

AVS-AESH

Toujours précaires !

Sommaire

Témoignage d'une AVS

Modifications des conditions de recrutement

Rémunération

Les droits des AESH

Autorisations d'absences

Licenciement et indemnités

Revendications FO

Témoignage d'une AVS-AESH

Dans l'établissement, nous n'avons pas de place, nous nous asseyons dans les allées à côté de la table de l'élève dont nous nous occupons. Pour travailler, nous utilisons notre propre matériel, car nous n'en avons pas à notre disposition. Par ailleurs, nous devons jongler entre deux écoles. Le matin dans un établissement et l'après-midi dans un autre. De plus, nous nous déplaçons pendant notre pause méridienne avec notre propre véhicule. Ainsi, nous n'avons pas de temps pour manger étant donné que nous n'avons pas de temps supplémentaire pour rejoindre le second établissement. Ce que je vous raconte, c'est un petit point parmi tant d'autres.

Nous n'avons également pas le droit au remboursement des frais de déplacement lorsque nous utilisons notre véhicule, qui est indispensable pour travailler sur deux endroits différents.

Nous avons des contrats précaires. Nous ne sommes pas fonctionnaires, nous n'avons pas le droit à la mutation. À cela se rajoute le problème de formation. Nous devons répondre aux difficultés des élèves sans outil et sans formation. Ils nous demandent de faire des miracles, mais une AVS n'est pas une magicienne. Les parents voient en nous la solution pour la réussite de leur enfant sans qu'ils sachent que le personnel n'est pas formé. Nous ne sommes pas informés des problématiques de l'enfant pour lequel nous sommes nommés. Les professeurs ne sont également pas informés de la situation de l'élève. On leur dit que l'élève relève de la MDPH, mais qu'ils ne s'inquiètent pas, car l'enfant a une AVS. Ensuite, dans les maternelles, puisque nous n'avons pas de statut et que nous n'avons jamais eu la fiche de poste, ils nous imposent de changer les couches des enfants, car la municipalité compte sur l'AVS et elle n'embauche pas d'ATSEM. Ainsi, nous sommes le bouche-trou de nos collègues. Ce n'est pas parce que l'on nomme une AVS pour l'enfant que tous les problèmes sont résolus. De plus, nous ne disposons pas de temps afin que l'on puisse discuter avec les professeurs pour faire le point.

Comment voulez-vous que l'AVS soit efficace pour accompagner les enfants en situation de handicap si elle-même se trouve handicapée par le système.

Nous revendiquons la pérennisation de ces contrats et l'obtention du statut de fonctionnaires comme nos collègues professeurs.

La FNEC FP FO continue de revendiquer :

- intégration dans un corps de la Fonction publique
- un meilleur salaire
- la garantie d'emploi pour tous !
- des contrats à temps complet pour tous !

Modification des conditions de recrutement

Les modifications concernent les conditions de recrutement prévues pour la rentrée scolaire 2018 prochaine :

9 mois d'accompagnement à la scolarisation des élèves handicapés, dans le cadre d'un CUI notamment, au lieu de 2 ans ; Possibilité de postuler avec un diplôme de niveau IV (n'importe quel bac)

Rémunération

Salaire

Possibilités maximales d'augmentations de traitement des AESH qui peuvent décider les rectorats : dérisoire et incertain !

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

⁽¹⁾ L'indice plancher 320 est l'indice de rémunération obligatoire des personnels AESH.

Les rectorats peuvent augmenter cet indice dans la limite de 6 points tous les trois ans.

⁽²⁾ L'indice majoré 363 correspond à l'indice maximal que peuvent obtenir les AESH qui correspond à l'indice brut de 400 (Arrêté du 27 juin 2014)

Les niveaux s'apparentent aux échelons des fonctionnaires qui sont pour ces derniers fixés nationalement par décret pour chaque corps. La volonté du ministère est de faire croire que les contractuels peuvent également avoir un déroulement de carrière, mais les augmentations sont fixées par académie et peuvent être remises en cause à tout moment. D'autre part, si les contractuels sont amenés à être reconduits d'année en année, c'est qu'ils correspondent à des besoins permanents et doivent être occupés par des fonctionnaires titulaires. C'est la revendication de FORCE OUVRIERE.

Quelques précisions sur la rémunération et le temps de travail des AED et des AESH

1. **Les AED** (Assistants d'Education) sont rémunérés, pendant toutes les années de leur contrat au même indice (indice Majoré 311 en ce moment). Le contrat ne peut pas excéder 6 ans. Les AED ne peuvent pas prétendre à un CDI.

2. **Les AESH** (Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap) sont rémunérés à l'indice majoré 320 au moment de la signature de leur contrat. Une augmentation du point d'indice peut être décidée au niveau académique à raison de 6 points au maximum tous les 3 ans (Article 12 du décret 2014-724 du 27 juin 2014). Voir ci-contre.

