

# SNUDI-FO 13

## Mémento syndical 2021-2022



### Spécial AESH

Cher(e) collègue, cher(e) camarade,

L'année qui vient de s'écouler a vu des milliers d'AESH se mobiliser pour leurs droits en manifestant au Ministère de l'Éducation Nationale et en faisant grève les 8 avril et 3 juin aux cris de « *AESH en colère, nous voulons un vrai statut de la Fonction publique, une revalorisation des salaires, un contrat à temps plein, une formation de qualité, l'abandon des PIAL* »

Si le Ministre persiste dans sa volonté de maintenir les AESH dans la précarité : Salaires toujours en dessous du seuil de pauvreté, contractualisation à défaut d'un statut, absence de prime REP ou REP+, formations hors du temps scolaire, instauration des PIAL qui rendent les AESH corvéables à merci dans le mépris des personnels et des élèves... des milliers d'AESH ont commencé à s'organiser pour conquérir leurs droits.

Le SNUDI-FO 13 a joué un rôle pour cela et va continuer à le faire pendant cette nouvelle année scolaire.

Ce mémento a pour objectif de vous informer de vos droits, de vous permettre de vérifier qu'ils sont respectés et de les faire valoir, avec l'aide du syndicat, chaque fois que cela sera nécessaire. Vous y trouverez un certain nombre d'informations et de rappels réglementaires importants, ainsi que des coordonnées utiles.

C'est aussi un outil qui permet de s'organiser, car le premier des droits, c'est le droit syndical, celui qui permet de défendre tous les autres.

**Informez-vous, syndiquez vos collègues, organisons-nous ensemble pour conquérir les droits des AESH : un vrai salaire, le statut de fonctionnaire, un temps plein, une formation de qualité et l'abandon des PIAL.**



Franck Neff, Secrétaire départemental du SNUDI-FO 13

### Sommaire

- Missions - Temps de travail de l'AESH p. 2
- Contrat - Modifications du contrat p. 3
- Découpage administratif - Acteurs du PIAL p. 4
- Hiérarchie - Entretien Professionnel - Licenciement p. 5
- Congés p. 6
- Rémunération - Action Sociale p. 7
- Action Sociale (suite) p. 8
- Accident de travail ou de trajet - Sécurité sociale et MGEN - Complémentaire Santé p. 9
- Hygiène et Santé, Sécurité au Travail - Commission Consultative Paritaire p. 10
- Droit à formation - Cumul d'emploi - Indemnités de licenciement p. 11
- Allocations chômage - Démission - Rupture conventionnelle p. 12
- Sigles de l'E.N. - Calendrier scolaire p. 13
- Le droit syndical p. 14
- Se syndiquer au SNUDI-FO 13 p. 15
- Crise sanitaire et protection des personnels - Les correspondants du SNUDI-FO 13 p. 16

Le SNUDI-FO (Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs et Professeurs des Ecoles) syndique les enseignants du 1<sup>er</sup> degré, les PSY-EN et les AESH.



*Nous avons apporté grand soin aux informations collectées dans ce mémento, si toutefois vous relevez une erreur, faites-nous en part, pour l'améliorer encore ...*

## LES MISSIONS DE L'AESH

■ **Les missions des accompagnants sont précisées par la circulaire du 3 mai 2017** : « Ces personnels se voient confier des missions **d'aide aux élèves en situation de handicap**. Ainsi, sous le contrôle des enseignants, ils ont vocation à favoriser l'autonomie de l'élève, sans se substituer à lui, sauf lorsque c'est nécessaire ».

■ **L'accompagnement des élèves se décline selon trois modalités** :

- ✓ **aide individuelle (AESH-i)** : elle est attribuée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) à un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu, pour une quotité horaire déterminée ;
- ✓ **aide mutualisée (AESH-m)** : 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 ;
- ✓ **aide collective (AESH-co)** : l'AESH accompagne tous les élèves d'une Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (ULIS). La nomination à un poste d'accompagnement collectif dans les ULIS relève d'une décision de l'autorité académique.

Les AESH ne peuvent exercer que la seule mission d'accompagnement d'élèves en situation de handicap. Ils ne peuvent pas se voir confier des tâches (administratif, gestion d'un groupe d'élèves, ...) qui ne leur sont pas attribuées par les textes qui leur sont applicables.

**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 élèves en situation de handicap à bénéficier d'un enseignement adapté à la nature et au degré de leur handicap.**

## LE TEMPS DE TRAVAIL

■ **Les AESH sont soumis aux 1 607 heures annuelles** de travail s'ils sont à temps complet, réparties - depuis la circulaire ministérielle du 5 juin 2019 - sur une base allant de 41 à 45 semaines. **La FNEC FP-FO revendique un temps complet pour tous les personnels qui le souhaitent, soit 35 heures par semaine.**

■ **Dans les Bouches du Rhône, les AESH exerçant dans les écoles ont une quotité de travail** de 54% pour 21h/semaine auprès des élèves ou 61% pour 24h/semaine auprès des élèves.

Le temps annuel correspondant à la quotité de service (1607 h x quotité) est supérieur au temps de présence auprès des élèves (21 ou 24 h x 36 semaines), ce différentiel est censé correspondre au temps de travail hors temps de prise en charge (échanges avec l'enseignant ou la famille de l'élève, préparations, participation aux équipes de suivi ou aux sorties scolaires dépassant les heures de classe, ...). **Ce temps ne peut être utilisé pour accroître le temps de prise en charge des élèves.**

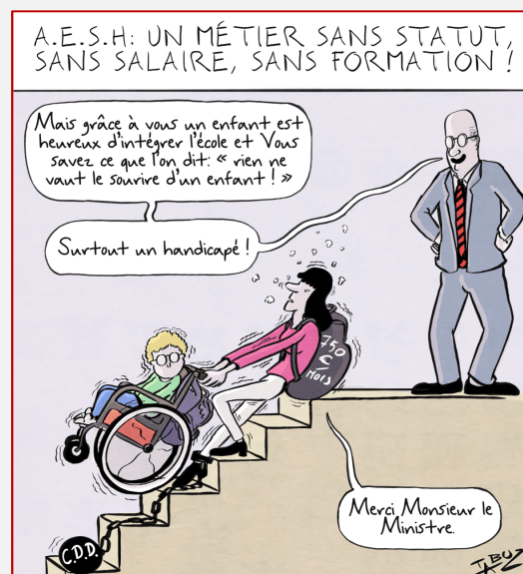
Si le surplus d'heures doit, selon la circulaire du 5 juin 2019, correspondre à la prise en compte du travail hors temps de prise en charge, le Ministre s'empresse de rajouter que la formation devra se faire hors temps d'accompagnement, c'est-à-dire que les formations se feront pendant les vacances scolaires, 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 les vacances.

Un AESH doit effectuer le nombre d'heures indiqué sur son contrat de travail, pas une minute de plus ! Cela signifie que son emploi du temps - arrêté par le coordonnateur du PIAL - ne doit pas dépasser le différentiel d'heures hors temps de prise en charge : ESS le midi ou le soir, les adaptations de documents, les sorties scolaires qui dépassent les heures de sortie, ...

Le SNUDI-FO 13 invite donc les AESH à bien faire le compte de toutes les heures faites en dehors du temps de prise en charge de l'élève. Ils sont en droit de refuser d'accomplir des heures supplémentaires non rémunérées.

