

GUIDE AESH

POUR UN VRAI STATUT
POUR UN VRAI SALAIRE
ABANDON DES PIAL

2022 - 2023

FNEC FP
FO

La Force de FO
L'INDEPENDANCE

SOMMAIRE

LES REVENDICATIONS PORTEES PAR FO	3
LEXIQUE, CCP, ACTION SOCIALE	4
ACTION SOCIALE	5
HIERARCHIE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL, PROTECTION FONCTIONNELLE	6
LICENCIEMENT, DROIT AU CHÔMAGE, CUMUL D'EMPLOI	7
MISSIONS ET CONTRATS	8
PÔLE INCLUSIF D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉ	9
CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION	10
CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION	11
JOURS DE FRACTIONNEMENT	12
CONGÉS, AUTORISATIONS D'ABSENCES	13
LE CESU (CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL)	14
LE DROIT SYNDICAL, LE DROIT DE GRÈVE	15
LE DROIT À LA FORMATION	16
APPEL POUR UNE MOBILISATION NATIONALE AESH / AED	17
FO LA DIFFÉRENCE - FO L'INDEPENDANCE	18
COMMUNIQUÉ FNEC-FP-FO	19

LES REVENDICATIONS PORTÉES PAR FO

A TOUS LES NIVEAUX, FO PORTE LES REVENDICATIONS

Abandon des PIAL issus de la loi Blanquer ! Ni les AESH ni les enseignants n'en veulent !

Un vrai statut de fonctionnaire d'Etat et un vrai salaire pour les AESH!

24h de travail hebdomadaire et pas une minute de plus pour un temps plein!

L'emploi à temps complet de tous les AESH qui le souhaitent !

L'arrêt des licenciements des AESH n'ayant pas signé leur avenant !

Primes REP / REP+ à la même hauteur que tous les personnels pour les AESH travaillant en éducation prioritaire

Opposition 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.

Abandon de la loi Blanquer qui instaure, notamment, les PIAL 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.

Abrogation de la circulaire du 5 juin 2019

Retraites : FO se satisfait du communiqué commun « Déterminés pour nos retraites » dans lequel les organisations syndicales indiquent clairement : « *Les organisations syndicales réaffirment ainsi qu'elles sont, comme la majorité de la population, fermement opposées à tout recul de l'âge légal de départ en retraite et à une augmentation de la durée de cotisation.* »

Inclusion systématique: FO demande une audience en urgence au Ministre Ndiaye !



LEXIQUE, TEXTES DE RÉFÉRENCE

CCP

LEXIQUE

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

ASH : Adaptation Scolaire et Scolarisation des élèves Handicapés, secteur spécialisé de l'EN (Education Nationale)
AESH : Accompagnant d'Elève en Situation de Handicap
BOEN : Bulletin Officiel de l'Education Nationale (hebdomadaire) publiant tous les textes concernant l'Education Nationale
CAPD : Commission Administrative Paritaire Départementale
CAPN : Commission Administrative Paritaire Nationale
CDEN : Conseil Départemental de l'Education nationale
CAAS : Commission Académique d'Action Sociale
CHS-CT : Comité d'Hygiène et de Sécurité - Conditions de Travail
CPAIEN : Conseiller Pédagogique auprès de l'Inspecteur de l'Education Nationale
CTSD : Comité Technique Spécial Départemental

ELCO : Enseignant dans la Langue et la Culture d'Origine
EREA : Etablissement Régional d'Enseignement Adapté
EVS : Emploi de vie scolaire
IA - DASEN : Inspecteur Académique – Directeur Académique des Services de l'Education Nationale
IEN : Inspecteur(trice) de l'Education Nationale
IMF : Instituteur Maître Formateur
ISSR : Indemnité de Sujétions Spéciales de Remplacement
Maître E : soutien scolaire
Maître G : rééducateur
MDPH : maison départementale des personnes handicapées (EX-CDES)
PAI : Projet 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)

LES PRINCIPAUX TEXTES DE REFERENCE

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

Code de l'éducation L 917-1 : Conditions de recrutement et d'emploi des AESH

Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de *recrutement* et d'*emploi* des accompagnants des élèves en situation de handicap

Circulaire n° 2019-088 du 5 juin 2019 : pour une école inclusive (mise en place des PIAL)

Circulaire n° 2019-090 du 6 juin 2019 : Cadre de gestion *des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH)*.

Décret n° 2020-1287 du 23 octobre 2020 portant création de l'indemnité de fonctions particulières allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap exerçant les missions de référent prévues à l'article L. 917-1 du code de l'éducation

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

La Commission Consultative Paritaire : une instance pour vous représenter

Les CCP sont des instances paritaires où siègent donc, à égalité, l'administration et les organisations syndicales. Il existe deux types de CCP :

CCP Disciplinaire : licenciements et sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

CCP Plénières : consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des personnels relevant de leur compétence.

FO ne se limite pas à des déclarations de principe, ne s'associe pas à la mise en place des PIAL et à la politique de destruction des statuts et des salaires du gouvernement. FO porte avec un souci de précision les dossiers et les revendications des agents. L'intervention en CCP a d'ailleurs permis, notamment dans les académies de Poitiers et de Clermont-Ferrand, de faire valoir des revendications salariales des personnels.

