

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 « proratisés » selon la quotité de travail. (circulaire 2002-168 du 2 août 2002).

EVÈNEMENTS FAMILIAUX : autorisations d'absence pour événements 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).

TEXTES À CONNAÎTRE :

Loi 83-634 du 13 juillet 1983 : statut général des fonctionnaires

Loi 2003-400 du 30 avril 2003, créant les AVS & AED

Code de l'éducation : L 916-1 et L 917-1.

Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014

Décret 86-83 du 17 janvier 1986 : droits généraux des agents non titulaires de l'Etat.

Arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des AESH.

Circulaire n° 2014-083 du 8 juillet 2014 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH.

Circulaire DAF C2 n°16 du 26 janvier 2004 relative à l'indemnisation des congés maladie des AVS & AED.

Circulaire 2002-168 du 2 août 2002 relative à certaines autorisations d'absence des agents de l'Etat.

Circulaire n°75-238 et 75-U-065 du 9 juillet 1975 relative aux absences pour examens et concours.

Décret 82-447 du 28 mai 1982 relatif au droit syndical.

Loi 82-997 du 23 novembre 1982 relative au congé de formation syndicale.

Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des non titulaires.

Décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à la médecine de prévention, à l'hygiène et à la sécurité.

Circulaire 2007-121 du 23 août 2007 relative à l'action sociale.

ACTION SOCIALE.

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

Les chèques vacances, les CESU 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. Contacter le syndicat pour connaître votre situation. Elle peut être versée soit par l'ASSEDIC, 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).

Les AESH ont accès au droit individuel à la formation (DIF) : saisir le syndicat.

Missions : Accompagner les élèves en situation de handicap dans leurs apprentissages.

Un vrai statut - un meilleur salaire - la garantie d'emploi pour Tous !

Fédération
Nationale de l'
Enseignement de la
Culture et de la
Formation
Professionnelle

AESH

Accompagnant des élèves en situation de handicap

Vos droits



Janvier 2016

6/8 rue Gaston Lauriau
93513 MONTREUIL Cedex
01 56 93 22 22

Site internet : www.fo-fnefcfp.fr
courriel : fnefcfp@fo-fnefcfp.fr

SALAIRE :

La paye d'un AESH, comme celle de tout agent de l'Etat comprend 3 éléments :

1- Le traitement principal : Calculé en multipliant l'indice majoré déteu par la valeur du point d'indice (actuellement de 55,5635 € annuels).

Les AESH bénéficient d'une grille de traitement dont l'évolution sera définie dans chaque académie. Indice majoré plancher : 313, soit 1 449,28 € bruts mensuels ; indice majoré terminal : 363, soit 1 680,79 €. bruts mensuels.

2- Le versement d'une indemnité de résidence (sous entendu résidence professionnelle) est possible en fonction du lieu : 3% du traitement principal en région parisienne, 1% dans des grandes villes mais 0% dans la plupart des cas.

3- Le supplément familial de traitement : l'élément fixe est versé dans sa totalité : 2,29 €, 10,67 €, 15,24 € pour 1, 2, puis 3 enfants et 4,57 € par enfant supplémentaire. L'élément proportionnel est calculé au prorata de votre quotité de travail car les AESH sont juridiquement à temps incomplet et non à temps partiel (voir la circulaire FP n° 1958 et 2B n° 99-692 du 9 août 1999 - § IV) : 0%, 3%, 8%, pour 1, 2, 3 enfants et 6% par enfant supplémentaire.

Notons que comme les AESH sont à temps incomplets imposés ils sont donc rémunérés en dessous du seuil de pauvreté fixé à 980 € / mois pour une personne seule.

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).

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.

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.

CONGES LONGUE DUREE

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 publics et privés.

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 TRANSPORTS

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 DEPLACEMENTS ET DE 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 aussi...

Indemnité de licenciement

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 du collègue).

Le licenciement donne droit à **l'indemnité de licenciement** dont le montant est proportionnel à l'ancienneté du collègue. 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.

Coordonnées du syndicat :