**En cas de problèmes, prendre contact avec le SNUDI-FO 13 !**

**Le SNUDI-FO, avec la FNEC-FP-FO, revendique l'abrogation de la circulaire du 5 juin 2019 !**



## LE CONTRAT

■ Les AESH bénéficient d'un **contrat de droit public de 3 ans renouvelable une fois**. Ils **peuvent** obtenir une **cédésation au bout de 6 ans, s'il n'y a pas eu d'interruption de plus de quatre mois**. **Tout renouvellement au-delà de la 6<sup>ème</sup> année doit donc obligatoirement se faire sous CDI**. Les AESH qui ont bénéficié de 6 années de contrat comme AVS-AED ont un contrat en CDI dès leur premier contrat AESH. Par contre, **le Ministère exclut toujours les années de CUI-CAE dans le calcul de l'ancienneté ! La FNEC FP-FO revendique une intégration de tous les AESH dans un corps de la Fonction publique. En attendant, Force Ouvrière revendique le réemploi de tous à chaque rentrée scolaire.**

■ La décision de ne pas renouveler en CDI un AESH parvenu au terme de 6 années en CDD doit être justifiée par un **motif lié à l'intérêt du service**. **En cas de contentieux, tout non renouvellement qui reposerait sur un motif étranger à l'intérêt du service serait considéré comme entaché d'une erreur de droit.**

■ En cas de changement d'académie, de département ou d'établissement d'enseignement, la durée du ou des CDD antérieurs est comptabilisée dans les six années.

■ **La disposition du maintien minimal de la quotité antérieure lors du passage de CDD en CDI inscrit dans la circulaire de 2014 disparaît avec la circulaire ministérielle du 5 juin 2019**, ce qui permet à l'Administration de proposer des quotités inférieures et des rémunérations plus faibles lors du passage en CDI.

■ Les AESH effectuent **une période d'essai d'un douzième de la durée du contrat, soit trois mois**. **Cette période d'essai peut être renouvelée une fois, consécutivement à la première**. Il n'y a plus de période d'essai en cas de renouvellement.

■ **L'Administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement** au plus tard :

- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour trois ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent susceptible d'être reconduit en CDI.

■ L'agent dispose d'un **délai de huit jours** pour faire connaître son acceptation. Sans réponse dans ce délai, l'intéressé(e) est présumé renoncer à l'emploi.

■ Si l'agent refuse une proposition de renouvellement, il peut être considéré comme démissionnaire ; **il perd alors son droit à percevoir l'Allocation Chômage de retour à l'Emploi (ARE)**.

■ **Le salarié n'est pas considéré comme démissionnaire (démission légitime) :**

- si l'Administration ne lui a pas signifié le renouvellement dans les délais spécifiés ci-dessus ;
- s'il refuse pour suivre un conjoint ;
- s'il a un autre contrat avec un autre employeur ;



## LES MODIFICATIONS DE CONTRAT

■ L'Administration peut modifier le contrat, mais elle doit le faire par un **avenant au contrat**. Si l'AESH refuse de signer l'avenant, l'employeur peut le licencier, ce qui aura pour effet de le considérer comme démissionnaire.

■ **Un changement d'affectation** peut avoir lieu en cours de contrat. Cette modification du contrat de travail par un avenant est légale ; **elle ne constitue pas une modification substantielle du contrat de travail si la zone géographique est la même**. Si l'accompagnant 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).

■ **La diminution des heures de travail inscrites au contrat et la baisse de la rémunération afférente peuvent être considérées comme des « modifications substantielles » du contrat de travail**. Dans ce cas, ce n'est plus un renouvellement du contrat de travail qui est proposé à l'AESH, mais la signature d'un nouveau contrat ou d'un avenant au contrat de travail terminé.

■ **En cas de refus de signer le nouveau contrat (ou l'avenant au contrat), et pour éviter la perte de l'ARE** (Allocation chômage d'aide au Retour à l'Emploi), il faut démontrer qu'il y a modification substantielle du contrat de travail. Dans la lettre à l'Administration, spécifier clairement « *Mon contrat ou l'avenant au contrat de travail proposé, à savoir un temps partiel de ... % dans - établissement(s) scolaire(s) - entraînant une baisse de salaire mensuelle de ... €, je suis contraint(e) à mon grand regret de ne pas le signer.* »

### LE COMPLEMENT SALARIAL

**Pour bénéficier d'un complément salarial** de Pôle Emploi (si baisse de salaire égale ou supérieure à 30%), **il faut que la demande de temps partiel émane de l'employeur**. Le SNUDI-FO 13 invite donc les AESH qui accepteraient une modification de leur contrat avec une baisse de salaire à préciser qu'ils l'acceptent « *à la demande de l'Administration* ».

# LE DECOUPAGE ADMINISTRATIF

## LES CIRCONSCRIPTIONS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Dans le 1er degré, le département des Bouches du Rhône est découpé en :

- 34 secteurs géographiques appelées « circonscriptions », à la tête desquelles se trouve un Inspecteur ou une Inspectrice de l'Éducation Nationale (IEN), supérieur(e) hiérarchique des enseignants des écoles maternelles et élémentaires ;

- 3 zones plus grandes appelées « circonscriptions ASH » (Adaptation Scolaire et Scolarisation des enfants en situation de Handicap) dirigées par des IEN-ASH, qui sont supérieurs hiérarchiques des enseignants sur poste ASH.

## LES POLES INCLUSIFS D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISE (PIAL)

■ Dans le cadre de l'école inclusive, avec la loi Blanquer dite « Ecole de la confiance », le département est divisé en 16 districts totalisant 114 Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisé.

■ La zone d'intervention de l'AESH correspond aux différents établissements ou écoles compris dans le PIAL. L'AESH peut intervenir indifféremment dans le premier ou le second degré.

## LES ENSEIGNANTS REFERENTS (ERSEH)

■ L'enseignant référent est un enseignant spécialisé.

■ Ses missions sont de **trois ordres** :

- ✓ il exerce **les fonctions de référent auprès de chacun des élèves en situation de handicap** de son secteur d'intervention afin d'assurer, sur l'ensemble du parcours de formation, la permanence des relations avec l'élève et ses parents ;
- ✓ il est chargé de **réunir l'équipe de suivi de la scolarisation** pour chacun des élèves dont il est référent ;
- ✓ il favorise la continuité et la cohérence de **la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation**.

# LES ACTEURS DU PIAL

## LE PILOTE DU PIAL

■ Il a pour mission **la gestion du PIAL** au plus près du terrain. Il est informé de toute modification concernant les AESH du PIAL et **évalue leur activité professionnelle**, ainsi que la qualité du service de l'école inclusive.

■ Destinataire de l'analyse des besoins réalisés par le coordonnateur, il est aussi l'interlocuteur privilégié de la Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale (DSDEN).

■ Le pilote du PIAL peut être un(e) IEN et/ou un chef d'établissement du 2<sup>nd</sup> degré.

## LE COORDONNATEUR DU PIAL

■ Dans un PIAL, l'interlocuteur des AESH est **le coordonnateur**.

■ **Choisi par l'IEN et/ou le chef d'établissement, sur la base du volontariat**, il a pour tâches :

- ✓ l'élaboration des emplois du temps des AESH ;
- ✓ la modulation de l'emploi du temps des AESH en fonction des besoins des élèves, y compris en cours d'année scolaire, de manière ponctuelle ou durable ;
- ✓ l'anticipation des besoins d'aide humaine pour la rentrée suivante ;
- ✓ favoriser la continuité et l'accompagnement des élèves et éviter les ruptures de parcours.

## L'AESH REFERENT

■ Dans chaque département, des AESH référents peuvent être nommés par l'Inspecteur d'académie, après un appel à candidatures. Ils doivent justifier **d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans et du suivi de formations dans le champ de l'école inclusive**. Ils exercent dans le district dans lequel ils travaillent.

■ L'AESH référent a pour mission « **d'apporter un appui aux AESH nouvellement nommés et un soutien aux AESH en difficultés** », dans ou en dehors de la classe. **A ce titre, il perçoit une indemnité annuelle de 600 euros**.

■ **L'AESH référent est toujours rattaché à un ou plusieurs élèves en situation de handicap**.

■ **L'AESH référent exerce à temps plein**. Son temps de travail est réparti de la manière suivante sur le département :

- ✓ Accompagnement d'élèves en situation de handicap : 22 heures/semaine ;
- ✓ Accompagnement des AESH : entre 5 et 15 heures selon le nombre d'AESH du PIAL ;
- ✓ Participation aux ESS des élèves qu'il accompagne, réunions, formations.

