

CAEN PIC

P4



LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Numéro 329

AVRIL-MAI-JUIN 2021

IMPRESSION PAR NOS SOINS

Déposé le 13/04/2021

Sommaire :

page 2 :	Direction d'école
page 3 :	La page des élèves
page 4 :	Mouvement
page 5 :	du
page 6 :	personnel
page 7 :	Bientôt à la retraite ?
page 8 :	Extraits du bulletin des retraitées
page 9 :	AESH...
page 10 :	...en finir avec la précarité

Les él·u·e·s de la FSU ont quitté le CHSCT Académique du 8.04.21 pour protester contre la langue de bois et les éléments de langage de la Rectrice qui n'apporte aucune réponse précise à toutes les questions concernant la situation sanitaire dans les écoles et les établissements de l'académie de Normandie.

Alors que les écoles doivent rouvrir le 26 avril, la Rectrice n'a pas été en mesure d'apporter des réponses sur les conditions de cette reprise lors du CHCT Académique du 8 avril :

Aucune réponse concernant le protocole sanitaire qui devra s'appliquer lors de la réouverture, alors que les effectifs dans les classes, les non-remplacements de personnels absents et la restauration scolaire restent des problématiques pleines et entières.

Aucune réponse concernant les demi-jauges dans les classes. La FSU craint une nouvelle fois des annonces a minima et à la dernière minute.

Aucune réponse concernant les écoles où seront déployées des campagnes de tests.

Aucune réponse concernant la nécessité d'une réelle politique de prévention.

Aucune réponse concernant la vaccination des personnels de l'Éducation Nationale.

Alors que la FSU demande depuis un an des mesures de préventions concrètes pour éviter la fermeture des écoles, des collèges et des lycées, le Ministre et la Rectrice persistent dans le déni de voir les difficultés d'application du protocole, l'aveuglement et le refus d'entendre les personnels.

(Extraits du communiqué de presse FSU académique)

Direction d'école : le Sénat tente de faire sa loi



Plus de huit mois après son passage à l'assemblée nationale en juin dernier, la loi « Rilhac » sur la direction d'école vient d'être discutée, amendée puis votée par le Sénat. Mais la navette parlementaire n'est pas terminée et nécessitera un nouveau passage à l'assemblée ou en commission mixte parlementaire.

Si les modifications du Sénat apportent quelques modestes avancées, elles rétablissent surtout les contours d'un « statut » pour le ou la directrice d'école, lui conférant une « autorité fonctionnelle ». Certes elle n'inscrit pas l'autorité hiérarchique dans le texte, mais la permet.

Le fonctionnement et la direction d'école risquent de subir des évolutions qui tournent le dos à son organisation collective. En renforçant l'isolement des directeurs et directrices, elles n'apportent aucune réponse concrète ni significatives aux doléances des personnels portées par le SNUipp-FSU :

- amélioration pour toutes les écoles de la décharge de direction
- attribution d'une aide administrative pérenne et qualifiée
- clarification des missions et allègement des tâches administratives
- reconnaissance salariale

Concours : le compte n'y est pas

À moins d'un mois du début des épreuves d'admissibilité, le ministère a publié la répartition par académie. Le nombre de places pour l'académie de Normandie passe de 132 en 2020 à 115 cette année. Nationalement, le nombre de postes est en diminution de 13,4% par rapport à 2020, tous concours confondus. Le nombre de postes n'a jamais été aussi faible depuis 2013. C'est un très mauvais signal envoyé à la profession, alors que depuis le début de l'année, la quasi-totalité des académies doit faire appel à des contractuelles pour assurer les besoins de remplacement liés notamment à la pandémie.

Face à cette crise de recrutement qui s'installe dans la durée, le SNUipp-FSU revendique des pré-recrutements dès la L1, avec une rémunération des étudiantes prérecrutées leur permettant de se consacrer entièrement à leurs études et une amélioration des conditions de formation, de rémunération et d'exercice du métier.

le nombre de
postes est en
diminution de
13,4% par
rapport à 2020

La page des élues des personnels

CARTE SCOLAIRE

Tout au long des instances le SNUipp-FSU14 est intervenu pour défendre les écoles, particulièrement les écoles rurales et multi sites.

À la rentrée 2021, ce sont 68 classes fermées pour 43 ouvertures. 5 postes de brigades sont actés (pour rappel, 8 postes avaient été fermés à la rentrée 2020) ce qui paraît bien insuffisant au regard des grandes difficultés de remplacement.

Fusion : la direction académique poursuit sa politique de fusion. Sur les 7 fusions prévues, 2 ont été annulées : Rots et Mondeville Tilleuls. À Rots les élus se sont opposés à la fusion, à Mondeville Tilleuls, les mobilisations de l'ensemble de la communauté éducative ont permis de ne pas imposer une fusion.