ACTION SOCIALE : LES COMMISSIONS ACADÉMIQUES OU DÉPARTEMENTALES D'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).

Le travail paye...La ténacité paye...sans doute pas encore assez mais nous avons prouvé que l'on pouvait faire bouger les lignes, que l'on pouvait être constructif, incitatif et amener l'administration à revoir sa copie pour l'action sociale !

Aides exceptionnelles—Prêts à court terme : Si vous rencontrez des difficultés d'ordre financier, vous pouvez solliciter l'octroi d'une aide exceptionnelle ou d'un prêt à court terme sans intérêt.

ACTION SOCIALE : FO DÉFEND LE DROIT DES AESH

Depuis des années, la FNEC FP FO intervient pour que AESH puissent être bénéficiaires de l'ensemble des prestations sociales en particulier les personnels gérés par les EPLE qui en étaient exclus.

Les choses avancent puisque désormais l'accès aux chèques vacances est possible pour tous. Mais une inégalité de traitement subsiste dans l'accès à certaines prestations. Ce que FORCE OUVRIERE continue de dénoncer.

A quelles prestations peuvent prétendre les AESH :

Prestations	AESH recrutés et rémunérés par les services déconcentrés (Rectorats, DSDEN) sur le budget de l'État	AESH recrutés et rémunérés par les EPLE
CESU - garde d'enfant 0/6 ans	x	x
Chèques-vacances	x	x
Aide aux enfants handicapés	x	
Aide aux vacances	x	
Restauration	x	x
Prêts à court terme et sans intérêt et secours urgents et exceptionnels	x	x
Action sociale d'initiative académique	x	x
Actions des sections régionales interministérielles d'action sociale	x	x

DES PRESTATIONS QUI PEUVENT VOUS INTERESSER :

Le chèque emploi service universel (CESU) garde d'enfants (- de 3 ans ou de 3 à 6 ans) : Pour financer un mode de garde pour vos enfants : <http://www.cesu-fonctionpublique.fr/>

Allocation aux parents d'enfants handicapés (163.42 euros par mois) : Enfant de moins de 20 ans, bénéficiaire de l'Allocation Education Enfant Handicapé ; Non bénéficiaire de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH), versée par le Conseil Général. <http://www.ac-clermont.fr/personnels/les-prestations-sociales/prestations-interministerielles-pim/allocation-aux-parents-d-enfants-handicapes/>

*AESH et AED employés par un EPLE exclus

L'aide à l'installation des personnel (AIP) : Dossier à télécharger sur le site www.aipfonctionpublique.fr

Les chèques vacances : Si vous désirez vous constituer une épargne pour vos loisirs : www.fonctionpubliquechequesvacances

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

Le chèque sport et bien-être ACTOBI : 50% d'économies sur de nombreuses activités sport ou loisirs <https://www.sriasauvergnerhonealpes.fr/loisirs-etculture/>

Des séjours de vacances : avec prix préférentiels à consulter sur le site : <http://www.sriasauvergnerhonealpes.fr/>

Télépéage Liberté : Si vous êtes bénéficiaires de chèques vacances, vous pouvez commander un badge télépéage gratuit (5 euros de frais d'expédition) et alimenter votre compte en chèques vacances à hauteur de 150 euros/an

<http://www.vinci-autoroutes.com/fr/offre-nationale/telepeage-libert-t-vacances>

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

HIERARCHIE, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

PROTECTION FONCTIONNELLE

LA HIERARCHIE

Vos supérieurs hiérarchiques sont dans l'ordre :

- 1 - le ministre de l'Éducation nationale
- 2- le Recteur d'Académie
- 3- l'Inspecteur d'académie (IA-DASEN)
- 4- **Dans le premier degré** : l'Inspecteur(trice) de l'Éducation nationale avec un rôle d'évaluateur.
- 4- **Dans le second degré** : Le Chef d'établissement avec un rôle d'évaluateur, il peut aussi être signataire de votre contrat si vous êtes recruté par un établissement mutualisateur.

Important :

Ni le directeur ni la directrice d'école, ni les principaux/proviseurs- adjoints, ni le coordonnateur, ni le référent AESH, ni les conseillers pédagogiques, ni les maîtres formateurs, ni les directeurs des établissements spécialisés, ni les maires, ni l'enseignant référent ne sont des supérieurs hiérarchiques

Qui est mon supérieur hiérarchique si je suis affecté sur un PIAL inter-degrés ?

Le pilote d'un PIAL inter-degrés peut être soit l'IEA, soit un chef d'établissement. Dans la réalité, c'est souvent un chef d'établissement. La responsabilité de « pilote de PIAL » est inscrite dans la lettre de mission de l'un ou de l'autre.

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

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

1. Saisir les représentants du syndicat au CHSCT.
2. 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.)
3. Adresser une copie du registre à l'IEA et aux représentants FO siégeant en instance. C'est à l'administration et non au directeur d'école qu'incombe la responsabilité de la santé au travail des personnels.