## LA HIERARCHIE

- Les supérieurs hiérarchiques des AESH sont, dans l'ordre : le Ministre de l'Education nationale, le Recteur d'Académie, l'Inspecteur d'Académie puis le pilote de PIAL.
- Le directeur, les adjoints, le coordonnateur, l'AESH référent, les conseillers pédagogiques, les maîtres formateurs, les principaux de collège, les directeurs des établissements spécialisés, les maires, l'enseignant référent ne sont pas des supérieurs hiérarchiques !
- **Le directeur d'école n'est pas supérieur hiérarchique.** Il participe à l'analyse des besoins éducatifs particuliers des élèves en situation de handicap et transmet les besoins quantitatifs d'AESH au pilote du PIAL.
- Le directeur est un enseignant chargé de tâches administratives, dont notamment la transmission des pièces en suivant la voie hiérarchique (dans les deux sens). **Le directeur n'a donc pas compétence à évaluer l'AESH.**

## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Les AESH - qu'ils soient en CDD ou CDI - bénéficient d'un entretien professionnel **au moins tous les trois ans**. Il est préconisé de tenir un entretien **à l'issue de la 1<sup>ère</sup> année de contrat**. **Le moment du renouvellement du CDD comme celui du passage en CDI** peuvent constituer des périodes privilégiées pour ces entretiens.
  - L'entretien professionnel est conduit **par le supérieur hiérarchique** (le pilote de PIAL), sur le temps et le lieu de service. L'AESH peut refuser que l'évaluation soit menée par une autre personne, et s'opposer à la présence d'une tierce personne (enseignant, directeur).
  - Le supérieur hiérarchique peut prendre l'attache du ou des enseignants en charge de l'élève accompagné par l'AESH sur la manière de servir. Mais le contenu des échanges ne peut faire l'objet d'un rapport, ni servir d'unique base à l'évaluation de l'agent.
  - La convocation à l'entretien se fait par écrit. Il porte sur la **« valeur professionnelle » de l'agent**. Un compte-rendu est adressé à l'agent pour signature, sur lequel il est possible de porter des observations. Si l'entretien s'est mal passé, l'AESH peut en **contester une partie voire la totalité auprès du Rectorat**, dans un délai de quinze jours à compter de la date de l'entretien. L'Administration dispose d'un délai de réponse de 15 jours. En cas de désaccord persistant, l'AESH peut saisir la **Commission Consultative Paritaire (CCP)** dans un délai d'un mois.
- Pour être accompagné(e) dans vos démarches, contactez le syndicat.**
- L'Administration demande parfois aux directeurs d'école de remplir un formulaire d'évaluation des AESH. Aucun texte réglementaire ne les oblige à participer à l'évaluation. **Les directeurs ne sont pas les supérieurs hiérarchiques des AESH, ils n'ont pas compétence à les évaluer.**
  - Dans la circulaire du 5 juin 2019, on lit que cet entretien *« peut permettre de vérifier la qualité du service rendu et d'en tirer les conséquences sur le plan du développement professionnel de l'agent »* et qu'il *« peut donner en outre lieu à un réexamen de la rémunération de l'agent »*. Cette réévaluation n'est pas obligatoire et ne peut excéder 6 points d'indice tous les trois ans ! **Deux nouveaux textes législatifs mettent en place une grille d'avancement automatique déconnectée de l'entretien professionnel à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, obligeant les DSDEN à revaloriser les agents tous les trois ans.**

## LE LICENCIEMENT

- **Les motifs pour licenciement sont multiples** : insuffisance professionnelle, suppression ou transformation de l'emploi, recrutement d'un fonctionnaire pour occuper le poste, sanction disciplinaire, refus de l'AESH de renouveler son contrat.
  - Dans le cas où l'Administration envisage un licenciement, elle doit :
    - ✓ faire précéder le licenciement d'un **entretien préalable** au cours duquel l'AESH peut se faire accompagner d'un délégué syndical du SNUDI-FO 13 ;
    - ✓ notifier sa décision **par lettre recommandée ou par remise en mains propres contre décharge** ;
    - ✓ **respecter un préavis** de huit jours à deux mois selon l'ancienneté de service de l'agent.
  - Suite à un licenciement, l'Administration délivre à l'agent contractuel, le dernier jour du contrat et au plus tard dans les jours suivants son terme, **une attestation Pôle Emploi et un certificat de travail précisant la période d'emploi.**
- En cas de menace de licenciement, contactez sans délai le SNUDI-FO 13 !**

# CONGES

## ► CONGE DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

■ La Sécurité sociale verse, par l'intermédiaire de la MGEN, des **Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS)**.

■ Les AESH ont droit, sous certaines conditions d'ancienneté, au maintien de leur traitement :

| ancienneté égale au moins à | plein traitement pendant | puis, mi-traitement durant : |
|-----------------------------|--------------------------|------------------------------|
| 4 mois                      | 1 mois                   | 1 mois                       |
| 2 ans                       | 2 mois                   | 2 mois                       |
| 3 ans                       | 3 mois                   | 3 mois                       |

■ En-dessous de 4 mois de service, l'agent est placé en congé sans traitement pour une durée égale à celle de l'arrêt maladie.

## ► CONGE DE GRAVE MALADIE (CGM)

■ Il est possible, après trois ans de service, si la maladie nécessite des soins prolongés. **Le congé est accordé par périodes de 3 à 6 mois, dans la limite de 3 ans : 12 mois à plein traitement puis 24 mois à mi-traitement.**

## ► GARDE D'ENFANT MALADE

■ Le congé de garde d'enfant malade est accordé avec **plein traitement avec le certificat médical.**

■ **Le nombre de jours par année civile est égal à une fois les obligations de services hebdomadaires plus un jour**, soit 10 demi-journées (pour les agents travaillant 4 jours par semaine) ou 11 demi-journées (pour les agents à 4 jours et demi), quel que soit le nombre d'enfants.

■ **Si l'AESH élève seul son enfant, ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation, ce nombre est doublé.**

## ► CONGE PARENTAL D'EDUCATION

■ L'AESH peut bénéficier d'un congé parental s'il a une **ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.**

■ Le congé parental est accordé **à la mère** après un congé maternité **ou au père** à la naissance ; il peut s'étendre **jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.**

■ Le congé parental est aussi accordé à la mère ou au père **en cas d'adoption** d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

■ L'AESH doit informer l'employeur deux mois avant le début du congé parental (un mois s'il fait suite au congé maternité), en stipulant les dates de début et de fin du congé.

## ► CONGE POUR EXAMENS ET CONCOURS

■ Les AESH ont droit à **5 jours** de congés par an pour suivre des préparations aux concours et examens.

## ► JOURNEE DE CARENCE

■ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, chaque agent perd la **totalité de sa rémunération du premier jour de son congé maladie**, soit 1/30<sup>ème</sup>

**Au lieu de sanctionner les agents, le gouvernement ferait mieux de se pencher sur ses responsabilités d'employeur en matière de médecine de prévention car, dans ce domaine comme dans d'autres par ailleurs, le constat est terrible : peu ou pas de médecins de prévention, peu ou pas de reconnaissance de maladie professionnelle, ...**

**Le SNUDI-FO exige l'abrogation du jour de carence.**

## ► CONGE DE MATERNITE

■ L'AESH doit transmettre, dès que possible, à l'employeur, **le certificat de déclaration de grossesse** indiquant la date présumée de l'accouchement.

■ 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 l'AESH peut justifier de six 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 l'AESH ne remplit pas la condition de six mois de service, elle ne peut prétendre au maintien du plein traitement. Cependant, elle peut prétendre au **versement des IJSS** dès lors qu'elle peut justifier d'une affiliation au régime général d'au moins dix mois. Dans ce cas, les services pris en compte sont ceux accomplis dans les secteurs public et privé.

