

Les personnels AESH, bien que non-titulaires ont des droits que l'administration doit respecter. Ne restez pas isolés, contactez **FO** pour défendre vos droits !

Salaires

1. J'exerce depuis plusieurs années et je suis toujours à l'indice plancher, est-ce normal ?

Le salaire des agents de la fonction publique ne peut être inférieur au SMIC. Le SMIC a été réévalué au 1^{er} janvier 2020. Vous devez impérativement être rémunéré à l'indice majoré 329.

La circulaire du 6 juin 2019 prévoit un réexamen de votre rémunération tous les trois ans.

FO intervient à tous les niveaux pour que ces réévaluations soient mises en œuvre.

2. Recruté et payé par le rectorat ou par un établissement payeur, quelle différence ?

Rien ne s'oppose juridiquement au recrutement et à la rémunération des AESH directement par les établissements dits « payeurs ».

En revanche, cela représente de nombreux désavantages dont deux majeurs :

- Les agents qui ne sont pas rémunérés sur budget du ministère par la D.D.F.I.P. (Direction Départementale des Finances Publiques) ne bénéficient pas de l'action sociale.

- Les établissements payeurs n'appliquent pas la subrogation :

- vous continuez à percevoir votre rémunération et percevez les indemnités journalières

- vous êtes tenus de déclarer la perception de ces indemnités journalières à votre employeur qui effectuera par la suite un retrait sur salaire équivalent au trop-perçu (indemnités journalières reçues en plus de votre salaire).

Il est donc nécessaire d'être particulièrement vigilant :

- déclarer les indemnités journalières au centre payeur par la Caisse Primaire de l'Assurance Maladie

- veiller à conserver le montant des indemnités journalières pour reversement à l'établissement payeur.

En effet, chaque année, des personnels se trouvent dans des situations extrêmement difficiles financièrement, en particulier en raison d'erreurs de l'administration.

La FNEC FP-FO demande au ministre que tous les personnels AESH soient employés et payés par les rectorats afin qu'ils bénéficient tous des mêmes droits.

La subrogation : lorsque vous êtes en arrêt maladie, vous bénéficiez (si vous avez plus de 4 mois d'ancienneté), du maintien de votre traitement. Ce maintien correspond à, d'une part, les indemnités journalières versées par la Caisse Primaire de l'Assurance Maladie et d'autre part, au complément de salaire employeur.

La subrogation permet à votre employeur de percevoir directement les indemnités journalières. Votre salaire est donc maintenu (relativement à vos droits) sans qu'aucune démarche de votre part ne soit nécessaire (en dehors de la transmission, à votre employeur, de l'arrêt de travail.)

.../...

3. L'employeur peut-il refuser de prendre en compte mes années passées dans le cadre d'un contrat CAE-CUI ?

Les CAE-CUI sont des contrats de droit privé. Ils n'entrent pas dans le calcul de l'ancienneté pour le CDI. En revanche, les années durant lesquelles vous avez exercé en tant qu'assistant d'éducation auprès d'un élève porteur de handicap comptent.

Affectation

4. Affectation : dans le cadre du PIAL, j'ai été affecté sur plusieurs établissements, loin de chez moi, sans qu'il n'ait été tenu compte de mes vœux...

Les PIALs, mis en place par la loi dite de l'école de la confiance constituent une remise en cause de la notion de résidence administrative, qui correspond, dans la fonction publique, au lieu de travail.

FO est intervenue auprès du ministère pour condamner cet aspect et demande l'abandon des PIALs qui visent à mutualiser les moyens humains (les AESH) dans le but de faire des économies.

Au niveau local, **FO** intervient pour vous aider dans vos démarches.

5. Si je change d'académie, puis-je garder le bénéfice de mon ancienneté ? Et si oui, est-ce le cas dans toutes les académies ?

On conserve son ancienneté pour le CDI lorsqu'on est embauché par le même ministère. Au-delà de 4 mois d'interruption, le compteur est remis à 0.

En revanche, pour ce qui concerne l'ancienneté de service et la rémunération afférente, les non-titulaires, dans la mesure où leur recrutement constitue une dérogation à l'article 3 de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière garanti dans les grilles nationales.

La négociation avec le soutien de l'intervention syndicale, appuyée sur le rapport de force au niveau local est nécessaire dans ce cadre -là. Contactez votre syndicat départemental.

Ainsi, dans certaines académies, les représentants FO se sont battus en CCP (Commission Consultative Paritaire) et ont obtenu une revalorisation de la grille et exigé que les traitements soient réellement augmentés en fonction de l'ancienneté.

6. On m'a refusé un CDI en Mayenne sous prétexte que j'avais une spécialisation en « trachéotomie », et qu'il valait mieux que l'on me garde au cas où un cas se présenterait. Que puis-je faire ?

