

Cher(e) collègue,

De par leur nombre (140 000), les AESH sont la deuxième force de travail dans l'Éducation nationale. Grâce à leurs mobilisations, notamment la grève des AESH du Val-de-Marne de 2022, dans lesquelles la FNEC FP-FO a pris toute sa place, les AESH ont obtenu la cédésation au bout de trois ans, l'application de la réglementation concernant les jours de fractionnement, le versement de la prime REP/REP+ dont la FNEC FP-FO demande toujours qu'elle soit portée à la même hauteur que celle perçue par les enseignants, l'abandon de la fusion AED/AESH, la subrogation à partir du 1^{er} juillet 2025.

Ces quelques mesures ne font pas oublier que les AESH sont toujours des personnels précaires et sous-payés. Elles ne font pas oublier, loin s'en faut, **les revendications que les AESH continuent de porter, à savoir : « un statut de fonctionnaire, une revalorisation des salaires, un contrat à temps plein, une formation de qualité, l'abandon des PIAL ».**

Pour les syndicats de la FNEC FP-FO 94, l'heure est à la satisfaction des revendications urgentes des personnels. Les AESH du Val-de-Marne pourront compter sur notre fédération, dès la rentrée, pour les aider à se regrouper afin d'organiser la mobilisation, à établir le rapport de force qui permettra de faire entendre ces revendications !

Ce mémento, élaboré pour les AESH syndiqués au SNUDI-FO 94 et au SNFOLC 94, a pour objectif d'informer les AESH de leurs droits, de leur 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 les coordonnées vous permettant de joindre les délégués AESH de la FNEC FP-FO 94.

C'est aussi un outil qui vous permettra d'organiser vos collègues, 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, l'abandon des PIAL et des PAS.

Luc BENIZEAU
Secrétaire départemental
de la FNEC FP-FO 94



Sommaire

• Pour la satisfaction des revendications des AESH	p. 2	• Congés et absences	p. 10
• Missions - Temps de travail de l'AESH	p. 3	• Droit à la formation	p. 11
• Contrat - Modifications du contrat	p. 4	• Rupture conventionnelle	p. 12
• Découpage administratif - Acteurs du PIAL	p. 5	• Sécurité Sociale - Complémentaire santé	p. 12
• Hiérarchie - Entretien Professionnel - Licenciement	p. 6	• Accident de travail - Hygiène, sécurité, santé	p. 13
• Indemnité de licenciement - Démission -	p. 7	• Sigles de l'E.N. - Calendrier scolaire 2023-2024	p. 14
• Allocations chômage - Cumul d'emploi	p. 7	• CCP - Droit syndical - Droit de grève	p. 15
• Rémunération	p. 8	• Se syndiquer au SNUDI-FO 94 ou au SNFOLC 94	p. 16
• Action Sociale académique et ministérielle	p. 9	• Les délégués AESH de la FNEC FP-FO 94	p. 16

Le SNUDI-FO (Syndicat National Unifié des Directeurs, Instituteurs et Professeurs des Ecoles) syndique les enseignants du 1^{er} degré (professeurs des écoles et instituteurs), les Psy-EN et les AESH.

Le SNFOLC (Syndicat National Force Ouvrière des Lycées et Collèges) syndique les enseignants du 2nd degré, les Psy-EN, les personnels de laboratoire, les AED et les AESH.

Le SNUDI-FO et le SNFOLC sont des syndicats fédérés de la FNEC FP-FO (Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle) et confédérés à la CGT-Force Ouvrière.

Le syndicalisme confédéré est la forme organisée de la solidarité entre tous les salariés du public et du privé, actifs, chômeurs, retraités.

CADRE DE GESTION DES AESH : TOUJOURS PAS DE STATUT, NI DE VRAI SALAIRE !

A l'heure où ce mémento est mis sous presse, la **nouvelle circulaire « cadre de gestion » des AESH**, annoncée par le Ministère de l'Éducation nationale pour la rentrée 2024 pour remplacer la circulaire du 5 juin 2019, dont la FNEC-FP-FO demande l'abrogation, n'est pas parue.

Il en est de même du « **plan d'action métier pour les AESH** », annoncé avant l'été par le gouvernement. S'agira-t-il de répondre aux revendications des AESH qui exigent « *un statut de fonctionnaire, une revalorisation des salaires, un contrat à temps plein, une formation de qualité, l'abandon des PIAL* » ? Il est permis d'en douter ...

AESH ET ACCOMPAGNEMENT SUR LA PAUSE MÉRIDIDIENNE

La loi du 27 mai 2024, qui met à la charge de l'État (donc l'employeur principal) la rémunération du temps méridien, doit trouver son application dès la rentrée. La FNEC FP-FO 94 rappelle que, si l'aide à la prise de repas est bien prévue par la circulaire n° 2017-084, pour autant, les AESH ne deviennent pas des gardiennes de cantine corvéables de 12h à 14h. L'accompagnement durant la pause méridienne ne doit se faire que sur la base du volontariat, et au regard d'une notification. Dans ce cas, l'augmentation de la quotité horaire doit faire l'objet d'un avenant. Pour rappel, le personnel AESH qui accompagnera l'élève en situation de handicap sur la pause du midi doit bénéficier obligatoirement d'une pause d'au moins 20 minutes (avant ou après ce temps du midi), et surtout, cette pause est comprise dans le temps d'accompagnement.

La FNEC FP-FO ne se satisfait pas de ce « **travailler plus pour gagner plus** » qui met sous le tapis la revendication des AESH défendue depuis des années : « **Un temps plein pour 24 heures hebdomadaires d'accompagnement** ».

Pour Force Ouvrière, la seule véritable reconnaissance du métier d'AESH, de ses qualifications et de la pénibilité du travail est la création d'un corps de la Fonction publique.

UN PREMIER RÉSULTAT DE LA MOBILISATION : ABANDON DE LA FUSION PROGRAMMÉE DES AESH ET DES AED !