## ► CONGE DE MOBILITE

■ Ce congé, possible **pour les AESH en CDI**, permet d'être recruté en CDD - pour une durée de 3 ans renouvelable une fois dans la limite de 6 ans - par un autre employeur de la Fonction publique, en gardant le bénéfice de son contrat, celui-ci étant seulement suspendu. Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service.

## ► CONGE POUR RAISONS FAMILIALES

■ Ce congé non rémunéré est accordé de droit dès lors que l'agent est employé depuis plus d'un an et qu'il en fait la demande. Il peut être fractionné et ne comprend pas de période minimale.

■ Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans. Il peut être renouvelé, sous conditions. Pour les AESH en CDD, le congé est toutefois accordé dans la limite de la durée du contrat restant à courir.

■ L'AESH est soumis à une obligation de délai de prévenance de 2 mois avec la possibilité de dérogation en cas d'urgence liée à l'état de santé du proche.

Les congés de naissance, de paternité, pour raisons syndicales sont accordés aux AESH dans les mêmes conditions que pour les enseignants Il existe d'autres congés spécifiques aux contractuels. Contactez le SNUDI-FO.

# LA REMUNERATION

■ A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021, les rémunérations des AESH seront établies sur 11 niveaux avec une revalorisation des indices et un avancement automatique tous les trois ans. Néanmoins, cette amélioration ne permettra pas aux AESH de passer au-dessus du seuil de pauvreté fixé par l'INSEE à 1080 €/mois !

| Niveaux | Rythme d'avancement | Indice majoré | Net temps plein | Net temps partiel - 62% |
|---------|---------------------|---------------|-----------------|-------------------------|
| 1       | 3 ans               | 335           | 1261,66 €       | 728,23 €                |
| 2       | 3 ans               | 345           | 1299,32 €       | 805,58 €                |
| 3       | 3 ans               | 355           | 1336,99 €       | 828,93 €                |
| 4       | 3 ans               | 365           | 1374,65 €       | 852,28 €                |
| 5       | 3 ans               | 375           | 1412,31 €       | 875,63 €                |
| 6       | 3 ans               | 385           | 1449,97 €       | 898,98 €                |

## ► LES FRAIS DE TRANSPORT

■ Les AESH ont droit à une prise en charge de **50% de leur abonnement mensuel ou annuel** à des transports publics de voyageurs entre leur résidence personnelle et leur lieu de travail, ainsi qu'au **forfait « Mobilités Durables »**.

## ► LES FRAIS DE DEPLACEMENT

■ Les frais de déplacement des AESH peuvent être remboursés s'ils exercent **sur au moins deux établissements, dans deux communes non limitrophes et non desservies** par des transports en commun à des horaires acceptables.

## ► LE SUPPLEMENT 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 supp. | 4,57 € + 6% du traitement brut  |

## ► L'INDEMNITE DE RESIDENCE

■ Dans les Bouches du Rhône, les AESH, tout comme les enseignants, peuvent bénéficier d'une indemnité de résidence, variable suivant la commune, pouvant correspondre jusqu'à 3% du traitement brut mensuel.

# L'ACTION SOCIALE

■ Les AESH ont droit à l'action sociale de l'Education nationale, c'est-à-dire aux **prestations interministérielles (PIM) et aux prestations versées par les Commissions Académiques d'Action Sociale (CAAS), quelle que soit la nature de leur contrat (Rectorat/DSDEN ou lycée mutualisateur).**

■ **Les prestations sont soumises à un quotient familial annuel** inférieur ou égal à 12 400 euros au titre de l'année N-2 pour les PIM, et à 14 300 euros pour les Actions Sociales d'Initiative Académique (ASIA).

## ► LES PRESTATIONS INTERMINISTERIELLES (PIM)

*Taux 2021 (en euros)*

### RESTAURATION

Prestation repas 1,29

### AIDE A LA FAMILLE

Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant (par jour) 23,88

### SUBVENTIONS POUR SEJOURS D'ENFANTS

#### En colonie de vacances (par jour)

- enfants de moins de 13 ans 7,67  
- enfants de 13 à 18 ans 11,60

#### En centre de loisirs sans hébergement

- par jour 5,53  
- pour une demi-journée 2,79

#### En maison familiale de vacances et gîtes (par jour)

- séjour en pension complète 8,07  
- autres formules 7,67

#### Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif

- forfait pour 21 jours ou plus 79,46  
- les séjours d'une durée inférieure (par jour) 3,78

#### Séjours linguistiques (par jour)

- enfants de moins de 3 ans 7,67  
- enfants de 13 à 18 ans 11,61

### ENFANTS HANDICAPES

Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel) 167,06

Séjour en centre de vacances spécialisé (par jour) 21,88

## ► LES ACTIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADEMIQUE (ASIA)

■ Dispositifs d'action sociale, démarches nécessaires, coordonnées de service social pour les personnels : <https://www.ac-aix-marseille.fr/l-accompagnement-social-et-le-service-social-en-faveur-des-personnels-121586>

■ Ces aides sociales sont de plusieurs types : aide au logement, garde périscolaire, loisirs et vacances, BAFA, ...

### Secours non remboursables et secours remboursables :

■ Ces aides s'adressent aux personnels rencontrant des **difficultés financières passagères et exceptionnelles**. Après un entretien avec une assistante sociale des personnels la CAAS émet un avis.

**Faites appel au SNUDI-FO 13 pour vous aider à constituer et défendre votre dossier.**

## ► LE PASS EDUCATION

■ Le Pass Education permet **d'accéder gratuitement à certains musées et monuments nationaux**.

■ Le Pass Education est distribué par les directeurs d'école.

## L'ACTION SOCIALE

### ► LES CHEQUES-VACANCES

■ Proposé par le Ministre chargé de la Fonction publique au titre de son action sociale interministérielle, le Chèque-Vacances est **une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances**. Il permet de financer son budget vacances, culture et loisirs.

■ Cette prestation est **basée sur une épargne personnelle**, abondée d'une **participation de l'Etat** pouvant représenter 10 à 30% du montant épargné (35% pour les moins de 30 ans).

### ► LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

■ Elle est attribuée, en principe **automatiquement**, lorsque l'évolution du traitement brut de l'agent est inférieure sur quatre ans à l'évolution de l'indice des prix à la consommation. **Attention : il faut être employé en continu pendant la période de référence de quatre ans.**

■ Vous pouvez télécharger le **simulateur de l'Etat** en vous rendant à l'adresse suivante : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indemnite-de-garantie-individuelle-pouvoir-dachat>

### ► CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU)

■ Si vous avez un enfant âgé de 0 à 6 ans, vous avez droit au CESU. **Ces chèques sont utilisables pour rémunérer une structure de garde d'enfants** hors du domicile (crèche, halte-garderie, ...), un salarié en emploi direct (nourrice, baby-sitter) ou une association.

■ Cette aide est calculée à partir du revenu fiscal de référence de l'année N-2 et du nombre de parts fiscales.

■ Attention, vous devez remplir une demande par an et l'envoyer avant le 31 décembre de l'année en cours, sur <http://www.cesu-fonctionpublique.fr/>

### ► LA PRIME D'ACTIVITE

■ La prime d'activité a remplacé le RSA et la prime pour l'emploi.

■ Elle dépend des revenus et de la composition du foyer, sur la base d'une déclaration trimestrielle.

■ Pour savoir si vous êtes éligibles à la prime d'activité, vous pouvez faire une simulation sur le site de la CAF : <https://www.caf.fr/wps/portal/caffr/simulateurpa>

## SECURITE SOCIALE ET MGEN

■ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, c'est la **Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale (MGEN)** qui gère la Sécurité sociale de tous les AESH.

■ Dans certains cas, la MGEN peut compléter le revenu d'un collègue en arrêt maladie placé à demi-traitement.

■ Attention, tous les AESH ne bénéficient pas de la **subrogation** ; cela veut dire qu'en plus des indemnités journalières versées par la CPAM via la MGEN, l'employeur continue de verser un salaire qu'il faudra rembourser ultérieurement.