Le passage au CDI est de droit, on ne peut vous le refuser. Cela est rappelé dans la circulaire du 5 juin 2019. Si l'employeur ne respecte pas la loi, il peut être conduit devant le tribunal administratif.

Lorsque les besoins changeront en lien avec votre spécialité, l'employeur peut :

- proposer un avenant au contrat pour un changement non substantiel.
- proposer un nouveau contrat s'il y a changement substantiel.

7. Comment peut-on quitter sa fonction d'AESH sans que cela soit considéré comme une démission non légitime ?

Si vous quittez votre emploi ou si votre contrat n'est pas renouvelé, vous ne bénéficierez ni d'indemnité de licenciement ni d'allocation de retour à l'emploi. C'est pourquoi, si vous souhaitez quitter votre emploi sans subir « une double peine », il convient de connaître tous les cas de démission dite pour « motif légitime » qui ne vous prive pas de l'ARE.

Liste des cas de démission pour motif légitime : démission pour non-paiement des salaires, démission au début du contrat, démission suite à la cession d'activité de l'entreprise, la démission suite à un déménagement, démission pour prendre en emploi en CDI, démission suite à des actes délictueux.

Si le motif de votre démission ne relève d'aucun de ces cas, il est également possible de négocier « un licenciement » avec le chef d'établissement.

Dans tous les cas, contactez FO pour être aidé et soutenu dans vos démarches.

Formation - Stage

8. Si je me rends à un stage, puis-je préserver mon salaire ?

Si le stage est convoqué par le rectorat, il y a ordre de mission et/ou convocation qui vaut ordre de mission (à conserver précieusement). On ne peut donc vous retirer du salaire. La formation fait partie de vos droits. (Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004, article 2 : « L'agent admis à participer à l'une de ces actions est tenu de suivre l'ensemble des activités qu'elle comporte. Le temps qu'il y consacre est assimilé à un temps de service effectif. »)

(Décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap, art.8 : « Les accompagnants des élèves en situation de handicap qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne suivent une formation d'adaptation à l'emploi d'une durée d'au moins soixante heures incluse dans leur temps de service effectif. Ils peuvent en outre bénéficier, sur leur temps de service effectif, de la formation nécessaire à l'obtention du diplôme. »)

9. J'ai été recruté en tant que AESH alors que je n'avais pas le bac. Peut-on me reprocher de ne pas avoir un diplôme d'au moins niveau CAP ?

Pour être embauché, un AESH doit être titulaire d'un :

- DEAES
- diplôme niveau IV (niveau baccalauréat)
- expérience de 9 mois dans le service à la personne. Ainsi, si vous avez exercé en tant qu'AESH ou AE en appui d'un élève en situation de handicap, on ne peut vous reprocher votre absence de diplôme. En revanche, vous avez la possibilité de passer votre diplôme par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). (articles 2 et 8 du décret du 27 juin 2014)

Congé maladie - Santé et sécurité au travail

10. J'ai une autorisation d'absence pour des raisons médicales, suis-je obligé(e) de récupérer mes heures ou de trouver quelqu'un d'autre ?

Ce n'est pas le rôle des personnels de trouver un remplaçant, c'est celui du chef de service. Le congé maladie ordinaire est un droit pour tous les salariés et les agents de la Fonction publique qu'ils soient titulaires ou non-titulaires. Demander un rattrapage des heures est donc illégal.

(Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État, Titre IV)

11. J'ai une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH). Dans le cadre du PIAL, peut-on m'envoyer vers d'autres établissements sans que soit pris en compte mon handicap ?

L'état employeur doit respecter les normes au même titre que n'importe quel autre employeur. Il a obligation d'adapter le poste de travail au handicap. Il faut également obtenir des recommandations précises du médecin de prévention (aménagement horaires, déplacements...)

(article 56-1, décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État)

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

Cas n° 1 : Je suis agent en contact avec les élèves, l'ARS m'a placé en quatorzaine suite à un cas de Covid parmi mes élèves ou les autres professeurs. Suis-je en ASA ? En congé maladie ? Y a-t-il un jour de carence ?

Le ministère : Cet agent travaille à distance si la nature de ses fonctions s'y prête sinon il est en ASA. Pas de jour de carence.

NB : Il apparaît que les CPAM placent autoritairement les fonctionnaires en congé maladie ce qui induit la prise du jour de carence. Le représentant du ministre a indiqué qu'un premier travail a été fait avec l'assurance maladie, spécifique à l'éducation nationale, cela permettrait de régler les situations. Les jours prélevés seront remboursés. La FNEC FP-FO sera vigilante sur ce dossier et demandera une régularisation de la situation de tous ces agents qui ont été placés d'office en CMO.