PROTECTION FONCTIONNELLE

C'EST L'ADMINISTRATION QUI DOIT DÉFENDRE SES AGENTS

Concernant la protection des AESH, ils bénéficient de la même protection que les fonctionnaires : *“ le Statut général des fonctionnaires fait obligation à l'administration de protéger les fonctionnaires et les agents publics dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.”*

Code général de la fonction publique, articles L 134-1 à L 134-12.

COMMENT PROCÉDER ?

EN CAS D'AGRESSION, C'EST AU RECTEUR D'ACCORDER LA PROTECTION STATUTAIRE.

Cette protection peut prendre diverses formes : interventions de l'IEA, de l'IA-DASEN du recteur (par courrier adressé à l'agresseur ou en entrevue), signalement auprès du procureur, dépôt de plainte, demande de réparation de préjudices, prise en charge des frais d'avocat...

QUE FAIRE, COMMENT FAIRE ?

Pour tout problème de protection d'un agent (agression, diffamation, menaces envers un AESH, dommage aux véhicules) ou mise en cause pénale d'un agent (suite à un accident ou à une plainte), **saisissez immédiatement FO (avant toute démarche ou réponse aux sollicitations de l'administration)**

LICENCIEMENT , DROITS AU CHOMAGE

CUMUL D'EMPLOI

LE LICENCIEMENT

Il y a licenciement lorsque l'Administration met fin prématurément au contrat de l'AESH. Dans ce cas, elle doit :

- **Faire précéder le licenciement d'un entretien préalable** au cours duquel l'AESH peut se faire accompagner d'un délégué syndical;
- **Notifier sa décision par lettre recommandée** en respectant un délai (de 8 à 2 mois selon l'ancienneté de l'AESH)

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 2 en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

L'**indemnité de licenciement n'est pas due en cas de démission, de non-renouvellement de contrat ou à l'expiration du contrat.**

Un licenciement durant la période d'essai ne donne pas droit à l'indemnité de licenciement. De même, si le licenciement est une sanction disciplinaire, il n'y a pas de versement de l'indemnité.

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 FORCE OUVRIERE pour des conseils, une aide .

LES DROITS AU CHÔMAGE

Les AESH en CDD et en CDI, involontairement privés d'emploi, peuvent prétendre à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE), ont droit « au chômage » comme il est dit dans le langage courant.

Pour les conditions, le montant et la durée d'indemnisation, contactez FO.

Vous pouvez également :

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

Toutes les infos : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/l-allocation-d-aide-au-retour-a-l-emploi-are--@/index.jspz?id=77160>

CUMUL D'EMPLOI

Votre contrat est de droit public. Vous êtes donc soumis aux mêmes règles que les fonctionnaires et les agents non titulaires: Décret 2020-69 du 30 janvier 2020.

Si vous voulez cumuler avec un autre emploi, vous devez en faire obligatoirement la demande à votre employeur (l'IA-DASEN ou le Chef d'Etablissement) avant le début de l'activité accessoire. Sans réponse de l'Administration dans un délai d'un mois, le cumul d'emploi est réputé accordé.

Quand le cumul est accepté par l'employeur, il a une durée limitée, il ne doit pas porter sur plus de deux emplois, et il ne doit en aucun cas porter préjudice à l'exercice de la fonction principale.

Le salaire perçu à titre de cumul ne doit pas dépasser le salaire net principal majoré de 100%, dans lequel la CSG et le CRDS ne sont pas déduits, mais dans lequel le SFT et les allocations familiales ne sont pas pris en compte.

En cas de blocage, le syndicat peut vous aider à le lever.

DEMISSION

Les AESH ont un préavis de démission : ancienneté inférieure à 6 mois 8 jours / 6 mois à 2 ans c'est 1 mois / supérieur à 2 ans c'est 2 mois. La démission prive des droits aux allocations chômage sauf en cas de démission pour motif légitime.

Pour toutes questions contactez le syndicat.

MISSIONS ET CONTRATS

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, l'objectif ministériel était de passer de 30% d'accompagnement mutualisé aujourd'hui à 80% ! Cet objectif a largement été atteint au détriment des conditions de travail des AESH et de tous les personnels, et du droit aux élèves en situation de handicap à bénéficier d'un enseignement adapté

Pour FO, cet objectif n'a qu'un but : diminuer drastiquement le nombre d'AESH dans une logique d'économie budgétaire au regard des besoins pourtant urgents augmentant chaque année.

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

LE CONTRAT

Le contrat est de 3 ans, *renouvelable une fois*, pour une durée maximum de 6 ans. En cas de renouvellement de contrat, il n'y a plus de période d'essai.

Les AESH peuvent être CDIsés à l'issue de 6 ans en CDD.

L'administration doit notifier son intention ou non de renouveler le contrat 1 mois avant la fin du contrat pour les AESH ayant moins de 2 ans d'ancienneté et 2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté. L'AESH dispose ensuite de huit jours pour faire connaître sa réponse. Il n'existe pas d'indemnité de fin de contrat.

1/12e de période d'essai : La période d'essai est d'un douzième de la durée du premier contrat. Il n'y a plus de période d'essai en cas de renouvellement. Aujourd'hui pour un premier contrat, la période d'essai est donc de 3 mois et peut être renouvelée si cette possibilité est expressément stipulée dans le contrat, d'autant.