3. **Les horaires de travail** : Les AED et les AESH sont soumis aux 1607 heures annuelles de travail s'ils sont à temps complet à réaliser entre 39 et 45 semaines sur l'année (le nombre de semaines travaillées est indiqué sur le contrat de travail), il est en général de 39 semaines. Les AP (Assistants pédagogiques) ont un service sur 36 semaines. Mais de nombreux contractuels ont des contrats à temps incomplet.

| Exemples | Horaire hebdomadaire Temps complet (100%) | Horaire hebdomadaire Temps incomplet : 50 % (1) |
|--|---|---|
| Service sur 39 semaines | 41 heures 10 (1607 h. /39) | 20 heures 35 (1607 h X 0,50 / 39) |
| Rémunération nette (2) (Pour un agent rémunéré à l'indice 320) | 1 199,32€ | 599,66€ |

La quotité de travail est mentionnée sur la fiche de paye dans la case sous la rubrique : « Temps partiel »

Temps de travail

Les AESH sont soumis au décret 2000-815 du 25 août 2000 qui prévoit un temps de travail annualisé de 1607 heures par an. (1600 heures auxquelles il faut ajouter 7 heures dues à la journée dite de solidarité).

La FNEC FP-FO revendique un temps complet pour tous les personnels qui le souhaitent, soit 35 heures par semaine.

Formation

La circulaire n° 2014-083 du 8 juillet 2014 prévoit que les AESH bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi. Ils bénéficient également, sur leur temps de service effectif, de la formation nécessaire à l'obtention du diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. Le nombre d'heures annuelles n'est pas précisé.

Durée du contrat

CDD de 3 ans renouvelable 1 fois (dans les faits, contrat de 1 an renouvelable à concurrence de 6 ans). CDI à partir de la septième année de contrat.

La durée des contrats AVS-AED est reprise et comptabilisée dans les 6 ans nécessaires pour accéder à un CDI. Les AESH qui ont bénéficié de 6 années de contrat AVS-AED ont donc un contrat en CDI dès leur premier contrat AESH.

La FNEC FP-FO revendique une intégration de tous les AESH qui le souhaitent dans un corps de la Fonction publique. En attendant Force ouvrière revendique le réemploi de tous à chaque rentrée scolaire.

Les droits des AESH

Action Sociale

Depuis 2007, les AED (et donc également les AESH maintenant) ont droit à l'action sociale de l'Education nationale., c'est-à-dire aux prestations interministérielles (PIM) et aux prestations versées par les CAAS (commission académique d'action sociale) différentes selon les académies.

Les chèques vacances, les CESU(chèque emploi service universel) garde d'enfants et la subvention repas (1,21 € par repas et par jour) sont également accessibles.

Attention les AESH en contrat avec un EPLE ne bénéficient pas des PIM, ni des CESU ce que dénonce la FNEC FP-FO.

Contactez le syndicat FO pour connaître quelles aides peuvent vous être attribuées.

Allocation Chômage : Allocation de Retour à l'Emploi (ARE). Règlement de l'assurance chômage.

Conditions pour percevoir l'ARE : son versement est soumis à conditions. Contactez le syndicat pour connaître votre situation. Elle peut être versée soit par l'ASEDIC, soit par le Rectorat suivant les cas.

Durée de l'indemnisation : elle dépend de la durée d'affiliation (de cotisation)

| Durée d'affiliation | Durée d'indemnisation |
|---|-----------------------|
| 6 mois au cours des 22 derniers mois (910 heures) | 7 mois (213 jours) |
| 12 mois au cours des 20 derniers mois (1280 heures) | 12 mois (365 jours) |
| 16 mois au cours des 26 derniers mois (2426 heures) | 23 mois (700 jours) |
| 27 mois au cours des 36 derniers mois (4015 heures) (pour les + de 50 ans) | 36 mois (1095 jours) |

Montant de l'indemnisation 3 calculs possibles :

- 1) : 40,4% du salaire brut + 11,64 €/jour.
- 2) : 57,4% du salaire brut.
- 3) : 28,38 € par jour.

Le mode de calcul retenu est celui qui est le plus avantageux. (L'ARE ne peut cependant jamais dépasser 75% du salaire brut).

Prime d'activité (décret 2015-1709 du 21 décembre 2015) : saisir le syndicat et se rapprocher de la CAF.

Les AESH ont accès au droit au congé de formation professionnel : saisir le syndicat.

Autorisations d'absence

Concours, examens

Autorisations d'absence pour préparer et passer un examen ou un concours jusqu'à 5 jours par an.

Article 6 du décret 2007-1942 du 26 décembre 2007 et article 21 du décret 2007-1470 du 15 octobre 2007.

Enfant malade : autorisation d'absences pour enfant malade.

