InFO-FO AESH : Questions/Réponses

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

Salaires

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

Le salaire des agents de la fonction publique ne peut être inférieur au SMIC. Le SMIC a été réévalué au 1er janvier 2020. Vous devez impérativement être rémunéré à l'indice majoré 329.
La circulaire du 6 juin 2019 prévoit un réexamen de votre rémunération tous les trois ans.

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

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

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

Affectation

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

Les PIALs, mis en place par la loi dite de l'école de la confiance constituent une remise en cause de la notion de résidence administrative, qui correspond, dans la fonction publique, au lieu de travail.
FO est intervenue auprès du ministère pour condamner cet aspect et demande l'abandon des PIALs qui visent à mutualiser les moyens humains (les AESH) dans le but de faire des économies.
Au niveau local, **FO** intervient pour vous aider dans vos démarches.

4. Si je change d'académie, puis-je garder le bénéfice de mon ancienneté ?

On conserve son ancienneté pour accéder au CDI lorsqu'on est embauché par le même ministère. Au-delà de 4 mois d'interruption, le compteur est remis à 0.
En revanche, pour ce qui concerne l'ancienneté de service et la rémunération afférente, les non-titulaires, dans la mesure où leur recrutement constitue une dérogation à **l'article 3 de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière garanti dans les grilles nationales.
La négociation avec le soutien de l'intervention syndicale, appuyée sur le rapport de force au niveau local est nécessaire dans ce cadre -là. Contactez votre syndicat départemental.

Fédération Nationale de l'Enseignement de la Culture et de la Formation Professionnelle Force Ouvrière
6/8 Rue Gaston Lauriau 93513 Montreuil Cedex
01 56 93 22 22- fnecfp@fo-fnecfp.fr

5. Comment peut-on quitter sa fonction d'AESH sans que cela soit considéré comme une démission non légitime ?
Si vous quittez votre emploi ou si votre contrat n'est pas renouvelé, vous ne bénéficierez ni d'indemnité de licenciement ni d'allocation de retour à l'emploi. C'est pourquoi, si vous souhaitez quitter votre emploi sans subir « une double peine », il convient de connaître tous les cas de démission dite pour « motif légitime » qui ne vous prive pas de l'ARE (démission pour non-paiement des salaires, démission au début du contrat,la démission suite à un déménagement, démission pour prendre un emploi en CDI, démission suite à des actes délictueux...)
Si le motif de votre démission ne relève d'aucun de ces cas, il est également possible de demander une rupture conventionnelle.
Dans tous les cas, contactez FO pour être aidé et soutenu dans vos démarches.

Formation - Stage

6. Si je me rends à un stage, puis-je préserver mon salaire ?
Si le stage est convoqué par le rectorat, il y a ordre de mission et/ou convocation qui vaut ordre de mission (à conserver précieusement). On ne peut donc vous retirer du salaire. La formation fait partie de vos droits. (**Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004, article 2** : « *L'agent admis à participer à l'une de ces actions est tenu de suivre l'ensemble des activités qu'elle comporte. Le temps qu'il y consacre est assimilé à un temps de service effectif.* »)
(Décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap, art.8 : « *Les accompagnants des élèves en situation de handicap qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne suivent une formation d'adaptation à l'emploi d'une durée d'au moins soixante heures incluse dans leur temps de service effectif.Ils peuvent en outre bénéficier, sur leur temps de service effectif, de la formation nécessaire à l'obtention du diplôme. »*)

7. J'ai été recruté en tant que AESH alors que je n'avais pas le bac. Peut-on me reprocher de ne pas avoir un diplôme d'au moins niveau CAP ?
Pour être embauché, un AESH doit être titulaire d'un :
- Diplôme d'Etat Accompagnant Educatif et Social
- diplôme niveau IV (niveau baccalauréat)
- expérience de 9 mois dans le service à la personne. Ainsi, si vous avez exercé en tant qu'AESH ou AE en appui d'un élève en situation de handicap, on ne peut vous reprocher votre absence de diplôme.