Le gouvernement avait annoncé la fusion des fonctions d'AESH et d'AED qui seraient devenues des Assistants à la Réussite Éducative (ARE). Il prétendait contraindre les AESH à effectuer en plus de leur fonction celles d'AED. Cette annonce avait, à juste titre, suscité la colère des personnels. **Le gouvernement a abandonné ce projet. La mobilisation des personnels, AESH en particulier, n'y est pas pour rien ! La FNEC FP-FO y a pris toute sa place ! Pour autant, les revendications des AESH demeurent : un statut de fonctionnaire, un vrai salaire !**

SUBROGATION DANS LES ACADÉMIES : LE MINISTÈRE DONNE RAISON À FORCE OUVRIÈRE !

La FNEC FP-FO a porté longtemps et à tous les niveaux cette demande essentielle pour les AESH de pouvoir bénéficier de la subrogation. Lors de congés maladie, certains se retrouvaient piégés et se voyaient imposer des prélèvements, sans explication, en dehors de toute limite légale, qui les plongeait encore plus dans la précarité. Le ministère a finalement annoncé le passage de tous les services de gestion à la subrogation à compter du 1^{er} juillet 2025, par un décret publié le 27 juin 2024. **Nous veillerons à ce que cette mesure soit effective.** Ce décret améliore également la situation des agents contractuels en congé de grave maladie ou en congé maladie ordinaire, qui auront droit dorénavant à 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement. **Poursuivons la mobilisation pour gagner sur les autres revendications : un statut, un vrai salaire, l'abandon des PIAL et des PAS !**

ABANDON DE L'ACTE II DE L'ÉCOLE INCLUSIVE !

Le gouvernement entend poursuivre la fuite en avant de « *l'Acte II de l'École inclusive* » qui aboutit à toujours moins de prise en charge pour les élèves et toujours plus de conditions de travail dégradées pour les personnels :

- la mise en place des **Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS)** qui permettent le transfert, à l'Éducation nationale, du pouvoir d'évaluer et donc de définir les besoins de chaque enfant handicapé. Les MDPH, avec leurs médecins spécialistes, seraient dessaisies du travail d'évaluation des besoins. L'Éducation nationale, qui ne recrute pas les AESH en nombre suffisant pour répondre aux notifications, déterminerait elle-même le nombre d'heures d'accompagnement attribué à chaque enfant, non pas en fonction de ses besoins, mais en fonction des moyens disponibles, très insuffisants. **Avec les PAS il s'agit de réduire le nombre d'AESH !**

- la fermeture des établissements médico-sociaux (IME, ITEP,...) qui seraient dissous dans les écoles et établissements scolaires. Rappelons que les ESMS sont des établissements où les enfants et adolescents sont suivis par un personnel pluridisciplinaire qualifié, selon leurs besoins spécifiques, correspondants à leur handicap : enseignants et éducateurs spécialisés, psychologues, psychomotriciens, psychiatres,...

- la généralisation des Dispositifs d'Auto-Régulation (DAR) qui permettent d'inclure en classe ordinaire, sans enseignant spécialisé et sans AESH, des élèves avec des troubles du neurodéveloppement (TSA, TDAH,...)

La FNEC FP-FO exige le retrait de l'Acte II de l'École inclusive, l'abandon des PIAL et de la mutualisation !

La FNEC FP-FO revendique :

- la défense de l'enseignement spécialisé et adapté ;
- le recrutement d'enseignants spécialisés et d'AESH ;
- un statut de fonctionnaire, un vrai salaire et un temps plein pour 24 heures d'accompagnement pour les AESH !

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 ». Il s'agit d'assurer les conditions de sécurité et de confort, d'aider aux actes essentiels de la vie quotidienne, de favoriser la mobilité et d'accompagner l'élève dans l'accès aux activités d'apprentissage.

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

- ✓ **aide individuelle** : elle est attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) à un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu, pour une quotité horaire déterminée ;
- ✓ **aide mutualisée** : elle est attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) 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, surveillance de récréation, accompagnement en responsabilité des sorties, gestion d'un groupe d'élèves, d'une classe, entretien des locaux...) qui ne leur sont pas attribuées par les textes qui leur sont applicables.

Dans le cadre de la loi Blanquer de 2019, l'objectif ministériel était de passer de 30% d'accompagnement mutualisé à 80%, au détriment des conditions de travail des AESH, de tous les personnels et des élèves en situation de handicap eux-mêmes. Pour FO, cet objectif n'a qu'un but : diminuer drastiquement le nombre d'AESH au regard des besoins urgents qui augmentent chaque année ! L'Acte II de l'École inclusive entend accélérer cette transformation !

LE TEMPS DE TRAVAIL

■ **Les AESH travaillent sur la base de 1 607 heures annuelles pour un temps complet, réparties sur 41 à 45 semaines.** Leur quotité de travail est répartie sur des heures d'accompagnement élève et sur des heures dites connexes. **La FNEC FP-FO revendique un temps complet pour 24 heures d'accompagnement.**

■ Dans le Val-de-Marne, les AESH ont une **quotité de travail de 57% ou de 62% sur 41 semaines**, soit :

Contrat à 57%	Contrat à 62%
Temps de travail annuel de 916 heures	Temps de travail annuel de 996 heures
22 heures d'accompagnement	24 heures d'accompagnement
22 X 36 semaines = 792 heures	24 X 36 semaines = 864 heures
Heures connexes : 916 - 792 = 124 heures	Heures connexes : 996 - 864 = 132 heures

Les heures connexes (différentiel entre les heures rémunérées et le temps d'accompagnement) doivent être en lien avec le(s) élève(s) accompagné(s) : échanges avec l'enseignant, adaptations du travail, temps de réunion, participation aux équipes de suivi, formations, ... **En aucun cas, ce temps ne peut être utilisé pour accroître le temps d'accompagnement des élèves.**

TRAVAIL INVISIBLE RECONNU OU TEMPS DE TRAVAIL EN PLUS ?

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 les 124 (ou 132) heures hors temps d'accompagnement : ESS le midi ou le soir, les adaptations de documents, les sorties scolaires qui dépassent les heures scolaires,...

La FNEC FP-FO 94 invite donc les AESH à bien faire le compte de toutes les heures faites en dehors du temps d'accompagnement 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 94 (1^{er} degré) ou avec le SNFOLC 94 (2nd degré) !