## LA COMPLEMENTAIRE SANTE

■ Les AESH cotisent à l'assurance maladie et sont rattachés à la MGEN pour la Sécurité sociale. Ils peuvent également cotiser à une mutuelle complémentaire. Selon les revenus du foyer, ils peuvent obtenir - à titre gratuit ou avec une faible participation financière - la Complémentaire Santé Solidaire (CSS).

### ► LA COMPLEMENTAIRE SANTE SOLIDAIRE (CSS)

■ C'est **une complémentaire santé (mutuelle) gratuite** destinée aux personnes qui ont de faibles ressources et qui résident en France de manière stable et régulière.

■ Elle donne droit aux **avantages** suivants :

- ✓ tarifs médicaux sans dépassements d'honoraires dans le cadre du parcours de soins ;
- ✓ prise en charge du forfait journalier hospitalier ;
- ✓ exonération de la participation forfaitaire de 1€ et des franchises médicales ;
- ✓ tiers-payant ;
- ✓ forfaits de prise en charge pour prothèses dentaires, lunettes, aides auditives et certains dispositifs médicaux tels que canne, fauteuil roulant ou pansements.

■ Pour demander la CSS, il faut constituer un dossier. Une fois attribuée, **elle est accordée pour un an** et le renouvellement doit être demandé chaque année. Les ressources prises en compte sont celles perçues au cours des 12 mois précédant la demande. **Chaque membre du foyer a droit à la CSS.**

| Plafond de ressources pour l'attribution de la CSS |   |   |
|--|---|---|
| Composition du foyer                               | Plafond CSS sans participation financière | Plafond CSS avec participation financière |
| 1 personne   | 9 041 €                                   | 12 205 €                                  |
| 2 personnes  | 13 562 €                                  | 18 308 €                                  |
| 3 personnes  | 16 274 €                                  | 21 970 €                                  |
| 4 personnes  | 18 986 €                                  | 25 631 €                                  |



## ACCIDENT DE TRAVAIL OU DE TRAJET

■ Est considéré comme accident du travail ou de trajet **tout accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail à un salarié travaillant pour un employeur.**

**Toute dégradation de votre santé consécutive à votre exercice professionnel est un accident de travail !**

■ Pour être qualifié d'accident de travail, l'événement doit réunir **plusieurs critères** : un événement soudain (une chute par exemple), une lésion corporelle ou psychique, la survenance de l'accident au cours ou à l'occasion du travail.

■ L'accident de trajet doit avoir lieu **pendant l'aller-retour** entre le lieu du travail et la résidence de l'agent (ou tout autre lieu où le travailleur se rend habituellement pour des raisons familiales).

■ Lors de la survenue d'un accident de travail, l'agent doit en **informer immédiatement l'IEN qui doit lui délivrer un certificat de prise en charge médicale** à présenter aux professionnels de santé et permettant une dispense d'avance des frais médicaux. Afin de faire constater les lésions, l'AESH doit consulter rapidement un médecin qui établira un certificat médical initial. **L'agent ne doit pas utiliser sa carte vitale, la CPAM seule est compétente en cas d'accident de service.**

■ Sauf cas de force majeure, **l'AESH doit informer l'employeur de tout accident de travail ou de trajet dans un délai de 24 heures.**

■ L'AESH bénéficie d'un **congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure.**

■ **Les indemnités journalières sont portées par l'Administration au montant du plein traitement, pendant un mois dès l'entrée en fonction, pendant deux mois après deux ans de services, et trois mois après trois années de services.** A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, l'intéressé(e) bénéficie des indemnités journalières servies par la Caisse de Sécurité sociale MGEN.

## HYGIENE ET SECURITE, SANTE AU TRAVAIL

### ► QUE FAIRE EN CAS DE PROBLEME D'HYGIENE OU DE SECURITE ?

■ **La responsabilité de la santé des personnels au travail incombe à l'employeur.**

■ Dans tout établissement scolaire, il existe **deux registres obligatoires** : le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) pour signaler un problème non urgent, et le Registre de signalement d'un Danger Grave et Imminent (RDGI).

■ Exemple : Un parent d'élève vous agresse. Vous devez saisir immédiatement votre délégué FO qui vous aidera à remplir le RDGI. Il transfèrera ensuite aux élus représentants FO au CHS-CTD. La DASEN devra impérativement indiquer quelles mesures elle a prise pour faire cesser le danger.

### ► LA PROTECTION FONCTIONNELLE

■ **En cas d'agression, de diffamation, de menaces, de dommages au véhicule, ... ou de mise en cause pénale (suite à un accident ou une plainte), le Recteur d'académie doit vous accorder sa protection fonctionnelle.**

■ Cette protection peut prendre **diverses formes** : interventions de l'IEN, de l'Inspectrice académique, signalement auprès du procureur, dépôt de plainte, demande de réparation de préjudices, etc.

**Avant toute démarche ou réponse aux sollicitations de la hiérarchie, saisissez immédiatement le SNUDI-FO !**

### ► COMITE D'HYGIENE, DE SANTE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHS-CTD)

Le CHS-CTD 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 CHS-CTD 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 cogestion 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, information de tous les personnels de leur existence et des modalités d'utilisation, enquêtes et visites de toutes les écoles où une situation posant problème a été décelé, recensement et analyse des accidents de travail et des maladies professionnelles, ...

**La FNEC FP FO 13 a deux représentants au CHS-CTD :  
Emmanuel CARRIE 06 13 80 97 01 / Laurence ROUVIERE 06 27 02 14**



# LE DROIT A LA FORMATION

■ Elle est de droit et comprise sur le temps de service, en dehors du temps d'accompagnement des élèves.

■ La circulaire du 5 juin 2019 revient sur l'ensemble des dispositifs de formation existants : formation d'adaptation à l'emploi, formation continue dans le cadre des plans académiques et départementaux de formation, formation continue AESH/enseignants, modules de formations d'initiative nationale (stage MIN ASH), modules d'accompagnement à la VAE, congé de formation professionnelle (CFP), dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF).

## ► FORMATION D'ADAPTATION A L'EMPLOI POUR LES AESH

■ En application de l'article 8 du décret du 27 juin 2014, les AESH non titulaires d'un diplôme 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 mais en dehors du temps d'accompagnement des élèves.

■ L'objectif de la formation est de garantir aux AESH une formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions, le contenu devant être adapté au mieux des besoins de chaque agent.

## ► STAGE MIN

Les « **Modules de formation d'Initiative Nationale** » sont des **stages proposés aux enseignants - spécialisés ou non -, aux Psy-EN ainsi qu'aux AESH** pour leur permettre de développer leurs compétences pour la scolarisation d'élèves présentant des besoins éducatifs particuliers liés à une situation de handicap, de grande difficulté scolaire ou à une maladie. Les candidatures sont ouvertes à partir de la parution au BO des intitulés des modules.

Les directeurs académiques des services de l'Education nationale sont chargés de désigner les candidats retenus pour suivre les formations. Les candidatures sont ensuite regroupées au niveau académique pour être transmises à l'administration centrale.

## ► CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)

Le congé de formation professionnelle est un congé permettant aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de **stages de formation à caractère professionnel ou personnel**.

**Tout agent titulaire ou non titulaire en activité** peut candidater à un congé de formation professionnelle, dès lors qu'il a accompli **trois années de service effectif à temps plein** dans l'Administration (y compris en tant que stagiaire) dont une année dans l'Education nationale.

**La durée du congé ne peut excéder trois ans pour l'ensemble de la carrière.** Il peut être utilisé en une seule fois ou bien réparti tout au long de la carrière.

Le CFP est octroyé pour une durée de 6, 10 ou 12 mois, sous réserve des nécessités de service.

