP231
89004 AUXERRE
CEDEX
snetaafo89@gmail.com
03 86 52 55 12

RESPONSABLE FO DES AVS/AESH

Jérôme Thiriet

DSDEN de l'Yonne

12 bis Boulevard Gallieni
89011 Auxerre Cédex

Gestion et suivi des personnels AESH droit public
Gestion et suivi des candidatures AVS

Viviane Testard
Bureau 120 – 03 86 72 20 29

POURQUOI SE SYNDIQUER AUX SYNDICATS DE LA FNEC FP FO ?

Un syndicat membre :

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

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

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

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

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

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

QUELQUES CONQUETES DE LA FNEC FP FO

La FNEC FP FO a obtenu le rétablissement de la prime compensatrice à la hausse de la CSG supprimée au AESH en 2018

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.

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, entre autre chose, 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.

QUELQUES POSITIONS DE LA CGT-FO

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

Avec la confédération FO, il 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, il s'oppose au projet de réforme Macron/Delevoye des retraites, à la retraite universelle par point. Il défendra dès la rentrée le système de retraite par répartition, tous les régimes spéciaux et le code des pensions civiles et militaires.

LES POSITIONS DE FO
ADOPTÉES LORS DE L'ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE STATUTAIRE (17 mai 2019)

AESH/EVS

- L'AG dénonce la mise en œuvre des dispositifs PIAL inclu dans la loi BLANQUER, qui visent à mutualiser les AESH pour en réduire le nombre et donc le coût. Cette loi confirme la volonté du Ministre de maintenir ces personnels en situation de précarité.
- L'AG revendique pour les personnels AESH un vrai statut, un vrai salaire et un vrai déroulement de carrière et une revalorisation salariale immédiate.
- L'AG revendique la possibilité pour tous de travailler à temps complet et la prise en compte de tout le travail invisible (participation aux réunions dont les ESS, concertation avec les équipes pédagogiques et éducatives, et la gestion de matériel, préparation des séances d'accompagnement, encadrement des sorties, temps de déplacements entre établissements...)
- L'AG revendique le réemploi de tous les personnels et exige qu'ils en soient informés avant la fin de l'année scolaire.
- L'AG demande la mise en place d'une formation qualifiante (DEAES) et de formation initiales spécifiques rencontrées avec les enfants.
- L'AG refuse que les personnels AESH soient utilisés à des missions de remplacement dans d'autres écoles pour palier le manque de personnels.
- Comme dans le 63, l'AG demande la création d'une brigade de remplacement AESH à l'image des Tr professeurs des écoles.
- L'AG demande que la CCP puisse exercer ses prérogatives en matière d'affectation par la mise en place de commissions départementales pouvant étudier les vœux formulés par l'ensemble des AESH sur la base de la publication de l'ensemble des postes et d'un barème. Elle demande également que la CCP exerce ses prérogatives quant aux entretiens professionnels et à leur éventuel contestation par les agents.
- L'AG demande le respect du principe de subrogation afin d'éviter les conséquences sur les impôts et prestations familiales.
- L'AG se félicite de la victoire syndicale que représente l'annonce du reversement aux personnels renouvelés de l'indemnité compensatrice de hausse de CSG. Elle constate cependant que tous ne l'ont pas reçu. Elle demande donc que la procédure de remboursement soit accélérée. Elle demande enfin que l'indemnité soit versée à tous les nouveaux embauchés depuis le 1er janvier 2018, ce qui n'est pas le cas.
- L'AG demande la portabilité du contrat de travail en cas de changement de département.
- L'AG décide de poursuivre le travail de la commission AESH qui a commencé à se mettre en place.

Enseignement spécialisé (extraits)

L'AG revendique:

- L'abrogation de la loi Montchamp de 2005 et de la loi de refondation qui, sous couvert d'égalité des chances, entraîne l'inclusion scolaire obligatoire sans prendre en compte la gravité du handicap et remet en cause l'existence même des structures et postes spécialisés (RASED, CLIS/ULIS, IME, ITEP, SEGPA, EREA...) qui garantissent un enseignement adapté.
- Le maintien des classes implantées dans les établissements médicaux et spécialisés. La création de tous les postes d'enseignement spécialisé nécessaires pour l'accueil des enfants handicapés, allophones, en difficultés...
- L'abandon de la convention de 2016 signée entre l'ARS (Agence Régionale de Santé) et le recteur de région qui prévoit la fermeture de 50% des classes d'IME et d'ITEP à l'horizon 2020 et 80% à l'horizon 2023.
- L'ouverture et la réouverture de toutes les structures et postes spécialisés fermés depuis la mise en œuvre de la loi de 2005.
- L'abandon du dispositif ULIS école, pour le retour aux classes spécialisées avec des enseignants formés et qualifiés.