Cas n°2 : (...) mon enfant est positif au test de COVID. Je suis donc un cas contact proche, je dois rester chez moi. Suis-je en ASA ? En congé maladie ? En garde d'enfant malade ? Y a-t-il un jour de carence ?

Le ministère : même réponse. (...)

Cas n°3 : (...) et j'ai des symptômes. Conformément aux directives du protocole, je ne me rends pas sur mon lieu de travail, et vais me faire tester. Suis-je en ASA ? En congé maladie ? Y a-t-il un jour de carence ? Le fait d'être positif ou non au final différencie-t-il les réponses aux questions précédentes ?

Le ministère : application du droit commun. La personne qui a des symptômes doit aller chez son médecin traitant pour avoir un certificat d'isolement. En raison des délais importants pour les tests, le collègue est placé soit en travail à distance si ses fonctions le permettent, soit en ASA. Ensuite, c'est au médecin de dire si cela nécessite un arrêt ou un isolement. Si vous êtes positif sans être malade, vous pouvez être en télétravail ou en ASA. Sinon, c'est un arrêt de travail.

Cas n° 4 : Je suis personnel contractuel depuis moins de 3 mois. Je suis placé en « isolement », vais-je toucher mon salaire pendant cette quatorzaine ? Le ministère : c'est plutôt une question pour la sécurité sociale qui pourrait prendre en charge les indemnités journalières. Je n'ai pas la réponse pour l'instant.

Remarque FO : Ce n'est pas à la sécurité sociale de faire les frais d'une mauvaise gestion de la sécurité des agents de la part de l'employeur. Il a été fait mention d'un décret du 31 janvier 2020 décret modifié le 31 juillet 2020 qui indiquerait que toutes les dispositions qui permettent de maintenir le salaire peuvent être maintenues jusqu'au 10 octobre.(...)

Cas n° 6 : La classe de mon enfant est fermée je dois le garder à la maison. Suis-je en ASA, en garde d'enfant malade ?

Le ministère : télétravail sous réserve des nécessités de service ou ASA sur justificatif de l'école et attestation sur l'honneur.

Cas n°10 : Que dois-je faire si mon médecin me prescrit une contre-indication médicale pour le port du masque.

Le ministère : télétravail. Sinon ASA si la fonction de l'agent ne le permet pas. Tout cela sur certificat médical.

12. En tant qu'AESH, peut-on me demander de télétravailler ?

Non. Lors du comité de suivi AESH, le directeur général adjoint du ministère, a bien insisté sur le fait que la mission des AESH impliquait la présence physique auprès de l'élève et que les interventions des AESH en télétravail durant le confinement étaient de l'ordre de l'exception. Dans le « Guide RH AESH », p.4, il est précisé que les relations avec les familles doivent s'inscrire dans le cadre institutionnel de l'école. Il est recommandé aux AESH de ne pas donner leurs coordonnées personnelles (numéro de téléphone, adresse mail) aux familles.

Frais de repas - Pause méridienne

13. J'accompagne un élève sur le temps du midi afin de l'aider à prendre son repas. Est-il normal que l'on m'oblige à payer mon propre repas, sachant que je n'ai aucune pause avant ou après cette heure de travail ?

Après 6h de travail, une pause de 20 min est obligatoire, c'est inscrit dans le code du travail (article L3121-33 du Code du travail). La circulaire Fonction publique n°1510 du 10 mars 1983 précise que la pause

méridienne est de 45 min (ce qui est explicitement rappelé notamment dans la **circulaire académique AESH de Grenoble du 19 juillet 2019**). Pour le paiement des repas, il n'est pas prévu qu'il soit pris en charge par l'administration. Néanmoins, à la cantine, les personnels bénéficient de tarifs indexés sur leur indice de rémunération.

14. C'est ma première année en tant que AESH. Au bout de 2/3 mois, je suis convoqué par la proviseure qui me pose tout un tas de questions : tout se passe bien ? discutez-vous avec les gens ? Avec qui ? Qui d'autres ? Et les élèves ? Et avec tel élève ? Ou celui-là ? Est-ce normal ?

Le chef d'établissement peut demander à voir les personnels qu'il a sous sa responsabilité. Il est garant du bon fonctionnement du service. Comme tous les personnels, vous avez le droit d'être accompagné d'un représentant syndical. C'est important que tout entretien avec le chef d'établissement et un des personnels se déroule en présence d'un tiers, témoin utile en cas de litige.

FO conseille d'être accompagné en toute occasion. On ne sait jamais à l'avance comment va se dérouler un entretien de ce type.