L'agent en congé de formation professionnelle perçoit une **indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu par l'agent au moment de sa mise en congé**. Cette indemnité mensuelle forfaitaire est perçue pour une durée maximale de 12 mois pour l'ensemble de la carrière.

Les personnels en congé de formation professionnelle sont maintenus en position d'activité.

**Consulter le syndicat pour des informations complémentaires.**

## ► COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) permet d'acquérir des droits à la formation. Ces droits prennent la forme d'heures qui peuvent être mobilisées pour suivre une formation et en obtenir le financement, pour préparer et mettre en œuvre un **projet d'évolution professionnelle**. Le CPF est ouvert aux AESH, l'acquisition des droits étant proratisée au regard de la durée annualisée de travail.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, un AESH à temps complet acquiert 24 heures de formation par an, dans la limite de 150 heures.**

L'alimentation du CPF s'effectue à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre de chaque année (alimentation en année n+1).

Les heures consacrées à la formation, dans le cadre du CPF, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Pour consulter son crédit d'heures, chaque AESH doit ouvrir un compte en ligne sur le

site : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

**Prendre contact avec le syndicat pour plus d'informations.**

## ► PLAN ACADEMIQUE DE FORMATION (PAF) ET PLANS DE CIRCONSCRIPTION

Chaque année, le Rectorat d'Aix-Marseille publie un plan de formation ouvert à tous les personnels de l'académie, dont les AESH. Celui-ci est disponible à l'adresse <https://www.ac-aix-marseille.fr/le-plan-academique-de-formation-paf-121720>. Les candidatures s'effectuent en ligne.

Voir aussi sur le portail Guide AESH Bouches du Rhône : <https://view.genial.ly/60d9dbc083b8480ded4e2c0f>

Les plans de formation de circonscription comptent également des formations à destination des AESH. Ils sont généralement envoyés dans les écoles au cours du mois de septembre.

Les AESH peuvent enfin saisir l'IEN de la circonscription s'ils ont un besoin spécifique de formation.

## LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

- La Commission Consultative Paritaire est **l'instance dont dépendent les AESH**.
- La CCP est **obligatoirement consultée sur toutes les décisions individuelles** relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.
- Un AESH peut également faire appel à la CCP pour **une demande de révision du compte-rendu de son entretien professionnel**.
- Les CCP peuvent enfin recevoir communication du **bilan des décisions relatives aux passages en CDI**, ainsi que toute information relative à la mise en œuvre du dispositif des AESH.
- Les membres de la CCP sont le Recteur (ou son représentant) et les élus du personnel.

La FNEC FP FO y a une élue.

Contact : adresser un mail qui lui sera transmis à l'adresse : [aesh.snudifo13@gmail.com](mailto:aesh.snudifo13@gmail.com)

## LE CUMUL D'EMPLOI

- Le contrat des AESH étant un contrat de droit public, **ils sont soumis aux mêmes règles que les fonctionnaires et les agents non titulaires**.
- **En règle générale, le cumul d'emploi est interdit**, mais il est possible, sous certaines conditions, d'en faire la demande à l'Inspecteur d'académie, dans un délai de trois mois avant le début du second emploi. Lorsque la quotité de travail est inférieure à 70% de la durée légale du travail, une simple déclaration doit suffire.
- **Le cumul d'emploi a une durée limitée et ne doit pas porter sur plus de deux emplois. Il ne doit en aucun cas porter préjudice à l'exercice de la fonction principale.**
- **La durée de travail effectif, tous emplois confondus, ne peut pas dépasser 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines.**
- **Le salaire perçu au titre du cumul d'emploi 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 refus à une demande de cumul d'emploi, le syndicat peut vous aider.**

## L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- **Le licenciement donne droit à l'indemnité de licenciement dont le montant est proportionnel à l'ancienneté de l'AESH**. Ce montant est divisé par deux en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.
- L'indemnité de licenciement **n'est pas due en cas de démission, de non-renouvellement ou à l'expiration du contrat, de licenciement durant la période d'essai ou si le licenciement est une sanction disciplinaire**.
- Tout licenciement, quel qu'en soit le motif, peut naturellement être contesté et conduire à un **recours devant le Tribunal Administratif**.

**En cas de menace de licenciement, contactez sans délai le SNUDI-FO 13 pour des conseils et une aide.**

## LA DEMISSION

- L'AESH qui souhaite démissionner doit en informer son employeur par **lettre recommandée, avec accusé de réception. Il doit respecter les mêmes délais que ceux de l'employeur pour un licenciement**, à savoir :
  - préavis de huit jours pour les AESH exerçant depuis moins de six mois ;
  - préavis d'un mois pour les AESH exerçant depuis plus de six mois ;
  - préavis de deux mois pour les AESH exerçant depuis plus de deux ans.
- L'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 doit également être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

## LE DROIT A L'ALLOCATION DE RETOUR A L'EMPLOI (ARE)

■ Les AESH en CDD et en CDI involontairement privés d'emploi peuvent prétendre à l'**Allocation chômage d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)**. Il faut être inscrit à Pôle Emploi, justifier d'une période minimale d'activité professionnelle de 6 mois (soit 130 jours ou 910 heures) et être en « recherche d'activité d'emploi ».

■ La durée de versement de l'ARE dépend de la durée d'affiliation lors des 24 derniers mois.

| Durée d'emploi<br>(les 24 derniers mois précédant la fin du contrat) | Durée d'indemnisation                              |
|--|--|
| Moins de 6 mois  | Pas d'indemnisation                                |
| Au-delà de 6 mois  | 182 jours minimum et 730 jours calendaires maximum |

■ Des règles particulières sont prévues pour les salariés âgés de plus de 53 ans.

■ Le montant de l'ARE est calculé à partir des **75% du dernier salaire brut**. Le premier mois, **7 jours de carence** sont instaurés avant le versement de cette indemnité chômage.

■ Si vous voulez connaître l'estimation de vos droits : <https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi>

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

■ La rupture conventionnelle consiste en un **accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions**. Elle est ouverte aux fonctionnaires et aux contractuels en CDI.

■ Lorsqu'une des deux parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle doit en informer l'autre partie par **courrier avec accusé de réception**. Dix jours francs après la réception du courrier, au moins un **entretien préalable** est organisé par l'Administration afin de s'accorder sur le principe de la rupture conventionnelle. Cet entretien est mené par l'autorité hiérarchique. **L'agent est libre de se faire assister par une organisation syndicale disposant d'un siège au Comité Technique Ministériel (c'est le cas de la FNEC FP-FO)**.

■ L'entretien porte principalement sur la date envisagée de fin de contrat, le montant envisagé de l'indemnité de rupture conventionnelle et les conséquences de la rupture conventionnelle.

■ Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une **convention de rupture**. La **date de signature** est fixée par l'Administration au moins 15 jours francs après l'entretien. Un jour franc après la date de signature de la convention, chaque partie dispose d'un **délai de rétraction de 15 jours francs** durant lequel la partie qui souhaite se rétracter doit en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres. La **date de fin de contrat** est fixée au moins un jour après la fin du délai de rétraction.

■ Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure à un **quart de rémunération brute par année d'ancienneté**. Le remboursement de l'indemnité est dû si l'ancien agent se fait recruter de nouveau dans la Fonction publique au cours des six années suivantes.

■ La rupture conventionnelle donne droit aux **allocations chômage, sous conditions**.