La FNEC FP-FO revendique l'abrogation de la circulaire du 5 juin 2019 !

LE TEMPS DE RÉCRÉATION

Le temps de récréation est un temps de travail. Les AESH peuvent être amenés à surveiller le(s) élève(s) accompagné(s) en fonction de leurs besoins et des décisions du directeur ou du chef d'établissement.

Les AESH ne peuvent se voir confiés la surveillance de la cour.

LE TEMPS DE PAUSE

La pause méridienne n'est pas comptabilisée comme temps de travail. Les AESH qui cumulent six heures continues de travail, dans le cadre de leur contrat, bénéficient d'une pause de vingt minutes décomptées du temps de travail.

LE CONTRAT

LE CONTRAT INITIAL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

- Les AESH sont recrutés par **contrat de droit public à durée déterminée de 3 ans, renouvelable uniquement en CDI**. **La FNEC FP-FO revendique une intégration de tous les AESH dans un corps de la Fonction publique.**
- Les AESH peuvent être employés par :
 - **La Direction départementale des Services Départementaux de l'Éducation Nationale (DSDEN)** pour les AESH recrutés sur le budget du **titre 2**,
 - **Le lycée Gustave Eiffel de Gagny** pour les AESH recrutés sur le budget du **hors titre 2 (HT2)**. Le contingent d'AESH actuellement géré en HT2 sera intégralement basculé vers le titre 2 d'ici 2025.
- L'AESH recruté doit renvoyer à l'employeur **le procès-verbal d'installation (PVI)** complété et signé par le chef d'établissement ou le directeur d'école, le jour de la prise de poste. Ce document enclenche la paie de l'agent.
- Les AESH effectuent **une période d'essai d'1/12^e 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 pas de période d'essai lors du passage en CDI.
- **Les AESH engagés dans un deuxième CDD peuvent poursuivre jusqu'au terme de ce deuxième CDD**. Après la 6^{ème} année, l'administration leur proposera un CDI. Poursuivre en CDD est légalement impossible.
- En cas de **changement de département**, la durée des CDD antérieurs est comptabilisée dans les 3 années, à condition d'être recruté dans le nouveau département, et qu'il n'y ait pas d'interruption de plus de 4 mois entre deux contrats.
- La décision de ne pas renouveler en CDI un AESH parvenu au terme de 3 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.**

LE PASSAGE EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

- **L'administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement** au plus tard trois mois avant le terme du contrat. Le renouvellement de contrat doit conduire au CDI.
- **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.
- 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'AESH refuse le CDI, il reste en fonction jusqu'à la fin de son CDD en cours.**
- Si l'agent refuse une proposition de passage en CDI, il est considéré comme démissionnaire ; il perd alors son droit à percevoir l'Allocation Chômage de retour à l'Emploi (ARE). **Grâce à l'action syndicale, la DSDEN 94 s'est engagée à traiter les refus de renouvellements des agents comme des fins de contrats, leur permettant de percevoir l'ARE.**
- **Lorsque l'AESH voit son contrat renouvelé en CDI** et s'il est employé par le lycée mutualisateur de Gagny, il change d'employeur et **relève dorénavant de la DSDEN**. Il doit retourner son contrat de travail signé. Le jour du début du contrat de renouvellement, un procès-verbal d'installation doit être signé et retourné à l'employeur pour enclencher la paie.
- Les AESH en CDI peuvent bénéficier de **la portabilité du CDI** : un AESH en CDI qui souhaite changer de département ou d'académie, **s'il est réemployé**, peut être directement recruté en CDI, s'il n'y a pas d'interruption de plus de 4 mois entre les deux contrats. Le nouvel employeur n'y est néanmoins pas contraint. Dans tous les cas, il s'agit d'un nouveau contrat.

LES MODIFICATIONS DE CONTRAT

- L'administration peut modifier le contrat, mais elle doit le faire par un **avenant au contrat** adressé par lettre recommandée avec AR ou remis en mains propres. **L'AESH dispose d'un mois pour accepter ou refuser cet avenant**. Un refus peut entraîner un licenciement, ce qui aura pour effet de considérer l'AESH comme démissionnaire (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.**
- **Un changement d'affectation** peut avoir lieu en cours de contrat. Cette modification du contrat de travail par un avenant **ne constitue pas une modification substantielle du contrat de travail si la zone géographique est la même**.
- **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.

LE DÉCOUPAGE ADMINISTRATIF

LES CIRCONSCRIPTIONS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Dans le 1^{er} degré, le département du Val-de-Marne est découpé en :

- 24 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 ;
- 2 zones plus grandes appelées « **circonscriptions ASH** » (Adaptation Scolaire et Scolarisation des enfants en situation de Handicap) dirigées par des **IEN-ASH**, qui sont les supérieurs hiérarchiques des enseignants sur poste ASH.

LES PÔLES INCLUSIFS D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉ (PIAL)

- Dans le cadre de l'École inclusive, avec la loi Blanquer dite « École de la confiance », le département est divisé en 10 districts totalisant **73 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, dans l'enseignement public comme privé.

L'ENSEIGNANT RÉFÉRENT À LA SCOLARISATION DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (ERSEH)

- 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 (ESS)** 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 2nd 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 tâche :
 - ✓ 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 RÉFÉRENT

- Dans chaque département, des AESH référents peuvent être nommés par l'Inspectrice 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 660 euros brut.**

- 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 : 20 heures/semaine ;
 - ✓ Missions de référent : 19 heures/semaine