Direction : des décharges supplémentaires sont accordées à la rentrée 2021. C'est une décision académique départementale, elles peuvent être révisées annuellement.



<i>nombre de classes</i>	<i>quotité de décharge</i>
1 à 3	10 jours
4 à 6	0,25
7 et 8	0,33
9 et 10	0,50
11 et 12	0,75
13 et plus	décharge totale

Le SNUipp-FSU14 prend positivement acte de l'augmentation des décharges de direction mais regrette que toutes les classes ne soient pas concernées.

Il reste 1,49 postes en réserve pour les mesures d'ajustement de septembre, ce qui limitera le nombre de classes ouvertes à la rentrée de septembre. N'hésitez pas à contacter les élues SNUipp-FSU.

Toutes les mesures de carte scolaire sont actualisées sur le site 14.snuipp.fr.

PROMOTIONS

Passage accéléré aux échelons 7 et 9 classe normale

La CAPD s'est tenue le 22 mars, 21 collègues sur 61 ont bénéficié d'une promotion accélérée à l'échelon 7 ainsi que 43 collègues sur 135 à l'échelon 9. Le SNUipp-FSU14 revendique l'AGS comme critère de départage.

Hors classe

Après une bataille de plusieurs années, le SNUipp-FSU14 a réussi à imposer l'AGS totale comme critère de départage pour le passage à la hors classe ce qui permet aux ex-instits de ne pas être exclues de l'accès à la hors classe.

Classe exceptionnelle

Vérifiez votre CV sur I-prof, surtout si vous arrivez d'un autre département, que les années effectuées sur des missions particulières sont bien prises en compte.



SNUipp
FSU
14

Spécial
Mouvement

Qui participe ?

- ▶ Tous les collègues nommé-es à titre définitif qui souhaitent changer de poste ;
- ▶ Tous les collègues nommé-es à titre provisoire
- ▶ Les collègues victimes de carte scolaire
- ▶ Les stagiaires PE2
- ▶ Les enseignants entrant dans le département.

Mouvement 2021 : du 7 au 21 avril

- ▶ Serveur ouvert du 7 au 21 avril (n'attendez pas le dernier jour, le serveur est vite saturé!)
- ▶ Possibilité de faire jusqu'à 50 vœux.

- ▶ Chaque collègue devra vérifier son barème entre le 31 mai et le 14 juin.

▶ Pour les collègues sans poste à la rentrée 2021 (PES, entrants dans le département, victimes de carte scolaire, affectés sur un poste à titre provisoire...) **obligation de faire 6 vœux sur la liste 2**. Dans le cas contraire, si ils n'obtiennent rien ni en liste 1 ni en liste 2, ils seront punis en étant nommé-es à titre définitif sur l'un des postes restants (sauf si ce poste requière une certification). Si ils ont fait 6 vœux en liste et qu'ils sont nommés hors barème, ils seront nommés à titre provisoire

▶ L'ancienneté de service retenue est celle effectuée en tant que instituteurs-trices et/ou PE et dans les services de l'Education nationale. Les services effectués dans d'autres fonction publique ne sont plus pris en compte.

- **ancienneté de fonction Titulaire secteur** : 1 point par an plafonné à 5 points.

- **parent isolé** : 5 points sur les vœux qui permettent d'améliorer les conditions de vie de l'enfant mineur. Le SNUipp-FSU14 conseille de prendre contact avec l'assistante sociale.

- **caractère répété du premier vœu**, si il est précis, le vœu rapporte 0,5 points par an dans la limite de 2 points.

- **rapprochement de conjoint** : 4 points (sans enfant) ou 5 points (à partir d'un enfant, quelque soit le nombre) lorsque le premier vœu et éventuellement les vœux consécutifs suivants portent sur la commune de la résidence professionnelle du conjoint et si la résidence administrative du collègue est distante de plus de 50 km de la résidence professionnelle du conjoint.

▶ **Dispositifs réussite**. Si un dispositif ferme dans une école, c'est le dernier arrivé dans l'un des dispositif qui est victime de carte scolaire, quelque soit le niveau du dispositif.

Le collègue est prioritaire sur un autre dispositif de l'école ou du département. Il bénéficie de 5 points sur les postes d'adjoint du département.

▶ **TEMPS PARTIEL (NOUVEAU)** : Suite aux interventions du SNUipp-FSU, les collègues à temps partiel ne sont plus systématiquement écartés des postes direction, brigades... « *L'exercice à temps partiel peut conduire à proposer à l'enseignant concerné une affectation provisoire sur d'autres fonctions lorsque sa mission implique un exercice à temps complet. Chaque situation sera examinée au cas par cas. Un entretien avec l'IEN sera organisé pour vérifier la compatibilité de l'exercice à temps partiel avec la mission envisagée.* »

Les élu-es des personnels peuvent assister à ces entretiens, en cas de décision défavorable, exigez une décision écrite précisant les motifs du refus.

le « regroupement de communes » c'est quoi ?