Attention aux conséquences d'un refus de renouvellement : Si le salarié refuse une proposition de renouvellement il est considéré comme démissionnaire (avec une carence de 4 mois de droits au chômage).

UN CHANGEMENT D'ECOLE SUR LE PIAL PEUT-IL ÊTRE REFUSÉ ? On vous impose un changement d'affectation en cours d'année: bien que légal, FO peut vous accompagner pour trouver une solution avec l'administration.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Décret n°2014-724 du 27 juin 2014: Les AESH sont recrutés par contrat d'une durée de trois ans, renouvelable une fois. Les AESH travaillent sur la base de 1 607 heures pour un temps complet, réparties sur une période d'une durée de trente-neuf à quarante-cinq semaines.

Les AESH peuvent être recrutés à temps complet ou à temps incomplet.

FO revendique un salaire équivalent temps plein pour 24 heures de travail hebdomadaire.

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.

Comment calculer la quotité de travail ?

Exemple : « La durée annuelle du service de (...) est fixée à 984 heure(s) répartie(s) sur 41 semaines (soit une quotité de service de 61 %), incluant la durée du service en présence de l'élève fixée à 864 heures ainsi que les activités connexes et complémentaires à la réalisation de ces fonctions. »

Calcul de la quotité : $984 \text{ h} / 1607 \times 100 = 61,23 \%$. Depuis septembre 2021 : un 61,23% passe à un 62%.

POLE INCLUSIF D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉ

[PIAL]

LE PIAL

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

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

C'est donc un transfert des missions de la MDPH au SEI et aux coordonnateurs, ce qui dégrade les conditions d'accueil des élèves et de travail des personnels (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. Dans des départements, ce rôle de référent se fait sur une journée de « décharge » par semaine. Il touche une prime de 600 euros par an (50 € par mois). Nous ne savons pas à ce jour si l'AESH référent touchera des indemnités de déplacements sur ces missions de référent. La FNEC FP FO exige l'abrogation de la loi Blanquer dite « école de la confiance ».

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.

Les PIAL, outils de territorialisation, de dislocation de l'enseignement spécialisé et de mutualisation des moyens, réduisent les temps d'accompagnement des élèves et dégradent les conditions de travail des personnels.

La mise en place des PIAL ne permet pas d'améliorer la prise en charge des enfants en situation de handicap. Les PIAL, c'est un AESH pour 3 à 6 élèves, ou plus. C'est aussi l'opacité sur les notifications MDPH.

Les PIAL C'est transformer les personnels AESH en personnels corvéables à merci, à qui l'Administration peut demander du jour au lendemain de changer d'emploi du temps, ou de suivi des élèves, et de pouvoir intervenir sans distinction en 1^{er} degré ou 2nd degré, dans le public ou le privé.

La FNEC FP-FO demande l'abandon des PIAL

SALAIRES

Nouvelle grille indiciaire suite à l'augmentation du SMIC et de 3,5% de la valeur du point d'indice.

AESH à 100 %					
ECH	I.M.	TB mensuel	IR 0% TRAIT NET	IR 1% TRAIT NET	IR 3% TRAIT NET
1	352	1 707,21€	1 372,08€	1 387,53€	1 433,86€
2	352	1 707,21€	1 372,08€	1 256,76€	1 303,09€
3	355	1 721,76€	1 383,78€	1 267,47€	1 314,20€
4	365	1 770,26€	1 422,76€	1 303,18€	1 351,22€
5	375	1 818,76€	1 461,74€	1 338,88€	1 388,24€
6	385	1 867,26€	1 500,72€	1 374,59€	1 425,26€
7	395	1 915,76€	1 539,70€	1 410,28€	1 462,28€
8	405	1 964,26€	1 578,68€	1 445,99€	1 499,30€
9	415	2 012,76€	1 617,66€	1 481,69€	1 536,32€
10	425	2 061,26€	1 656,63€	1 517,40€	1 573,34€
11	435	2 109,76€	1 695,61€	1 553,10€	1 610,36€

AESH à 62 %					
EC H	I.M.	TB mensuel	IR 0% TRAIT NET	IR 1% TRAIT NET	IR 3% TRAIT NET
1	352	1 058,47€	850,69€	860,27€	888,99€
2	352	1 058,47€	850,69€	779,19€	807,92€
3	355	1 067,49€	857,94€	785,83€	814,80€
4	365	1 097,56€	882,11€	807,97€	837,76€
5	375	1 127,63€	906,28€	830,10€	860,71€
6	385	1 157,70€	930,44€	852,24€	883,66€
7	395	1 187,77€	954,61€	874,38€	906,61€
8	405	1 217,84€	978,78€	896,52€	929,56€
9	415	1 247,91€	1 002,95€	918,65€	952,52€
10	425	1 277,98€	1 027,11€	940,79€	975,47€
11	435	1 308,05€	1 051,28€	962,92€	998,42€

Quelle augmentation pour un collègue à l'indice plancher 352 ?

	4.686	4.85	Augmentation
62%	821.92	850.69	28.77€
75%	994.27	1029.06	34.79€
100%	1325.69	1372.08	46.39€

PRIMES REP/REP+

Le ministre Ndiaye annonce que les AESH et AED toucheront moins que les autres !