Un agent (titulaire ou non) peut (sous réserve de l'accord du supérieur hiérarchique) bénéficier de 6 jours par an pour garder un enfant malade de moins de 16 ans ou un enfant handicapé quelque soit l'âge. S'il élève seul son enfant, ou si le conjoint ne bénéficie

pas du même type d'autorisation, le nombre de jours peut être doublé.. Ces jours sont «proratés» selon la quotité de travail. (circulaire 2002-168 du 2 août 2002).

Evènements familiaux : autorisations d'absence pour évènements familiaux. Sous réserve des nécessités de service, l'agent (titulaire ou non) peut se voir accorder 5 jours ouvrables en cas de mariage ou de PACS.

De même, 3 jours peuvent être accordés (+ 48 heures de délai de route) en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un enfant. (circulaire 2002-168 du 2 août 2002).

Pass éducation : les AED et AESH ont droit au pass éducation depuis peu. Saisir le syndicat si ce n'est pas le cas.

Maladie

Congé de maladie ordinaire

La sécurité sociale verse, via la MGEN (voir plus bas) des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS). Cependant, les AESH en tant qu'agents non titulaires de l'Etat, ont droit, sous certaines conditions d'ancienneté, au maintien de leur traitement durant un certain temps, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

| Maintien du traitement en cas d'arrêt maladie (Décret 86-83 du 17 janvier 1986, art.12) | | |
|--|---|--|
| Si votre ancienneté est au moins égale à ... | Vous bénéficiez du maintien du plein traitement durant... | Puis, vous êtes placé à mi-traitement, durant... |
| 4 mois | 1 mois | 1 mois |
| 2 ans | 2 mois | 2 mois |
| 3 ans | 3 mois | 3 mois |

Congés longue durée

Il est possible après 3 ans de services si la maladie nécessite des soins prolongés. Le congé peut s'étaler sur une durée de 3 ans. 12 mois à plein traitement et 24 mois à demi traitement.

Maternité

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 du plein traitement par l'Etat. Il faut, comme pour les congés «maladie» être vigilant.

Si elle ne remplit pas la condition de 6 mois de services, elle ne peut prétendre au maintien du plein traitement. Cependant, elle peut percevoir 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 public et privé.

Aménagement du travail pour les femmes enceintes :

sur demande de l'intéressée et avis du médecin chargé de la prévention (circulaire FP/4 n°1864 du 09/08/95)

Sécurité Sociale /MGEN

Depuis le 1.1.08, c'est la MGEN qui gère la sécurité sociale de tous les AED et 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 mi traitement.

Attention les AESH dont l'employeur est l'inspection académique ne bénéficie 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 certaines difficultés financières.

Accident de travail : les dossiers ne sont pas traités par la MGEN mais par la CPAM directement.

Frais de transport

Les frais de transport (uniquement transport en commun) sont pris en charge par l'employeur à hauteur de 50%, dès lors que le salarié travaille au moins un mi temps.

Frais de déplacement et repas

Les AED affectés sur plusieurs établissements ou écoles ou lors des formations, ont droit sous condition à des frais de déplacement et de repas (en application du décret du 3 juillet 2006).

Contactez le syndicat FO pour un calcul de vos droits.

Licenciement et indemnités

Il y a **licenciement** lorsque l'administration met fin prématurément au contrat de l'agent. Dans ce cas, l'Administration doit obligatoirement :

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

Le licenciement donne droit à l'indemnité de licenciement dont le montant est proportionnel à l'ancienneté de l'agent. 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 d'indemnité.

Tout licenciement, quel qu'en soit le motif, peut naturellement conduire à un recours devant le Tribunal Administratif.

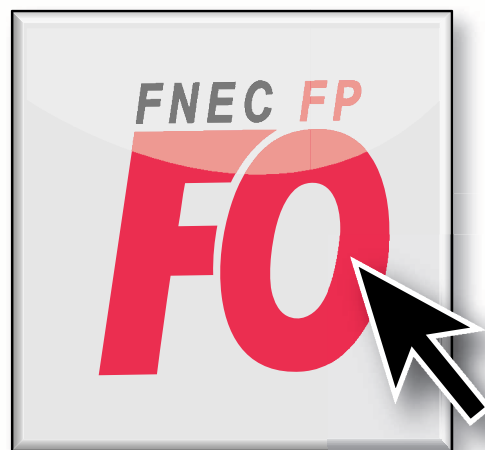
Revendications FO

- **Intégration dans un corps de la Fonction publique**
- **un meilleur salaire**
- **la garantie de réemploi pour tous**
- **des contrats à temps complet pour tous**

.....

3 clics
pour vos revendications

3 clics
pour reconquérir vos droits



CTM/CTA/CCP : renforcer la représentativité de FO

du 29 novembre au 6 décembre 2018