Temps de travail - Missions

15. Comment calculer mon temps de travail connexe (temps de préparation, temps d'accompagnement) sans que je sois appelé(e) à faire des heures supplémentaires non rémunérées ?

Il s'agit du travail dit « invisible ». Les textes restent ambigus sur cette question, c'est justement le problème. Contre le travail supplémentaire, il faut rappeler que vous avez été recruté pour des missions bien définies.

Dans ce type de situation, il est préférable d'être accompagné par un représentant syndical.

16. Mon employeur m'oblige à assister à des réunions qui m'empêchent de prendre ma pause-déjeuner. Que puis-je faire ?

Le Code du travail prévoit une pause de 20 min après 6h de travail.

La **circulaire Fonction publique n°1510 du 10 mars 1983** prévoit aussi une pause méridienne de 45 min.

Si l'employeur vous empêche de bénéficier de cette pause, il est dans l'illégalité.

Il est bienvenu de demander audience avec l'intervention d'un délégué syndical pour faire valoir votre droit.

17. Nous sommes trois AESH. Le professeur de la classe ULIS est absent et l'administration ne trouve pas de remplaçants. Le Principal de l'établissement a-t-il le droit de nous obliger à garder les élèves en classe ?

En tant qu'AESH, vous êtes accompagnant et avez donc pour mission d'accompagner les élèves, mais en aucun cas de remplacer le professeur de la classe ULIS.

En clair, c'est la notification MDPH de l'élève que vous avez en charge qui cadre la mission. Si le professeur ULIS est absent, il n'est pas exclu de vous demander d'accompagner l'élève en question. En revanche, il n'est pas possible de vous demander de prendre en charge le groupe ULIS.

18. Un principal d'un collège a-t-il le droit de nous faire travailler sur le temps de récréation sous prétexte que les cours ne durent « que » 50 minutes ?

Il n'y a pas de règle de ce point de vue. Ce qui est déterminant, c'est que vos activités restent dans le cadre des missions qui sont les vôtres.

La mission de l'AESH est d'accompagner l'élève. Le principal ne peut vous demander de surveiller la cour par exemple. Par ailleurs, votre temps de travail ne doit pas excéder, par semaine, le temps prévu dans votre contrat.

Notifications MDPH

19. Je suis AESH et un enfant se plaint de changer trop souvent d'accompagnateur. J'aimerais savoir si des médecins, psychiatres ou les services médico-sociaux s'étaient prononcés sur la pertinence de la mutualisation des AESH (AESHM) ?

Pas à notre connaissance, mais les parents peuvent consulter les médecins de l'enfant pour qu'ils se prononcent là-dessus et s'adresser à la MDPH.

C'est le cœur du problème : le gouvernement prétend faire du handicap sa priorité. En réalité, cela repose d'une part sur l'affichage et, d'autre part, sur la bonne volonté et l'investissement au quotidien des personnels. Les moyens budgétaires ne sont pas mis en œuvre. Au contraire, puisque la généralisation des PIAL débouche sur plus de mutualisation et moins de suivi individuel.

Par ailleurs les conditions de travail et de rémunération comme l'absence de statut sont un obstacle évident à un accompagnement pérenne des élèves.

Les revendications de la FNEC FP-FO

- ♦ La création d'un véritable statut de fonctionnaire d'État pour les AESH ;
- ♦ l'augmentation immédiate des salaires, 183€ pour tous comme pour les personnels de la Fonction publique hospitalière
- ♦ la création du nombre d'emplois nécessaire pour couvrir tous les besoins ;
- ♦ une formation professionnelle de qualité sur le temps de travail ;
- ♦ 24h de travail hebdomadaire et pas une minute de plus pour un temps plein ;
- ♦ l'abrogation de la loi dite de l'école de la confiance ;
- ♦ l'abrogation de la circulaire du 5 juin 2019 ;
- ♦ l'abandon des PIAL ;
- ♦ le recrutement systématique des AESH par les rectorats pour qu'ils bénéficient tous de l'action sociale et de la subrogation.
- ♦ le rétablissement de l'indemnité compensatrice à la hausse de la CSG pour tout CDD et CDI ;
- ♦ une revalorisation immédiate des salaires ainsi que la prise en charge par l'employeur des frais de repas des AESH accompagnant les élèves durant les temps de pause ;
- ♦ un rééchelonnement de la grille de rémunération de 6 points par échelon, qui tient compte de la revalorisation du SMIC
- ♦ le versement de l'indemnité REP-REP+ pour les AESH exerçant en éducation prioritaire.

La FNEC FP-FO invite les personnels à contacter FO pour :

- **la défense de leurs droits**
- **pour participer aux réunions et dresser le cahier de leurs revendications**