« Le montant de la part fixe de la prime pour les AED et AESH est, selon le projet de texte, de 3 263 € en REP+ et de 1 106 € en REP, contre 5 114 € et 1 734 € pour les autres. Quant au montant maximal de la part variable en REP+ il est de 448 € pour les AED et AESH et de 702 € pour les autres. » Tout cela proratisé au temps de travail. Cette mesure doit s'appliquer au 1er janvier 2023.

Le mépris du gouvernement et du ministre Ndiaye continue : les AESH et AED seraient considérés comme des personnels de seconde zone ? Inacceptable !

PRIME D'ACTIVITE

Depuis le 1er janvier 2019, la prime d'activité a remplacé le RSA et la prime pour l'emploi. Cette prime concerne les fonctionnaires, les stagiaires, les étudiants, les contractuels et donc les AESH. Elle est calculée sur la base d'une déclaration trimestrielle. Pour la percevoir, il est donc obligatoire de faire sa déclaration tous les 3 mois ! C'est contraignant, mais ce complément n'est pas négligeable.

La prime d'activité dépend des revenus et de la composition du foyer. Exemple : pour une AESH vivant seule sans enfant, sans APL avec un traitement brut de 925 €, la prime s'élève à 292 € par mois.

ATTENTION : le montant de cette prime dépend de la situation personnelles de chacun. Pour savoir si vous êtes éligible, voir simulateur sur le site de la CAF, et contacter le syndicat FO :

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

CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

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

Les AESH ont droit au paiement du Supplément Familial de Traitement (SFT)

ALLOCATIONS FAMILIALES

2 enfants à charge : 139,83 €
3 enfants : 318,99 €
par enfant en plus : 179,16 €
Majoration pour âge de 14 ans et plus : 69,92 €

FRAIS DE DEPLACEMENT ET FRAIS DE REPAS

Décret 2006-781 du 3 juillet 2006:

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

Pour y avoir droit :

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

Le collègue AESH peut aussi prétendre au remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas (s'il se trouve entre 11 H et 14 H en dehors de sa résidence administrative et de sa résidence familiale).

Au 15 mars 2022, le montant kilométrique est de 0,32 euros. Les frais de repas sont à 17,50 euros. (8,75 euros si le repas est pris dans un restaurant administratif).

Pour les frais de repas: en application du décret 2019, l'administration exigerait maintenant des justificatifs pour les frais de repas.

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

Si vous rencontrez des difficultés pour vous faire rembourser vos frais de déplacements, et les frais de repas, notamment pour remplir DT CHORUS, contactez votre syndicat FO.

TRANSPORTS

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

Si vous vous rendez sur votre lieu de travail en vélo ou en covoiturage vous avez droit au forfait mobilité durable (200€ par an pour un temps plein).

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Il se déroule tous les 3 ans lorsque vous êtes en CDI. En CDD, « vous pouvez » bénéficier d'un entretien professionnel et ce, tous les 3 ans selon le guide ministériel des AESH.

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

Cet entretien doit se dérouler sur le temps de classe et sur le lieu de travail.

Pour tout problème lors de vos entretiens professionnels, saisissez FO

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.

VAE : VALIDATION D'ACQUIS D'EXPERIENCE

Dans un premier temps vous devez choisir le diplôme qui correspond le mieux aux activités exercées sur votre poste de travail et à votre projet professionnel:

Diplôme d'Etat de Moniteur éducateur : <https://solidarites-sante.gouv.fr/metiers-et-concours/les-metiers-du-travail-social/les-fiches-metiers-du-travail-social/article/moniteur-educateur>

Diplôme d'Etat d'Accompagnement Educatif et Social option accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire : <https://solidarites-sante.gouv.fr/metiers-et-concours/les-metiers-du-travail-social/les-fiches-metiers-du-travail-social/article/accompagnant-educatif-et-social-aes>

Il faut ensuite remplir un dossier de recevabilité à retirer auprès de l'ASP, puis il y a un dossier de validation à remplir suivi d'un entretien avec un jury.

Dossier à retirer auprès de l'ASP :

Délégation VAE- service recevabilité 15, rue Léon Walras
87017 Limoges Cedex 1

Centre d'appel : 0810 017 710

JOURS DE FRACTIONNEMENT

JOURS DE FRACTIONNEMENT

Dans les Académies, grâce à l'information diffusée par la FNEC FP FO auprès des AESH, ceux-ci commencent à avoir connaissance du droit aux jours de fractionnement. Pour autant, ces personnels rencontrent des difficultés à le faire appliquer.

Des récentes remontées des syndicats nous informent que les personnels AED rencontreraient également les mêmes problèmes. Sauf que, à la lecture des textes réglementaires et de la jurisprudence en vigueur, il apparaît clairement que ces jours de fractionnement relèvent bien d'une obligation pour l'employeur.

Que sont les jours de fractionnement ?

C'est l'article L.3141-23 du code du travail qui les définit :

« A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 :

1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

2° Le fractionnement des congés au-delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

a) Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;

b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Il peut être dérogé au présent article après accord individuel du salarié. »

Pour les personnels AESH, le guide ministériel confirme que ces derniers bénéficient bien ce droit à congé (2 jours) et ce, quelle que soit leur quotité.