LA HIÉRARCHIE

- Les supérieurs hiérarchiques des AESH sont, dans l'ordre : le Ministre de l'Éducation nationale, la Rectrice d'Académie, l'Inspectrice d'Académie puis l'Inspecteur de circonscription dans le 1^{er} degré, ou le chef d'établissement dans le 2nd degré.
- Le directeur, les adjoints, le coordonnateur, l'AESH référent, les conseillers pédagogiques, les maîtres formateurs, les directeurs des établissements spécialisés, les maires, l'enseignant référent ne sont pas des supérieurs hiérarchiques !
- Dans le 1^{er} degré, **le directeur d'école n'est pas supérieur hiérarchique**. Il participe à l'analyse des besoins éducatifs particuliers des élèves en situation de handicap, organise le service des AESH de son école et transmet les besoins quantitatifs d'AESH au pilote du PIAL. **Le directeur n'a pas compétence à évaluer l'AESH.**
- Dans le 2nd degré, **le chef d'établissement est un supérieur hiérarchique avec un rôle d'évaluateur** ; il peut aussi être signataire du contrat si le recrutement a été opéré par un établissement mutualisateur.
- **En cas de désaccord avec l'autorité hiérarchique directe, adressez-vous au syndicat qui vous accompagnera.**

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Les AESH - qu'ils soient en CDD ou CDI - bénéficient d'un entretien professionnel **au moins tous les trois ans**.
- 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, au moins huit jours avant**. Il porte sur la « manière de servir » et **l'évolution professionnelle de l'agent**. Cette évaluation se déroule sur la base d'un **référentiel de compétences**.
- **Un compte-rendu est adressé à l'agent pour signature**, sur lequel il est possible de porter des observations. 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 réception du document. 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. **Nous vous conseillons d'être accompagné(e) dans vos démarches par les représentantes syndicales de la FNEC FP-FO 94 à la CCP : Khadija HADJI ☎ 06 03 59 03 03 et Samira CHAABNA ☎ 07 86 06 78 74.**
- 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** ». Dans les faits, la grille d'avancement automatique instaurée par l'arrêté du 23 août 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des AESH déconnecte la rémunération des agents de l'entretien professionnel. Ceux-ci sont revalorisés tous les trois ans, suivant une grille indiciaire (lire p.8).

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 de la FNEC FP-FO 94. **Attention : la convocation à cet entretien est envoyée sur la boîte mail professionnelle de l'AESH, qu'il est donc indispensable de consulter régulièrement !**
 - ✓ 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, le dernier jour du contrat et au plus tard dans les jours suivants son terme, **une attestation France Travail et un certificat de travail précisant la période d'emploi.**

L'INDEMNITÉ 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 94 ou le SNFOLC 94 pour des conseils et une aide.

LA DÉMISSION

- 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 et moins de deux ans ;
 - ✓ 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 par lettre recommandée avec accusé de réception.
- En principe, en cas de démission (sauf si elle est demandée pour un motif légitime), il n'y a pas de droit à l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE). Néanmoins, après 121 jours de chômage, France Travail peut réexaminer la situation d'une personne démissionnaire, à sa demande.
- Le salarié n'est pas considéré comme démissionnaire (**démission légitime**) :
 - ✓ s'il est parent d'un enfant handicapé admis dans une structure d'accueil hors du lieu de résidence ;
 - ✓ s'il change de résidence pour suivre un conjoint nommé dans un nouvel emploi ;
 - ✓ s'il a contrat avec un autre employeur (y compris un contrat civique ou de volontariat (pour au moins un an)).

L'ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI

- Les AESH en CDD et en CDI involontairement privés d'emploi, si l'employeur n'a pas proposé de renouvellement, peuvent prétendre à l'**Allocation chômage d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)**. Il faut être inscrit à France Travail, justifier d'une période minimale d'activité professionnelle de 6 mois (soit 130 jours ou 910 heures) et être en « recherche active d'emploi ».
- La durée de versement de l'ARE dépend de la durée d'affiliation lors des 24 derniers mois. 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 : [Guide des simulateurs d'allocations et aides de France Travail](#)

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'Inspectrice d'académie, dans un délai de trois mois avant le début du second emploi. **Dans le Val-de-Marne, la quotité de travail des AESH étant inférieure à 70% de la durée légale du travail, une simple déclaration écrite suffit !**
- 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.

LA RÉMUNÉRATION

■ La rémunération des AESH est établie sur 11 niveaux, avec un avancement automatique tous les trois ans. Cette grille a été « revalorisée » au 1^{er} janvier 2024 (5 points d'indice supplémentaires pour tous les agents de la Fonction publique).

■ Pour Force Ouvrière, cette « revalorisation » est largement insuffisante et ne permet pas aux AESH de passer au-dessus du seuil de pauvreté fixé par l'INSEE à 1 216 euros/mois pour une personne seule ! Le tassement de la grille, en particulier sur les quatre premiers échelons (à peine 30 euros d'écart entre le 1^{er} et le 4^e échelon) supprime toute évolution salariale et ne reconnaît aucunement l'ancienneté des AESH. Ainsi, il faudrait 33 ans pour dérouler la grille indiciaire, pour un salaire en fin de carrière d'à peine 1100 euros !

Niveaux	Rythme d'avancement	Indice majoré au 01/01/2024	Traitement brut au 01/09/2024 (100%)	Traitement net au 01/09/2024 (100%)	Traitement brut pour un 57% au 01/09/2024	Traitement net pour un 57% au 01/09/2024	Traitement brut pour un 62% au 01/09/2024	Traitement net pour un 62% au 01/09/2024
1	3 ans	371	1826,35 €	1467,84 €	1041,02 €	836,66 €	1132,34 €	910,06 €
2	3 ans	375	1846,04 €	1483,66 €	1052,24 €	845,68 €	1144,54 €	919,87 €
3	3 ans	380	1870,66 €	1503,44 €	1066,28 €	856,96 €	1159,80 €	932,13 €
4	3 ans	385	1895,27 €	1523,23 €	1080,30 €	868,24 €	1175,07 €	944,40 €
5	3 ans	395	1944,50 €	1562,79 €	1108,36 €	890,79 €	1205,58 €	968,93 €
6	3 ans	405	1993,73 €	1602,35 €	1136,42 €	913,33 €	1236,11 €	993,46 €
7	3 ans	415	2042,95 €	1641,92 €	1164,48 €	935,89 €	1266,63 €	1017,99 €
8	3 ans	425	2092,18 €	1681,48 €	1192,54 €	958,44 €	1297,15 €	1042,52 €
9	3 ans	435	2141,41 €	1721,05 €	1220,60 €	980,99 €	1327,67 €	1067,58 €
10	3 ans	445	2190,64 €	1760,61 €	1248,66 €	1003,54 €	1358,19 €	1091,58 €
11	-	455	2239,86 €	1800,18 €	1276,72 €	1026,04 €	1388,71 €	1116,11 €

► LA PRIME REP/REP+

■ Le décret du 8 décembre 2022 attribue enfin aux AESH la prime REP/REP+ (fixe et variable). Cependant, le montant est différent de celui des autres personnels, alors même que les sujétions et les conditions de travail sont identiques.