Les missions des AESH

Accompagnement d'élève(s) en situation de handicap

L'accompagnement des élèves se décline selon deux modalités :

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

Dans le cadre de la loi Blanquer et de l'école inclusive, la volonté ministérielle est de passer de 30% d'accompagnement mutualisé aujourd'hui 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'accompagnement collectif dans les ULIS (1er ou 2nd degré) relève d'une décision de l'autorité académique.

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 CDIés 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'AFFECTION PEUT-IL ÊTRE REFUSÉ ?

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

Temps de travail

Annualisation du temps de travail

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 ».

Par exemple, un AESH ayant une quotité de travail de 60% doit un temps de travail annuel de 964,2 heures. Réparties sur 36 semaines d'école, ces heures correspondent donc à une moyenne de 26,8 heures hebdomadaires.

Ainsi en application de la circulaire du 5 juin 2019, les AESH doivent des heures à l'administration (2,6 heures hebdomadaires pour un 60%) pour les réunions (qui seront donc obligatoires), mais aussi pour les formations qui pourront se dérouler en dehors des heures d'accompagnement (cf page 7)

Les AESH ne peuvent exercer que la seule mission d'accompagnement d'enfants en situation de handicap. Il ne peuvent donc, normalement, pas effectuer de tâches administratives, ni prendre en charge un groupe d'élèves.

Abrogation de la circulaire du 5 juin 2019

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.

Le PIAL Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé

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 décident des "territoires passant en PIAL". Les annonces pour la rentrée 2019 laissent entendre que les PIAL s'implanteront en lien avec la carte des ULIS.

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'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 »

Pas de statut, pas de carrière, un salaire de misère mais une évaluation professionnelle pour virer les personnels

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 compétence.

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

Ainsi, l'évaluation des AESH qui se déroule aux moments 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.

La Hiérarchie

Vos supérieurs hiérarchiques sont dans l'ordre :

- 1 - le Ministre de l'Éducation Nationale
- 2 - le Recteur d'Académie
- 3 - l'Inspecteur Académie (IA-DASEN)
- 4 - l'Inspecteur(trice) de l'Éducation Nationale

☞ Ni le directeur, ni les adjoints, ni le coordonnateur, 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 !

L'IEN, supérieur hiérarchique direct, a principalement un rôle de conseil pédagogique et 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 cadre de la mise en œuvre des PIALs, Les emplois du temps des AESH devraient échapper à la responsabilité des enseignants contre l'intérêt particulier de chaque enfant en situation de handicap et contre la liberté pédagogique des enseignants.

Salaires :

Les AESH sont rémunérés lors de leur recrutement à l'indice plancher 320 soit 734 euros net pour un AESH travaillant à 60%

En CDI, ils accèdent à un espace indiciaire de traitement comprenant 10 niveaux et sont rémunérés à l'indice de niveau 2 (indice majoré 320).

Le niveau 10 est à l'indice majoré 363, soit 213 euros brut de plus que le niveau 2 pour un temps plein.

par exemple, une quotité de travail de 58% correspond à une rémunération de 710 euros nets au niveau 2 de l'échelle et à 806 euros au niveau 8 de l'échelle.

Soit une revalorisation salariale de 96 euros en 21 ans de service! Un scandale!

Le traitement NET mensuel pour un temps de travail à 100% au 01/01/19

Niveau	Indice majoré	NET
1	320 ⁽¹⁾	1 199,32 €
2 (après 3 ans)	325	1 221,81 €
3 (après 6 ans)	330	1 244,30 €
4 (après 9 ans)	334	1 266,78 €
5 (après 12 ans)	340	1 289,27 €
6 (après 3 ans)	346	1 311,75 €
7 (après 3 ans)	352	1 334,24 €
8 (après 3 ans)	358	1 356,73 €
9 (après 3 ans)	363 ⁽²⁾	1 360,48 €

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

Frais de déplacement

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

Pour y avoir droit :

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

Attention!

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

**Si vous rencontrez des difficultés pour vous faire rembourser vos frais de déplacements:
Contactez le SNUDI-FO
03 86 52 55 12**

Transports

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

Allocations familiales

2 enfants à charge :
130,12 €

3 enfants :
296,83 €

par enfant en plus :
166,71 €

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

Calendrier scolaire 2019 - 2020

Rentrée Enseignants Élèves	=> =>	Vendredi 30 août 2019 Lundi 2 septembre 2019	
Toussaint	=>	du vendredi 18 octobre 2019 au lundi 4 novembre 2019	
Noël	=>	du vendredi 20 décembre 2019 au lundi 6 janvier 2020	
Hiver	=>	du vendredi 21 février 2020 au lundi 9 mars 2020	
Printemps	=>	du vendredi 17 avril 2020 au lundi 4 mai 2020	
Eté	=>	vendredi 3 juillet 2020	

Le pont de l'ascension est généralisé.
Le lundi de Pentecôte (journée de solidarité) n'est pas travaillé

Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours a lieu le matin des jours indiqués.