En revanche, vous avez la possibilité de passer votre diplôme par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). **(articles 2 et 8 du décret du 27 juin 2014)**

Santé et sécurité au travail

8. J'ai une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH). Quelles dispositions mon employeur doit-il prendre ? L'état employeur doit respecter les normes au même titre que n'importe quel autre employeur. Il a obligation d'adapter le poste de travail au handicap. Il faut également obtenir des recommandations précises du médecin de prévention (aménagements horaires, déplacements...)
(article 56-1, décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État)

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

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

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

Cas n° 1 : Je suis agent en contact avec les élèves, l'ARS m'a placé en quatorzaine suite à un cas de Covid parmi mes élèves ou les autres professeurs. Suis-je en ASA ? En congé maladie ? Y a-t-il un jour de carence ?
Le ministère : Cet agent travaille à distance si la nature de ses fonctions s'y prête sinon il est en ASA. Pas de jour de carence.
NB : Il apparaît que les CPAM placent autoritairement les fonctionnaires en congé maladie ce qui induit la prise du jour de carence. Le représentant du ministre a indiqué qu'un premier travail a été fait avec l'assurance maladie, spécifique à l'éducation nationale, cela permettrait de régler les situations. Les jours prélevés seront remboursés. La FNEC FP-FO sera vigilante sur ce dossier et demandera une régularisation de la situation de tous ces agents qui ont été placés d'office en CMO.

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

Cas n°3 : (…) et j'ai des symptômes. Conformément aux directives du protocole, je ne me rends pas sur mon lieu de travail, et vais me faire tester. Suis-je en ASA ? En congé maladie ? Y a-t-il un jour de carence ? Le fait d'être positif ou non au final différencie-t-il les réponses aux questions précédentes ?
Le ministère : application du droit commun. La personne qui a des symptômes doit aller chez son médecin traitant pour avoir un certificat d'isolement. En raison des délais importants pour les tests, le collègue est placé soit en travail à distance si ses fonctions le permettent, soit en ASA. Ensuite, c'est au médecin de dire si cela nécessite un arrêt ou un isolement. Si vous êtes positif sans être malade, vous pouvez être en télétravail ou en ASA. Sinon, c'est un arrêt de travail.

Cas n° 4 : Je suis personnel contractuel depuis moins de 3 mois. Je suis placé en « isolement », vais-je toucher mon salaire pendant cette quatorzaine ? Le ministère : c'est plutôt une question pour la sécurité sociale qui pourrait prendre en charge les indemnités journalières. Je n'ai pas la réponse pour l'instant.
Remarque FO : Ce n'est pas à la sécurité sociale de faire les frais d'une mauvaise gestion de la sécurité des agents de la part de l'employeur. Il a été fait mention d'un décret du 31 janvier 2020 décret modifié le 31 juillet 2020 qui indiquerait que toutes les dispositions qui permettent de maintenir le salaire peuvent être maintenues jusqu'au 10 octobre.(…)

Cas n° 6 : La classe de mon enfant est fermée je dois le garder à la maison. Suis-je en ASA, en garde d'enfant malade ?
Le ministère : télétravail sous réserve des nécessités de service ou ASA sur justificatif de l'école et attestation sur l'honneur.

Cas n°10 : Que dois-je faire si mon médecin me prescrit une contre-indication médicale pour le port du masque.
Le ministère : télétravail. Sinon ASA si la fonction de l'agent ne le permet pas. Tout cela sur certificat médical.

Frais de repas - Pause méridienne

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

Après 6h de travail, une pause de 20 min est obligatoire, c'est inscrit dans le code du travail **(article L3121-33 du Code du travail)**. **La circulaire Fonction publique n°1510 du 10 mars 1983** précise que la pause méridienne est de 45 min (ce qui est explicitement rappelé notamment dans la **circulaire académique AESH de Grenoble du 19 juillet 2019**). Pour le paiement des repas, il n'est pas prévu qu'il soit pris en charge par l'administration. Néanmoins, à la cantine, les personnels bénéficient de tarifs indexés sur leur indice de rémunération.

Temps de travail - Missions

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

Il s'agit du travail dit « invisible ». Contre le travail supplémentaire, il faut rappeler que vous avez été recruté pour des missions bien définies.

Pour savoir si le travail que l'on vous demande correspond à vos missions, contactez FO.

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

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

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

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

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

14. L'enseignant est absent et l'administration ne trouve pas de remplaçant. Peut-on m'obliger à garder les élèves en classe ?

En tant qu'AESH, vous êtes accompagnant et avez donc pour mission d'accompagner les élèves, mais en aucun cas de remplacer l'enseignant.

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

15. A t-on le droit de nous faire travailler sur le temps de récréation ?

Ce qui est déterminant, c'est que vos activités restent dans le cadre des missions qui sont les vôtres.

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

Les revendications de la FNEC FP-FO

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

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

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

SNFOLC ARIEGE
snfolc09@outlook.fr
06 63 07 92 63