■ L'arrêté du même jour fixe la prime REP à 1106 € brut, la prime REP+ à 3 263 € brut, et à 448 € brut maximum pour la part variable. Cette prime est proratisée à la quotité de travail et à la présence sur les établissements REP/REP+.

■ FO intervient à tous les niveaux pour obtenir que les taux soient identiques à ceux des autres personnels.

► L'INDEMNITÉ DE FONCTION

■ Le décret du 13 juillet 2023 crée une indemnité de fonction de 1529 € brut, à compter du 1^{er} septembre 2023.

■ Cette prime est identique pour tous, quelle que soit la nature du contrat et le positionnement dans la grille indiciaire.

■ En revanche, elle est proratisée en fonction de la quotité de travail (79 € brut/mois pour un 62%).

■ Pour la FNEC FP-FO, cette indemnité ne répond pas aux revendications d'une véritable revalorisation indiciaire et encore moins à celle d'un statut adossé à une grille de rémunération de catégorie B.

► L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS PARTICULIÈRES

Indemnité de 660 € brut/an allouée aux AESH exerçant les missions de référent.

► LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

1 enfant	2,29 €
2 enfants	3% du traitement brut
3 enfants	8% du traitement brut
Par enfant supp.	6% du traitement brut

► L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

Dans le Val-de-Marne, les AESH, tout comme les enseignants, bénéficient d'une indemnité de résidence correspondant à 3% du traitement brut mensuel.

► LES FRAIS DE TRANSPORT

■ Les AESH ont droit à une prise en charge de 75% de leur abonnement mensuel ou annuel à des transports publics de voyageurs entre leur résidence personnelle et leur lieu de travail.

■ Les AESH réalisant leurs déplacements domicile-travail au moyen d'un mode de transport alternatif (vélo personnel, covoiturage comme conducteur ou passager) peuvent aussi prétendre au forfait « Mobilités Durables » (300 €/an pour un temps plein).

► LA PRIME D'ACTIVITÉ

■ Cette prime est calculée sur la base d'une déclaration trimestrielle.

■ Son montant dépend des revenus et de la composition du foyer.

■ Pour voir si vous êtes éligible, voir le simulateur sur le site de la CAF.

L'ACTION SOCIALE ACADÉMIQUE ET MINISTÉRIELLE

L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leurs familles, dans les domaines du logement, de l'enfance, des loisirs et de la restauration, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Toutes les demandes de prestations sociales doivent être faites sur la plateforme Colibris.

Deux types de prestations sont mis en place :

- **les aides sociales**, qui sont des prestations versées sous une forme financière
- les prestations d'**accompagnement des personnels**, par des professionnels mis à leur disposition dans certaines situations ou des dispositifs destinés à leur venir en aide.

Depuis des années, la FNEC FP-FO intervient pour que les AESH puissent être bénéficiaires de l'ensemble des prestations sociales, en particulier les personnels gérés par les EPLE qui en sont partiellement exclus. Ce que Force Ouvrière continue de dénoncer.

Prestations	AESH recrutés et rémunérés par les services déconcentrés (DSDEN, Rectorat)	AESH recrutés et rémunérés par les EPLE
CESU - garde d'enf. 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	X	X
Secours urgents et exceptionnels	X	X
Action sociale d'initiative académique	X	X
Action des sections régionales interministérielles d'action sociale	X	X

► LES AIDES FINANCIÈRES

Ces aides s'adressent aux personnels rencontrant des **difficultés financières passagères et exceptionnelles**. Il peut s'agir :

- d'une aide de secours urgente et exceptionnelle
 - d'un prêt à court terme à caractère social, sans intérêts
- Après un entretien avec une assistante sociale des personnels (coordonnées : ce.94aspers@ac-creteil.fr - tél. : 01 45 17 62 52), la CAAS émet un avis.

Faites appel au représentant FO pour vous aider à constituer et défendre votre dossier :
Sylvain WOIRY ☎ 06 58 05 07 30

► LES AIDES À LA FAMILLE

Sous conditions

- **ASIA Aide aux activités de loisirs** : pour une inscription annuelle à une activité sportive, de loisirs ou culturelle dans une association à but non lucratif, pour les enfants jusqu'en terminale : 30 % de la facture acquittée ; limitée à 80 € (demande à faire avant le 31.10)
- **ASIA garde périscolaire et restauration scolaire (enfants scolarisés dans le 1^{er} degré)** :
 - aide plafonnée à 50 % du montant facturé pour la garderie périscolaire
 - aide plafonnée à 50% du montant facturé et à 240€ par année scolaire pour la restauration scolaire.

► LES PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES - Taux 2024

RESTAURATION

Prestation repas 1,47

AIDE À LA FAMILLE

Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant (par jour) 26,16

SUBVENTIONS POUR SÉJOURS D'ENFANTS

En colonie de vacances (par jour)

- enfants de moins de 13 ans 8,40
- enfants de 13 à 18 ans 12,70

En centre de loisirs sans hébergement

- par jour 6,06
- pour une demi-journée 3,06

En maison familiale de vacances et gîtes (par jour)

- séjour en pension complète 8,84
- autres formules 8,40

Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif

- forfait pour 21 jours ou plus 87,05
- les séjours d'une durée inférieure (par jour) 4,14

Séjours linguistiques (par jour)