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
CPAIE : 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)

ACTION SOCIALE

Depuis 2007, les AESH 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.

Attention: les AESH en contrat avec le collègue ne bénéficient pas des PIM, ni des CESU ce que dénonce la FNEC FP FO.

Vous trouverez en encart le triptyque FO détaillant l'action sociale de l'Education Nationale.

CESU Fonction Publique de 0 à 6 ans

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.

Parts fiscales	Revenu fiscal de référence			
	Jusqu'à	De	à	A partir de
1,25	27 000	27 001	35 999	36 000
1,5	27 524	27 525	36 523	36 524
1,75	28 048	28 049	37 047	37 048
2	28 572	28 573	37 570	37 571
2,25	29 095	29 096	38 094	38 095
2,5	29 619	29 620	38 618	38 619
2,75	30 143	30 144	39 142	39 143
3	30 667	30 668	39 665	39 666
3,25	31 190	31 191	40 189	40 190
3,5	31 714	31 715	40 713	40 714
3,75	32 238	32 239	41 237	41 238
4	32 762	32 763	41 760	41 761
par 0,25 part supplémentaire	524	524	524	524
CAS 1 Montant annuel de l'aide au bénéfice des familles vivant maritalement (mariage, pacte civil de solidarité) ou en concubinage	700 €	400 €		
CAS 2 Montant annuel de l'aide au bénéfice des familles monoparentales (parents isolés)	840 €	480 €	265 €	

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.

Remise en cause de la tranche à 220€ du CESU !

La plupart des enseignants ayant-droits sont victimes de cette décision gouvernementale qui a supprimé la tranche à 220€ du CESU.

Ce sont plus de la moitié des ayant-droits qui sont désormais exclus de l'aide.

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.

Congés - absences

Congé de maternité

Une AESH a droit à un congés 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.

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

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 congés 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.

A savoir ...

Autorisation d'absence (facultatif)

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.

Accident de travail

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

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 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. Ce qui peut causer des difficultés financières.

FO est intervenue auprès du recteur à ce sujet, une solution devrait être trouvée pour remédier à ce problème.

LA PRESTATION D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT (PAJE)

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.

PRIME A LA NAISSANCE OU A L'ADOPTION

Le montant de la prime à la naissance est de **941.46€ par enfant** (après CRDS). Pour une adoption, la prime est de **1 883.31 €**. Son paiement s'effectue au 7^{ème} mois de grossesse ou le mois suivant l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le versement de cette prime est subordonné aux **conditions de ressources** (cf tableau) et à la production des justificatifs concernant l'adoption ou d'une déclaration de grossesse, devant être envoyée dans les quatorze premières semaines de grossesse, ou à l'organisme débiteur de la prime et à la caisse d'assurance maladie.

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.

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 €

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 D'ACTIVITE (montants jusqu'au 31 mars 2015)	MONTANT MENSUEL	
	En cas de versement de l'allocation de base PAJE	En cas d'absence d'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 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.

Le droit syndical, le droit de grève

► **Le droit syndical** est garanti aux agents non titulaires: « 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. »

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 à rogner 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 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.

Des réunions seront donc organisés tant sur les temps d'enseignement que sur des temps décomptés des 108 heures. Pour y participer il suffit simplement d'informer votre IEN qu'ayant participé à une RIS vous ne participerez pas à une animation pédagogique, conseil des maîtres, conseils d'école...

Certains IEN voudraient que les RIS ne soient décomptées que des réunions entre enseignants. Il s'agit d'un excès de pouvoir.

Le Droit de grève

Il est reconnu aux contractuels de l'Education Nationale.

Contrairement eux enseignants, vous n'avez aucune obligation de faire connaître votre intention de faire grève.



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

Saisir les représentants du syndicat au CHSCT. (Voir dans la page sur les numéros utiles)

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

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

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

ATTENTION: l'administration tente de reporter ses responsabilités sur les directeurs d'école. Si le directeur est responsable de signaler le problème à la mairie, il n'est pas responsable de la santé des personnels. C'est à l'Administration d'obliger le responsable des locaux à appliquer la réglementation en terme 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 prise 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).

Protection fonctionnelle :

En cas d'agression, de diffamation, c'est à l'Inspecteur d'Académie d'accorder la protection fonctionnelle

Comment procéder ?

Cette protection peut prendre diverses formes : interventions de l'IEN, de l'IA (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 (agression, diffamation, menaces, dommage aux véhicules) ou mise en cause pénale (suite à un accident ou à une plainte), **saisissez immédiatement le Snudi FO (avant toute démarche ou réponse aux sollicitations de l'administration)**

Comité Hygiène Santé et Sécurité 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 elle 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...