*La Fédération Générale des Fonctionnaires FO a voté contre la rupture conventionnelle. S'il est indiqué que cette procédure doit résulter d'un accord, on est très loin d'une situation où les agents publics et leur autorité hiérarchique seraient sur un pied d'égalité pour discuter d'une rupture conventionnelle ! Aucun garde-fou n'est prévu pour éviter les pressions ou les déstabilisations pour pousser les agents à quitter la Fonction publique.*



## SIGLES DE L'EDUCATION NATIONALE

**APC** : Activités Pédagogiques Complémentaires  
**ARE** : Allocation chômage d'aide au Retour à l'Emploi  
**ASH** : Adaptation Scolaire et Scolarisation des élèves handicapés  
**AESH** : Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap  
**BOEN** : Bulletin Officiel de l'Education Nationale (hebdomadaire) publiant tous les textes concernant l'Education Nationale  
**CAAS** : Commission Académique d'Action Sociale  
**CAPD** : Commission Administrative Paritaire Départementale  
**CAPN** : Commission Administrative Paritaire Nationale  
**CCP** : Commission Consultative Paritaire  
**CCS** : Complémentaire Santé Solidarité  
**CDEN** : Conseil Départemental de l'Education Nationale  
**CHS-CTD** : Comité d'Hygiène et de Sécurité - Conditions de Travail Départemental  
**CPAIEN** : Conseiller Pédagogique auprès de l'Inspecteur de l'Education Nationale  
**CFP** : Congé de Formation Professionnelle  
**CPC** : Conseiller Pédagogique de Circonscription  
**CPF** : Compte Personnel de Formation  
**CTSD** : Comité Technique Spécial Départemental  
**DASEN** : Directeur(trice) Académique des Services de l'Education Nationale  
**DSDEN** : Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale  
**EE** : Ecole Elémentaire  
**EM** : Ecole Maternelle  
**EREA** : Etablissement Régional d'Enseignement Adapté  
**ERSEH** : Enseignant Référent pour la Scolarisation des Enfants Handicapés

**ESS** : Equipe de Suivi de Scolarisation  
**EVS** : Emploi de Vie Scolaire  
**GEVA-Sco** : Guide d'Evaluation des besoins de compensation en matière de Scolarisation  
**IEN** : Inspecteur(trice) de l'Education Nationale  
**IJSS** : Indemnités Journalières de Sécurité Sociale  
**Maître E** : Maître chargé de l'aide pédagogique  
**Maître G** : Maître chargé de l'aide rééducative  
**MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées  
**MEN** : Ministère de l'Education Nationale  
**MGEN** : Mutuelle Générale de l'Education Nationale  
**NUMEN** : NUMéro Education Nationale  
**ORS** : Obligations Réglementaires de Service  
**PAF** : Plan Académique de Formation  
**PAI** : Plan d'Accueil Individualisé  
**PAP** : Plan d'Accompagnement Personnalisé  
**PDF** : Plan Départemental de Formation  
**PE** : Professeur des Ecoles  
**PEdT** : Projet Educatif Territorial  
**PIAL** : Pôle Inclusif d'Accompagnement Personnalisé  
**PPRE** : Projet Personnalisé de Réussite Educative  
**PPMS** : Plan Particulier de Mise en Sûreté  
**PPS** : Projet Personnalisé de Scolarisation  
**RASED** : Réseau d'Aide Spécialisée aux Enfants en Difficulté  
**REP** : Réseau d'Education Prioritaire  
**REP+** : Réseau d'Education Prioritaire Renforcé  
**RNE** : Registre National des Etablissements  
**RSST** : Registre Santé et Sécurité au Travail  
**RDGI** : Registre de signalement d'un Danger Grave et Imminent  
**ULIS** : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire

### Sites de l'administration :

**Ministère** : <https://www.education.gouv.fr/les-accompagnants-des-eleves-en-situation-de-handicap-12188>

**Inspection Académique / Guide AESH Bouches du Rhône** : <https://view.genial.ly/60d9dbc083b8480ded4e2c0f>

## CALENDRIER SCOLAIRE 2021-2022

|   | ZONE A  | ZONE B   | ZONE C  |
|---|---|--|---|
| <b>Pré-rentrée des enseignants 2021</b> | mercredi 1 <sup>er</sup> septembre 2021   |  |   |
| <b>Rentrée scolaire 2021</b>            | jeudi 2 septembre 2021  |  |   |
| <b>Vacances de la Toussaint 2021</b>    | Fin des cours : samedi 23 octobre 2021<br>Jour de reprise : lundi 8 novembre 2021   |  |   |
| <b>Vacances de Noël 2021</b>            | Fin des cours : samedi 18 décembre 2021<br>Jour de reprise : lundi 3 janvier 2022   |  |   |
| <b>Vacances d'hiver 2022</b>            | Fin des cours<br>samedi 12 février 2022<br>Jour de reprise<br>lundi 28 février 2022 | Fin des cours<br>samedi 5 février 2022<br>Jour de reprise<br>lundi 21 février 2022 | Fin des cours<br>samedi 19 février 2022<br>Jour de reprise<br>lundi 7 mars 2022 |
| <b>Vacances de printemps 2022</b>       | Fin des cours<br>samedi 16 avril 2022<br>Jour de reprise<br>lundi 2 mai 2022        | Fin des cours<br>samedi 9 avril 2022<br>Jour de reprise<br>lundi 25 avril 2022     | Fin des cours<br>samedi 23 avril 2022<br>Jour de reprise<br>lundi 9 mai 2022    |
| <b>Pont de l'Ascension 2022</b>         | Fin des cours : mercredi 25 mai 2022<br>Jour de reprise : lundi 30 mai 2022         |  |   |
| <b>Grandes vacances 2022</b>            | Fin des cours : jeudi 7 juillet 2022  |  |   |

# LE DROIT SYNDICAL

■ **Le droit syndical est garanti aux agents de la Fonction publique non titulaires** : les « *intéressés peuvent 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* » (Titre I du Statut Général des Fonctionnaires de l'Etat et des Collectivités Territoriales, créé par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Loi dite Loi Lepors)).

## ► Les réunions d'information syndicale (RIS)

■ Vous avez le droit de vous absenter pour participer à des réunions d'information syndicale. Ce sont des moments essentiels pour échanger et s'informer sur ses droits, les dossiers du moment, les actions à engager et les revendications du syndicat.

■ Vous avez droit à **9 heures de RIS par année scolaire**, à raison d'une heure par mois (2<sup>nd</sup> degré) ou de trois heures par trimestre (1<sup>er</sup> degré). Il convient d'informer préalablement l'IEN ou le chef d'établissement de sa participation ; celui-ci ne peut vous opposer un refus.

■ Nous organisons des RIS tout au long de l'année.

**Consultez les dates sur le site [snudifo13.org](http://snudifo13.org)**

## ► Les stages syndicaux

Vous avez aussi le droit de participer à des congés de formation syndicale, à hauteur de **12 jours par an**. Il faut avertir son employeur un mois avant la date du stage.



## ► Le droit de grève

■ Comme tous les salariés, les AESH ont le droit de faire grève. Un retrait de salaire d'1/30<sup>ème</sup> est alors effectué.

■ Contrairement aux enseignants, les AESH n'ont aucune obligation de déclarer leur intention de faire grève.

## ► La participation au congrès annuel du SNUDI-FO 13

■ Le SNUDI-FO 13 tient son congrès chaque année (sauf impossibilité liée à la crise sanitaire) à l'Union Départementale des syndicats FO à Marseille. Conformément à ses statuts, sont convoqués comme délégués à ce congrès tous les syndiqués, qui décident alors - entre autres - de l'activité et de l'orientation du syndicat.

■ Participer au congrès de son syndicat est un **droit**. Il suffit d'envoyer à l'IEN ou au chef d'établissement la convocation reçue, ainsi qu'une demande d'autorisation d'absence.

## ► Les Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) pour participer aux instances du syndicat

■ Les syndiqués du SNUDI-FO 13 peuvent participer à une réunion d'instance syndicale qui se déroule sur temps de classe : réunion du conseil syndical ou encore commission du SNUDI-FO 13, ...

■ La marche à suivre est la même que pour participer au congrès : envoyer à l'IEN ou au chef d'établissement la convocation reçue, ainsi qu'une demande d'autorisation d'absence.