- enfants de moins de 3 ans 8,40
- enfants de 13 à 18 ans 12,71

ENFANTS HANDICAPÉS

Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel) 183

Séjour en centre de vacances spécialisé (par jour) 23,96

► LES AIDES À L'INSTALLATION ET AU LOGEMENT

Pour tout renseignement : ce.dasem2@ac-creteil.fr

- **ASIA CIV** (Aide à l'installation des personnels du Comité Interministériel des Villes) : le CIV apporte une aide aux agents affectés dans des établissements difficiles (REP et REP+) situés en zone urbaine et exposés à des frais d'équipement et d'installation : 900 €
- **ASIA Aide au cautionnement d'un logement** : 70 % du dépôt de garantie plafonné à 500 €
- **ASIA PAAC** (Première Affectation dans l'Académie de Créteil) : de 100 à 400 €
- **Aide à l'Installation des Personnels de l'État (AIP)** : financement du premier mois de loyer ou des frais d'agence, du dépôt de garantie, des frais de déménagement, etc. Le formulaire et les conditions d'attribution de l'aide sont disponibles sur www.aip-fonctionpublique.fr

► LE PASS ÉDUCATION

Le Pass Éducation permet d'accéder gratuitement à certains musées et monuments nationaux.

D'autres aides existent : voir sur <https://www.ac-creteil.fr/actionsociale>

LES CONGÉS ET ABSENCES

► 2 JOURS DE FRACTIONNEMENT

La grève illimitée des AESH du Val-de-Marne (janvier à mai 2022) a permis d'imposer la mise en œuvre réglementaire des deux jours de congés complémentaires (dits de fractionnement). Les AESH du département peuvent ainsi bénéficier, depuis la rentrée 2022, **de 4 demi-journées à leur convenance, sans justification**, en respectant un délai de prévenance de 48 heures. La demande doit être faite au moyen du formulaire de demande d'autorisation d'absence.

► LA CARENCE

Chaque agent perd la **totalité de sa rémunération du 1^{er} jour de son CMO**, soit 1/30^{ème}. Les IJSS sont versées à partir du 4^e jour d'arrêt, soit avec un **délai de carence de 3 jours**. **La FNEC FP-FO exige l'abrogation du jour de carence.**

► LA SUBROGATION

À partir du **1^{er} juillet 2025**, l'administration percevra directement les IJSS pour le compte de l'agent en congé maladie, maternité ou accident du travail, et continuera à verser leur salaire aux AESH.

► LE CONGÉ DE MATERNITÉ

■ 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 comptant toutes les périodes passées au service de l'État), elle a droit au **maintien du plein traitement** par l'État.

■ L'AESH qui ne remplit pas la condition de 6 mois de service peut bénéficier du **versement des IJSS** si 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.

► LE CONGÉ DE GARDE D'ENFANT

■ Il est accordé en cas de maladie d'un enfant ou en raison de la fermeture de la structure de garde d'enfant (crèche, assistante maternelle, école).

■ Le congé de garde d'enfant est accordé avec **plein traitement, si justificatifs ou courrier explicatif de l'agent**.

■ **3,5 jours pour un contrat à 60%, le double si le conjoint n'y a pas droit, quel que soit le nombre d'enfants.**

► LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

■ 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**.

■ Il est aussi accordé **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 du congé.

► LE CONGÉ 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 au maintien de leur traitement (3 mois à plein traitement puis 9 mois à demi-traitement), dès lors qu'ils cumulent 4 mois de service.

■ 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.

► LE CONGÉ DE GRAVE MALADIE (CGM)

Il est possible, après quatre mois d'ancienneté, 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 60% du traitement durant les 24 mois suivants ; il en est de même de l'indemnité de résidence. Le SFT est, lui, versé en totalité durant toute la durée du congé. Les primes et indemnités sont versées à hauteur de 33%.

► LE CONGÉ 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 deux mois avec la possibilité de dérogation en cas d'urgence liée à l'état de santé du proche.

► LE CONGÉ POUR EXAMENS ET CONCOURS

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

► LE CONGÉ DE MOBILITÉ

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 leur contrat, celui-ci étant seulement suspendu. Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service.

Il existe d'autres congés, dont plusieurs spécifiques aux contractuels. Contactez le SNUDI-FO 94 ou le SNFOLC 94.

- Elle est de droit et doit être comprise sur le temps de service, en dehors du temps d'accompagnement des élèves.
- La formation en dehors du temps d'accompagnement de l'élève est, de fait, une remise en cause du droit à la formation sur le temps de travail, reconnue à tous les agents de la Fonction publique. FO demande que la formation se déroule sur le temps d'accompagnement.
- 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).

► LA FORMATION D'ADAPTATION À 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.

► LES STAGES MIN

- Les « **Modules de formation d'Initiative Nationale** » sont des **stages proposés aux enseignants, 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 DASEN sont chargés de désigner les candidats retenus pour suivre les formations. Les candidatures sont ensuite regroupées au niveau académique pour être transmises au Ministère.

► LE 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** dans l'administration dont une année dans l'Éducation nationale.
- La durée du congé ne peut excéder un an 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 CFP perçoit une **indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu au moment de la mise en congé**. Le versement du SFT est maintenu. La perception de cette indemnité impose à l'AESH de rester dans la Fonction publique trois fois la durée au cours de laquelle elle a été perçue.

► LE 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^{er} janvier 2017, un AESH à temps complet acquiert 25 heures de formation par an, dans la limite de 150 heures**. L'alimentation du CPF s'effectue à la fin du 1^{er} trimestre de chaque année (alimentation en année n+1). Pour consulter son crédit d'heures, chaque AESH doit ouvrir un compte en ligne sur le site : www.moncompteformation.gouv.fr
- Les demandes de financement de formation, via le CPF, doivent parvenir quatre mois avant le début de la formation souhaitée, vacances non comprises. Elles sont soumises à l'aval du Rectorat. En cas de refus, l'administration doit faire connaître les motifs de sa décision. **Il est possible de contester cette décision de refus devant la CCP**. Si l'administration émet deux refus, elle ne peut la refuser une troisième fois qu'après avis de la CCP.
- 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.