Comment peuvent être pris les jours de fractionnement ?

Ces jours de fractionnement peuvent se prendre sous deux formes après « consultation » du collègue AESH :

soit de prendre en compte dans le calcul de leur temps de travail et de leur quotité horaire (le temps de travail annuel est alors rapporté à 1593 heures (1607heures -14heures) et non 1607 heures) ;

soit de leur permettre de disposer de deux journées supplémentaires de congés annuels.

Il est à préciser que les jours de fractionnement sont des « jours de congé » et non des « heures de congé ».

En effet, concernant les personnels AESH, la référence, dans le guide ministériel, aux 14h de fractionnement ne s'applique que dans le cas où le collègue ou l'administration décide de payer ces jours de fractionnement plutôt que de les poser.

Dès lors, il n'est pas possible pour l'administration de transformer ces 2 jours de congé en heures pour imposer aux collègues AESH de décompter 14 heures des heures connexes (temps de réunions/préparation du temps d'accompagnement).

Attention : les jours de fractionnement non posés ne peuvent pas être reportés à N+1.

Les AESH doivent se rapprocher de leur chef de service et lui faire connaître leur avis sur la façon dont ils souhaitent bénéficier de leurs jours de fractionnement. Il appartiendra ensuite au chef de service de valider ou pas cette proposition et, s'il est acté de poser ces 2 jours, de décider du calendrier des congés « compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. » (article 3 du décret n°84-972).

CONGÉS, AUTORISATIONS D'ABSENCE

CONGE MALADIE

Ordinaire : La sécurité sociale verse par l'intermédiaire de la MGEN (voir plus bas) des indemnités journalière 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

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

Congé grave maladie : 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.

CONCOURS / EXAMENS

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

CONGE DE PATERNITE

D'une durée de 25 jours dont 4 jours suite au congé de naissance qui est de 3 jours ouvrables. 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

AUTORISATIONS D'ABSENCE (HORS CONGES DE DROIT)

- **Mariage** : Facultatif, 5 jours accordés, à plein traitement en cas exceptionnel.
- **Evénements familiaux graves ou raisons exceptionnelles** : Facultatif, accordé à plein traitement. Maximum : 3 x 2 jours par année scolaire.
- **Décès ou grave maladie du conjoint, des ascendants ou enfants** : Accordé à plein traitement. Joindre le certificat de décès ou une pièce justificative. 3 jours ouvrables (plus éventuellement délais de route, 48 h maximum).
- **Décès ou maladie très grave d'un proche ou d'une personne de la famille**. Facultatif, soumis à l'appréciation de l'IEN, accordé à plein traitement. Durée : 3 jours maximum.

ATTENTION !

Un AESH qui quitte son poste sans autorisation :

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

CONGE DE MATERNITE

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

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

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

ACCIDENT DE TRAVAIL

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

Sécurité sociale et MGEN

Depuis le 01/01/08, 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: Tous 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.

Il est rappelé qu'il n'y a aucune obligation à prendre la MGEN comme mutuelle. **ou tout autre mutuelle, et ce jusqu'au 1er janvier 2024. A partir de cette date, et dans le cadre de la protection sociale complémentaire mise en place par le gouvernement, tout agent, contractuel ou fonctionnaire, devra avoir une mutuelle.**

Contactez votre syndicat départemental FO pour plus de précisions.

GARDES D'ENFANTS (- DE 16 ANS)

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

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

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

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

CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL

[LE CESU]

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: assistante maternel(le, garde à domicile, garde partagée, garde occasionnelle, baby-sitting, une entreprise ou une association, qu'elle soit prestataire ou mandataire agréé.

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

Pour le montant et les conditions, contactez le syndicat.

Pour plus d'informations détaillées consultez la circulaire du 5 novembre 2019

[Lien internet ICI](#)

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 une assistante maternelle agréée, 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.

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 une assistante maternelle agréée, 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.

LE DROIT SYNDICAL, LE DROIT DE GRÈVE

LE DROIT SYNDICAL : Décret 82-447 du 28 mai 1982

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

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 AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR PARTICIPER AUX INSTANCES SYNDICALES

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.* L'agent conserve son traitement.

LES STAGES DE FORMATION SYNDICALES : Décret 84-474 du 15 juin 1984

Chaque agent a droit à 12 jours par an. L'agent conserve son traitement.

LES RIS (REUNIONS D'INFORMATIONS SYNDICALES SUR TEMPS DE TRAVAIL) :

Des réunions seront donc organisées tant sur les temps d'enseignement que sur des temps hors enseignement. Pour y participer, il suffit simplement d'informer votre IEN.

Pour le 1er degré : Les RIS (Réunion d'Information Syndicale) De manière dérogatoire au décret fonction publique, l'Education Nationale a décidé pour les enseignants des écoles de réduire à 9 heures (3 x 3 heures) le droit à l'information syndicale.

Pour le secondaire : vous avez droit à une RIS (Heure d'Information Syndicale) par mois. Articles 5 à 7 du décret 82-447

LE DROIT DE GREVE

Il est reconnu aux agents contractuels de l'Education Nationale.