# LE CONGRES DU SNUDI-FO 13

*Notre congrès annuel se tient sous la forme d'une assemblée générale des syndiqués.*

*Conformément à nos statuts, tous les syndiqués peuvent y être délégués, car l'activité de notre syndicat, son orientation, ses interventions, ses représentants, ce sont les syndiqués qui en décident.*



# SE SYNDIQUER AU SNUDI-FO 13

- ✓ **un syndicat** membre :
  - de la Fédération de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle FO (FNEC FP-FO) ;
  - de la Fédération Générale des Fonctionnaires, la FGF-FO (1<sup>ère</sup> organisation syndicale dans la Fonction publique d'Etat dont fait partie l'Education Nationale) ;
  - de la Confédération Générale du Travail FO, la CGT-FO.
- ✓ **un syndicat dont l'activité est fondée sur la défense exclusive des intérêts moraux et matériels et des revendications des salariés ;**
- ✓ **un syndicat indépendant vis-à-vis de l'Etat, du patronat, des partis politiques, des gouvernements et des religions ;**
- ✓ **un syndicat qui refuse d'être la courroie de transmission de l'Etat ou 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 (Congrès) et des instances élues démocratiquement (Bureau et Conseil syndical)**

## Le SNUDI-FO 13 dit NON

- **aux lois PEILLON et BLANQUER** qui érigent l'inclusion scolaire systématique en principe au détriment des structures et de l'enseignement spécialisé contre le droit de chaque élève en situation de handicap à pouvoir bénéficier d'un enseignement adapté dispensé par des enseignants spécialisés
- **aux licenciements** et revendique que tous les contrats soient reconduits et transformés en contrats AESH
- **aux temps partiels imposés** et revendique le droit de travailler à temps complet, ou de choisir sa quotité horaire, avec **un salaire décent**
- **à la mutualisation prévue dans le cadre des PIAL** et revendique le maintien de tous les AESH en AESH-i
- **à la formation non rémunérée le mercredi et/ou pendant les vacances scolaires** et revendique une véritable formation professionnelle de qualité sur le temps d'accompagnement ou, à défaut, rémunérée en heures supplémentaires
- **à la généralisation de l'inclusion scolaire systématique**, prétexte à la suppression des classes et structures spécialisées, et revendique la création de postes, classes, structures et établissements de l'enseignement spécialisé, à hauteur des besoins, dans le respect du droit de tout élève à une scolarisation adaptée à la nature et au degré de son handicap.

## Le SNUDI-FO 13 revendique

- **l'abandon de la Loi BLANQUER**, dite "Ecole de la Confiance", qui instaure, entre autres choses, les PIAL qui visent à mutualiser les aides apportées aux élèves en situation de handicap contre les prises en charge individualisées afin de réduire le nombre d'AESH
- **l'abrogation de la circulaire ministérielle du 5 juin 2019** qui constitue une dégradation des conditions de travail des AESH en supprimant la disposition du maintien minimal de la quotité antérieure lors du passage de CDD en CDI, en établissant le calcul du temps de travail sur 41 semaines minimum, en instaurant la formation hors du temps scolaire...
- **la création de brigades** AESH remplaçant les AESH absents
- **une prime** pour les AESH ULIS et REP+ au même titre que les enseignants
- **la possibilité d'une mutation départementale** (liste de vœux d'affectation)
- **un vrai statut dans le cadre d'un emploi de la Fonction publique, un vrai salaire et un vrai déroulement de carrière pour tous les AESH.**

## Pourquoi se syndiquer au SNUDI-FO 13 ?

Se syndiquer au SNUDI-FO 13, c'est :

- ✓ **rejoindre un syndicat représentatif**
- ✓ **rejoindre des collègues qui se regroupent pour défendre et revendiquer des droits ;**
- ✓ **être informé de ses droits individuels et collectifs ;**
- ✓ **être accompagné lorsqu'on fait face à une situation compliquée ;**
- ✓ **pouvoir bénéficier de la Caisse de solidarité du syndicat.**

Se syndiquer ne représente pas un coût important :

**66 % de la cotisation est déductible de votre impôt** (ou reversée sous la forme d'un crédit d'impôt).

**Rejoignez le SNUDI-FO 13 et ses adhérents  
pour construire ensemble  
un syndicat fort  
qui saura défendre vos revendications !**



# CRISE SANITAIRE ET PROTECTION DES PERSONNELS

Un « protocole sanitaire » comportant quatre niveaux (vert, jaune, orange et rouge) a été publié le 28 juillet 2021. Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'il ne répond pas aux revendications concernant la protection des personnels !

## ► ASA COVID - JOURNEE DE CARENCE Informations disponibles au 4 octobre 2021

Des **autorisations spéciales d'absence (ASA)** sont accordées dans les situations suivantes : Les critères de vulnérabilité sont dorénavant définis par l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021. Deux catégories d'agents sont mentionnées : les agents vulnérables non sévèrement immunodéprimés (se reporter au Focus sur les personnels vulnérables - 1) et les agents vulnérables sévèrement immunodéprimés (se reporter au Focus sur les personnels vulnérables - 2). A noter : les certificats médicaux attestant d'une situation de vulnérabilité établis avant la parution de ce nouveau décret ne sont plus valables.

Garde d'enfant(s) de moins de 16 ans (classe ou structure d'accueil fermée, enfant cas contact ou positif à la COVID-19) ;

- Cas contact d'une personne atteinte de la COVID-19
- Symptômes évocateurs de la COVID-19 (en attente d'un test)
- Vaccination des personnels sur le temps de travail
- Vaccination d'un enfant de plus de 12 ans
- Effets secondaires à la vaccination (jour même et lendemain). Les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé.

La **suspension du jour de carence** pour les arrêts de travail des personnels positifs à la COVID-19 reste en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021.

## ► Un nouveau protocole qui ne répond pas aux revendications de protection des personnels et des élèves

**Force est de constater que le « nouveau » protocole sanitaire du ministre Blanquer ne répond à aucune des revendications.** Le SNUDI-FO 13 continue d'exiger :

- \* la fourniture, a minima, de masques chirurgicaux de type II R (résistants aux éclaboussures) à raison de 3 masques par jour, à tous les enseignants et AESH du département (...);
- \* le renforcement de l'aération des locaux et de la purification de l'air... \* l'entretien et la désinfection des locaux (...)

- \* la fourniture dans les écoles de masques pédiatriques jetables, de gel et de lingettes virucides en nombre suffisant ;
- \* la mise en place effective de tests gratuits systématiques dans tous les établissements scolaires, sur temps de travail, pour tous, élèves comme enseignants, AESH et agents territoriaux (...).

## ► PASS SANITAIRE : quelles conséquences pour l'école primaire et pour les AESH ?

Si, pour le moment, le pass sanitaire n'est pas exigé pour les AESH, il est obligatoire pour entrer dans un certain nombre d'établissements publics de type piscine, théâtre, musée, médiathèque... Les AESH qui ne l'ont pas pourront-ils s'y rendre avec les élèves qu'ils accompagnent ? Certains enseignements (comme la natation) seraient ainsi subordonnés au statut vaccinal des AESH. Les droits des élèves fluctueraient en fonction de la situation de leurs AESH. Cela aboutirait à dresser les parents contre les AESH non vaccinés qui ne pourraient plus participer à des sorties ou aller à la piscine et générerait un risque d'intrusion des parents dans leur vie privée. Pour le SNUDI-FO, aucune activité scolaire ne doit pas être soumise à la présentation du pass sanitaire. Tous les collègues doivent avoir les mêmes droits et les mêmes obligations.

## SNUDI FO 13



Vieille Bourse du Travail, 1 place Léon Jouhaux CS 20540 13232 Marseille cedex 01



[www.snudifo13.org](http://www.snudifo13.org)



[contact@snudifo13.org](mailto:contact@snudifo13.org)



04 91 00 34 22



07 62 54 13 13

## Vos délégués SNUDI FO 13 "AESH"

Cécile BOULAY : 06.82.19.19.33

Magali CAMOIN : 06.81.14.44.48



[aesh.snudifo13@gmail.com](mailto:aesh.snudifo13@gmail.com)