► LA VAE : VALIDATION D'ACQUIS D'EXPÉRIENCE

Une fois choisi le diplôme correspondant le mieux aux activités exercées et au projet professionnel, l'AESH doit remplir un dossier de recevabilité et un dossier de validation, à retirer auprès de l'Agence de Services et de Paiement ([VAE - Agence de services et de paiement \(ASP\) \(asp-public.fr\)](http://VAE-Agence de services et de paiement (ASP) (asp-public.fr))), puis s'entretenir avec un jury.

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 Social d'Administration Ministériel (c'est le cas de la FNEC FP-FO)**.
- 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, chaque partie dispose d'un **délai de rétractation 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 rétractation.
- 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.

LA SÉCURITÉ SOCIALE ET LA MGEN

- La **Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale (MGEN)** gère la Sécurité Sociale de tous les AESH.
- Dans certains cas, la MGEN peut compléter les **Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJJS)**.
- Attention, tous les AESH ne bénéficient pas de la **subrogation** ; cela veut dire qu'en plus des IJJS versées par la Sécurité Sociale via la MGEN, l'employeur continue de verser un salaire qu'il faudra rembourser ultérieurement.
- La **subrogation entrera en application au 1^{er} juillet 2025 pour tous les agents contractuels ayant au moins 4 mois d'ancienneté**. Le versement de la rémunération par l'employeur sera maintenu, celui-ci percevant, pour son compte, les indemnités journalières (IJ) versées par la Sécurité Sociale.

LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

- Les AESH peuvent également cotiser à une mutuelle complémentaire.

► PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

15 euros brut/mois.

- Vous êtes à la MGEN et votre cotisation est directement prélevée sur votre salaire : la PSC vous est versée automatiquement.
- Vous n'êtes pas à la MGEN, vous êtes sur la complémentaire de votre conjoint ou la MGEN n'est pas prélevée sur votre salaire, vous devez fournir une attestation de votre mutuelle, et l'envoyer via l'application Colibris.

► LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ SOLIDAIRE (CSS)

- Les AESH peuvent obtenir - à titre gratuit ou avec une faible participation financière - la Complémentaire Santé Solidaire (CSS). C'est une **complémentaire santé (mutuelle)** 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 2€ 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,

Plafond de ressources pour l'attribution de la CSS		
Composition du foyer	Plafond CSS sans participation financière	Plafond CSS avec participation financière
1 personne	10 166 €	13 724 €
2 personnes	15 249 €	20 586 €
3 personnes	18 298 €	24 703 €
4 personnes	21 348 €	28 820 €

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 son supérieur hiérarchique 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 service, et trois mois après trois années de service.** 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.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ, SANTÉ AU TRAVAIL

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

■ 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 à la Formation spécialisée du CSAD. La DASEN devra impérativement indiquer quelles mesures elle a prises pour faire cesser le danger.

► LA PROTECTION FONCTIONNELLE

■ En cas d'agression, diffamation, menaces, dommages au véhicule, ... ou de mise en cause pénale (suite à un accident ou une plainte), la Rectrice 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 / réponse aux sollicitations de la hiérarchie, saisissez immédiatement le SNUDI-FO 94 ou le SNFOLC 94 !

► LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU CSAD (EX CHSCT)

■ Elle 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.

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 94 y porte les revendications des personnels de l'Éducation 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, enquêtes et visites de toutes les écoles et établissements où une situation posant problème a été décelée, recensement et analyse des accidents de travail et des maladies professionnelles, ...

La FNEC FP-FO 94 a huit représentants (4 titulaires et 4 suppléants) à la Formation Spécialisée du CSAD :

Pour le 1^{er} degré

- Benoît BALORDI ☎ 06 62 96 51 07
- Sylvain BUI ☎ 06 64 44 50 76
- Yves GREINER ☎ 06 23 80 15 78

Pour le 2nd degré

- Soulef BERGOUNIOUX ☎ 06 05 09 66 56
- Sarah CHASTEL ☎ 06 65 57 53 72
- Virginie PÉROU ☎ 06 74 20 84 35

LES SIGLES DE L'ÉDUCATION 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 Élèves en Situation de Handicap
BOEN : Bulletin Officiel de l'Éducation Nationale (hebdomadaire)
CAAS : Commission Académique d'Action Sociale
CAPD : Commission Administrative Paritaire Départementale
CAPN : Commission Administrative Paritaire Nationale
CAPPEI : Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Éducation Inclusive
CCP : Commission Consultative Paritaire
CCS : Complémentaire Santé Solidaire
CDEN : Conseil Départemental de l'Éducation Nationale
CFP : Congé de Formation Professionnelle
CPC : Conseiller Pédagogique de Circonscription
CPF : Compte Personnel de Formation
CSAD : Comité Social d'Administration Départemental
DASEN : Directeur(trice) Académique des Services de l'Éducation Nationale
DSDEN : Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale
EE : École Élémentaire
EM : École Maternelle
EREA : Établissement Régional d'Enseignement Adapté
ERSEH : Enseignant Référent pour la Scolarisation des Enfants Handicapés
ESS : Equipe de Suivi de Scolarisation
FS : Formation Spécialisée
GEVA-Sco : Guide d'Évaluation des besoins de compensation en matière de Scolarisation

IEN : Inspecteur(trice) de l'Éducation Nationale
IJSS : Indemnités Journalières de Sécurité Sociale
IME : Institut Médico-Éducatif
IMF/PEMF : Instituteur ou Professeur des Écoles Maître Formateur
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'Éducation Nationale
MGEN : Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale
NUMEN : NUMéro Éducation Nationale
ORS : Obligations Réglementaires de Service
PAI : Plan d'Accueil Individualisé
PAP : Plan d'Accompagnement Personnalisé
PAS : Pôle d'Appui à la Scolarité
PE : Professeur des Écoles
PEdT : Projet Éducatif Territorial
PIAL : Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé
PPRE : Projet Personnalisé de Réussite Éducative
PPMS : Plan Particulier de Mise en Sûreté
PPS : Projet Personnalisé de Scolarisation
RASED : Réseau d'Aide Spécialisée aux Enfants en Difficulté
REP : Réseau d'Éducation Prioritaire
REP+ : Réseau d'Éducation Prioritaire Renforcé
RNE : Registre National des Établissements
RSST : Registre Santé et Sécurité au Travail
RDGI : Registre de signalement d'un Danger Grave et Imminent
UEEA/UEMA : Unité d'Enseignement en Élémentaire/Maternelle Autisme
ULIS : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire

LE CALENDRIER SCOLAIRE 2024-2025

Pré-rentree	vendredi 30 août		
Rentrée scolaire	lundi 2 septembre		
Toussaint	du samedi 19 octobre au lundi 4 novembre		
Noël	du samedi 21 décembre au lundi 6 janvier		
Hiver	du samedi 22 février au lundi 10 mars	du samedi 8 février au lundi 24 février	du samedi 15 février au lundi 3 mars
Printemps	du samedi 19 avril au lundi 5 mai	du samedi 5 avril au mardi 22 avril	du samedi 22 avril au lundi 28 avril
Ascension	du jeudi 29 mai au lundi 2 juin		
Été	samedi 5 juillet		

LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

- La Commission Consultative Paritaire est l'instance dont dépendent les AESH. C'est une instance paritaire où siègent, à égalité, l'administration et les organisations syndicales.
- Il existe deux types de CCP :
 - ✓ les CCP disciplinaires (licenciements et sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme)
 - ✓ les CCP plénières (toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des personnels relevant de leurs compétences).
- Un AESH peut faire appel à la CCP pour une demande de révision du compte-rendu de son entretien professionnel.
- Les CCP peuvent 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.
- La FNEC FP-FO 94 y a deux élues : Khadija HADJI ☎ 06 03 59 03 03 et Samira CHAABNA ☎ 07 86 06 78 74.

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'État 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'INFORMATIONS SYNDICALES (RIS)

- Les AESH ont le droit de s'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.
- Les AESH ont droit à **9 heures de RIS par année scolaire**. Il convient d'informer préalablement l'IEN ou le chef d'établissement de sa participation ; celui-ci ne peut vous opposer un refus.

► LE CONGRÈS ANNUEL DE SON SYNDICAT

- Le SNUDI-FO 94 et le SNFOLC 94 tiennent leur congrès chaque année à la Maison des Syndicats de Créteil. Conformément à leurs statuts, sont convoqués comme délégués aux 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. Il n'y a pas de réponse positive à attendre.

► LA PARTICIPATION AUX INSTANCES DU SYNDICAT

- Les syndiqués du SNUDI-FO 94 et du SNFOLC 94 peuvent participer à des réunions d'instance syndicale sur temps de classe : réunion du Conseil syndical, commission du SNUDI-FO 94 ou du SNFOLC 94, ...
- La marche à suivre est la même que pour participer au congrès.

► LES STAGES SYNDICAUX

Les AESH ont 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

► LE DROIT DE GRÈVE

- Comme tous les salariés, les AESH ont le droit de faire grève. Un retrait de salaire d'1/30^{ème} est alors effectué.
- Contrairement aux enseignants du 1^{er} degré, les AESH n'ont pas à déclarer leur intention de faire grève.



AG de grève des AESH du Val-de-Marne

SE SYNDIQUER AU SNUDI-FO OU AU SNFOLC

Le SNUDI-FO 94 et le SNFOLC 94 sont membres :

- de la Fédération de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle FO (FNEC FP-FO) ; **La FNEC FP-FO est le premier syndicat des AESH de l'académie de Créteil, suite aux élections professionnelles de 2022** ;
- de la Fédération Générale des Fonctionnaires, la FGF-FO (1^{ère} organisation syndicale dans la Fonction publique d'État dont fait partie l'Éducation nationale) ;
- de la Confédération Générale du Travail FO, la CGT-FO.

Le SNUDI-FO 94 et le SNFOLC 94 sont des syndicats :

- dont l'activité est fondée sur la défense exclusive des intérêts moraux et matériels et des revendications des salariés ;
- indépendants vis-à-vis de l'État, du patronat, des partis politiques, des gouvernements et des religions ;
- qui refusent d'être la courroie de transmission de l'État ou de l'administration ;
- démocratiques 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).

À TOUS LES NIVEAUX, FORCE OUVRIÈRE PORTE LES REVENDICATIONS :

- un vrai statut de fonctionnaire d'État et un vrai salaire pour les AESH
- 24 heures de travail hebdomadaire pour un plein temps
- abandon des PIAL, des PAS et de la mutualisation des moyens
- le versement des primes REP/REP+ à la même hauteur pour les AESH que pour tous les personnels
- une véritable formation professionnelle de qualité sur le temps d'accompagnement
- le recrutement d'AESH à hauteur des besoins, pour couvrir toutes les notifications d'accompagnement
- abandon de la circulaire n°2019-090 du 5 juin 2019
- abrogation des 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
- abandon de l'Acte II de l'École inclusive qui vise à détruire les structures et les classes spécialisées, ainsi que les établissements médico-sociaux.

LES DÉLÉGUÉES AESH DE LA FNEC FP-FO 94



BENCHEDERROU WASSILA
06 03 80 51 70
VITRY-SUR-SEINE



BOULARBI LYNDIA
06 14 62 12 03
IVRY-SUR-SEINE



CARGNEL ELFIE
06 31 59 30 78
CHOISY-LE-ROI



CHAABNA SAMIRA
07 86 06 78 74
ÉLUE À LA CCP
VILLEJUIF



GÉRARD ISABELLE
06 32 03 54 20
MAISONS-ALFORT



HADJI KHADIJA
06 03 59 03 03
ÉLUE À LA CCP
VITRY-SUR-SEINE



MANNAD AICHA
06 50 13 81 22
VILLEJUIF



ROBIN KLAVDIA
06 85 37 22 31
VITRY-SUR-SEINE



SELKA NADIA
06 58 64 47 18
LE PERREUX-SUR-MARNE

SNUDI-FO 94

11/13 rue des Archives
94010 Créteil

☎ 01 43 77 66 81

📧 94snudifo@gmail.com

SNFOLC 94

11/13 rue des Archives
94010 Créteil

☎ 01 49 80 91 95

📧 snfolc94@gmail.com