Pour le premier degré : contrairement aux enseignants, vous n'avez aucune obligation de faire connaître votre intention de faire grève.

C'est la grève ! Que faire ? Il faut distinguer plusieurs situations:

vous êtes gréviste: vous n'avez pas à remplir d'intention de grève et vous n'avez pas d'obligation d'informer l'école/mairie de votre décision. Vous serez prélevé d'1/30^{ème} de salaire. Etre gréviste est un droit constitutionnel : l'administration ne peut pas justifier d'une rupture de contrat sur cette base-là.

vous n'êtes pas gréviste mais :

- l'école est fermée: vous restez chez vous. Il faudra veiller, à votre retour, à vous déclarer non-gréviste pour ne pas vous voir retirer un jour de salaire;
- l'école est ouverte mais l'enseignante de la classe est gréviste:
 - la mairie a mis en place un Service Minimum d'Accueil. Dans ce cas, si l'enseignant de l'élève que vous accompagnez est gréviste, cet élève doit être accueilli par la mairie dans le cadre du SMA: il n'est donc pas sous votre responsabilité.
 - la mairie n'a pas mis en place de SMA. Dans ce cas, si l'enseignant de l'élève que vous accompagnez est gréviste, cet élève ne peut pas être accueilli à l'école et/ou il peut vous être demandé d'accompagner d'autres élèves de l'école.

Si rien ne vous est demandé, vous devez rester présents sur l'école.

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 dernière circulaire du 5 juin 2019 * revient sur l'ensemble des dispositifs de formation existants: formation d'adaptation à l'emploi, formation continue inscrite dans les plans académiques et départementaux de formation, formation commune AESH/enseignants, Modules de formation d'Initiative Nationale (stages MIN ASH), modules d'accompagnement à la VAE, dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF).

***Pour consulter la circulaire du 05/06/2019 :**

https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=142518

FORMATION D'ADAPTATION A L'EMPLOI

En application de l'article 8 du décret du 27 juin 2014.

Les AESH non titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne doivent bénéficier, au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année scolaire, voire si possible, avant la prise de fonction, d'une **formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures, comprise dans leur temps de travail, MAIS EN DEHORS DU TEMPS D'ACCOMPAGNEMENT DES ELEVES.**

CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP) ET CONGE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

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

Le CPF (compte personnel de formation) : il s'adresse à l'ensemble des agents, titulaires et non titulaires. Il permet aux agents d'acquérir des droits à la formation au regard du temps de travail accompli, dans la limite de 150h accordées pour l'ensemble du ministère qui compte près d'un million d'agents .

Le CPF permet à l'agent public d'accéder à toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement de compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle. L'agent sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

Pour plus de précisions : contactez votre syndicat FO

Pour la grève et une manifestation nationale à Paris !

Plus de 230 inscriptions ! Plus de 150 connexions ! 58 départements représentés ! Une dizaine de comités départementaux d'AESH présente ! 26 prises de parole. La réunion nationale AESH/AED organisée en visio par la FNEC FP-FO mercredi 16 novembre a été un véritable succès.

La quasi-totalité des prises de parole a rappelé la nécessité absolue de la satisfaction des revendications urgentes : augmentation des salaires, création d'un corps de la fonction publique pour les AESH et les AED (assistants d'Éducation), l'abandon des PIAL.

De nombreuses interventions ont également dénoncé la dégradation des conditions de travail dû à la gestion d'élèves très difficiles, violents et ingérables confirmant ainsi l'hypocrisie de la politique de l'inclusion scolaire systématique et la nécessité de l'ouverture immédiate de places dans les structures spécialisées et adaptées.

Plusieurs interventions ont porté sur la réussite de la montée à Paris des AESH du 19 octobre 2021 qui a permis de mettre au premier plan leurs revendications et de contraindre le gouvernement à faire des annonces. Pour autant, ces annonces sont loin de répondre aux exigences et la promesse d'une augmentation de 10% des salaires pour



les AESH en septembre 2023 est perçue comme une ultime provocation. La question de l'amplification de la mobilisation est donc une évidence.

À chaque fois, la volonté de monter porter les revendications directement au gouvernement, dans l'unité la plus large avec les autres organisations syndicales, la FCPE et les associations de parents d'élève en situation de handicap, s'est exprimée. C'est le mandat qui a été donné à la FNEC FP-FO, par l'appel adopté à l'unanimité des participants moins 2 votes contre. ■

Appel de la réunion nationale AESH/AED organisée par la FNEC FP-FO le 16 novembre

Nous, AESH et AED, participants à la réunion nationale organisée par la FNEC FP-FO, avec la présence de FO enseignement agricole, le mercredi 16 novembre 2022, nous félicitons des près de 200 connexions et des 26 prises de parole de délégués mandatés par leur syndicat FO ou par des comités départementaux constitués.

Face à la situation économique et sociale, nous rappelons l'urgence de la satisfaction de nos revendications essentielles : « **un vrai salaire, un vrai statut et l'abandon des PIAL** ! »

Nous avons pris connaissance qu'un texte de loi proposant la création d'un statut de fonctionnaire pour les AESH devrait être débattu à l'Assemblée nationale dans les prochains jours. Cette annonce montre que les mobilisations de ces dernières années et particulièrement la montée des AESH à Paris le 19 octobre 2021, a permis de mettre au centre des débats la question de la création d'un vrai statut pour les précaires de l'Éducation nationale. Nous estimons donc qu'il faut amplifier le rapport de force pour obtenir satisfaction sur toutes nos revendications.

Alors que les prix flambent et que l'inflation pourrait atteindre les 10% en fin d'année, nous indiquons que l'urgence absolue, c'est l'augmentation immédiate de nos salaires. La confédération FO et la Fédération Générale des Fonctionnaires FO ont demandé à la Première ministre et au ministre de la Transformation de la Fonction publique que des négociations salariales soient

immédiatement réouvertes dans la Fonction publique. Nous attendons toujours des réponses. Face à la surdité du gouvernement, nous estimons donc que, maintenant, nous n'avons pas d'autre solution que d'aller arracher nos revendications directement chez notre employeur.

C'est pourquoi nous mandats la FNEC FP-FO pour organiser une première journée de grève et de manifestation nationale à Paris en direction du gouvernement en début d'année 2023, pour l'augmentation immédiate de nos salaires à minima à hauteur de l'inflation, pour la création de corps de fonctionnaires pour les AESH et les AED et pour l'abandon des PIAL et de la politique de mutualisation.

Dans cette perspective, nous mandats également la FNEC FP-FO pour prendre contact avec les autres organisations syndicales afin de proposer qu'elles se joignent à cette initiative et de décider d'une date pour le début de l'année 2023.

Dès maintenant, nous appelons les AESH et les AED à se réunir dans les départements et les établissements, si possible dans l'unité la plus large avec les organisations syndicales, les associations de parents d'élève en situation de handicap, la FCPE... pour préparer cette initiative et prendre les pré-inscriptions pour la montée à Paris. ■

Adopté à l'unanimité des participants moins deux voix contre

FO LA DIFFERENCE - FO L'INDEPENDANCE

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 (1ère 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 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 conquêtes de la FNEC FP FO

La FNEC FP FO a obtenu la mise en place avec rétroactivité de la revalorisation salariale des AESH.

La FNEC FP FO a obtenu le rétablissement de la prime de la hausse de la CSG supprimée aux 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 demande que les AESH connaissent leur affectation avant le début des congés d'été

La FNEC FP FO demande qu'un barème soit appliqué pour les affectations.

Quelques positions de la FNEC FP FO et de la CGT 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 élève en situation de handicap à pouvoir bénéficier d'un enseignement adapté à son handicap dispensé par des enseignants spécialisés.

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 individualisées afin de réduire le nombre d'AESH.

La FNEC-FP-FO revendique 183 euros d'augmentation indiciaire pour tous et maintenant, comme l'on obtenu les personnels hospitaliers par leur mobilisation.

FO défendra le système de retraite par répartition, solidaire et intergénérationnel, de tous les régimes spéciaux et du Code des pensions civiles et militaires

FO s'oppose à la réforme territoriale qui, entre autres, met en danger l'école publique républicaine.



**Ce n'est pas en 2023 qu'on veut être augmentés,
c'est maintenant et sans contrepartie !**

16 novembre : réunion nationale FO des AESH et AED

[Inscription en ligne ICI](#)

Alors que la FNEC FP-FO a participé à tous les groupes de travail du ministère pour exiger les augmentations de salaires, la refonte de la grille salariale, un vrai statut et l'abandon des PIAL, le ministre ne répond à aucune revendication.

Le 3 novembre, dans le cadre du Budget imposé à coup de 49.3, le gouvernement a donné son feu vert à un amendement (LREM) proposant d'augmenter les salaires des AESH de 10%... en septembre 2023 ! Rien pour les AED et les autres contractuels quand l'inflation continue de galoper et est annoncée à plus de 10% dès maintenant. Inadmissible !

**Ce n'est pas en 2023 que nous devons remplir le frigo, c'est
immédiatement !**

La FNEC FP-FO appelle ses syndicats et l'ensemble des comités d'AESH et d'AED à préparer le rapport de force, comme en octobre 2021, où des milliers d'AESH et AED, avec FO et les représentants de parents d'élèves, ont marché vers le ministère pour chercher les revendications !

Exigeons :

- **L'augmentation générale des salaires,**
- L'accès à une vraie retraite,
- La Prime REP/REP+ comme tout le monde, pas une prime au rabais !
- **Un vrai Statut,** avec l'intégration de tous les AED et AESH dans un corps de la Fonction Publique d'État,
- Aucun licenciement ! Garantie de réemploi !
- **L'abandon des PIAL et de la politique de mutualisation pour les AESH :** une affectation sur un établissement ou une école !
- Le recrutement à hauteur des besoins,
- L'accès pour tous à la formation professionnelle sur le temps de travail et la possibilité d'accéder à des formations qualifiantes.

FO soutient tous les comités départementaux créés et appelle les AESH et AED à se réunir et à désigner leurs délégués pour participer la réunion nationale du mercredi 16 novembre 2022 à 14H30.

Pour s'inscrire en ligne : <https://www.fo-fnecfp.fr/reunion-aed-et-aesh/>

FNEC FP
FO