Il est possible d'émettre dans la liste 1 des vœux géographiques appelés « regroupement de communes ». Le département est découpé en 11 zones géographiques. Dans chaque zone, plusieurs vœux sont possibles : adjoint maternel, adjoint primaire, direction...



le poste titulaire secteur , c'est quoi ?

Les collègues sont affectés à titre définitif sur une zone. Mais ils sont nommés par l'administration chaque année à titre provisoire sur un poste non obtenu au mouvement principal : postes fractionnés, postes libérés à l'année par des collègues en détachement, disponibilité, exeat... Même si la continuité pédagogique sera prioritaire l'année suivante, l'affectation dans la zone pourra être différente chaque année.

Quelle différence entre vœu géographique et titulaire secteur zone ?

Un **vœu géographique** vous permet d'obtenir un vœu précis (par exemple adjoint école Pierre Mendès France Vire) alors qu'un **poste titulaire secteur** vous permet d'être titulaire dans une zone et chaque année l'affectation dans cette zone pourra changer (par exemple adjoint poste fractionné à Pierre Mendès France Vire en 2021 puis remplaçant à Soulevre en Bocage en 2022).

Enseignant SANS POSTE à la rentrée 2021 : obligation de postuler sur une deuxième liste de vœux.



Cette 2ème liste ne concerne pas les enseignants à titre définitif qui participent au mouvement pour changer de poste.

Le Calvados est coupé en quatre zones. Il est possible dans chaque zone de postuler sur 3 types de supports : ASH, remplaçants, adjoints (y compris postes fractionnés, titulaires secteur zone...).

Les enseignant-es sont obligés de faire 6 vœux au minimum, ils seront nommés à titre définitif (sauf s'ils ne possèdent pas les diplômes comme un poste ASH) sur un poste de leur liste 2 si aucun vœu de la liste 1 n'est vacant.

Récapitulatif

Je participe au mouvement

Je suis titulaire d'un poste à titre définitif

- 1) **liste 1**
Je peux formuler de 1 à 50 vœux.
Vœux regroupements de commune : non obligatoire
Vœux Titulaire Secteur Zone (ZSA) : non obligatoire
- 2) **liste 2** : participation impossible

Je suis sans poste à la rentrée 2020

- 1) **liste 1**
Je peux formuler de 1 à 50 vœux.
Vœux regroupements de commune : non obligatoire
Vœux Titulaire Secteur Zone (ZSA) : non obligatoire
- 2) **liste 2** : obligatoire. Je dois ordonner au minimum 6 vœux.

Dans quel ordre vont être traités mes vœux de la liste 1 et la liste 2 ?

L'algorithme va d'abord traiter chaque vœu de la liste 1, du 1er au dernier, de l'ensemble des collègues. Une fois tous les vœux de la liste 1 examinés, il traitera les vœux de la liste 2 des collègues qui n'auront rien obtenu sur la liste 1.

A barème égal, le vœu sera obtenu par le collègue qui l'a placé le plus haut dans sa liste.

Un vœu ne pourra être obtenu en liste 2 que si personne, quelque soit son barème, n'a pu l'obtenir en liste 1. Cela veut dire que les vœux dans la liste 2 seront ceux qui n'auront été obtenus par aucun collègue en liste 1. Ce sont les vœux les moins demandés du département.

Je suis sans poste, quels risques si je formule peu de vœux ?

Quelque soit votre barème, le risque est d'être nommé sur liste 2 si aucun de vos vœux de la liste 1 n'est Disponible. Être nommé-e sur liste 2, c'est être nommé-e sur les postes qui n'auront pas été pourvus en liste 1. C'est pouvoir être nommé à titre définitif (sauf sur les postes qui requièrent des titres) loin de sa résidence personnelle, y compris pour les gros barèmes.

Je suis victime de carte scolaire et j'ai un gros barème, est-ce grave si je formule peu de vœux en liste 1, car je serai quand même nommée sur un bon poste en liste 2 ?

C'est surtout prendre un très gros risque ! La plupart des vœux auront été obtenus en liste 1 y compris par des collègues ayant des petits barèmes. Si vous êtes nommé-e-s sur liste 2, vous serez alors affecté-e-s à titre définitif sur un des vœux les moins demandés dans le département.

Je suis à titre définitif mais je veux absolument changer d'école, la liste 2 me permettra-t-elle d'obtenir un autre poste ?

NON, à titre définitif, il vous sera impossible de postuler sur les vœux liste 2. Pour changer de poste, il faudra faire le plus possible de vœux (jusqu'à 50) et éventuellement mettre des vœux géographiques.

Si je n'obtiens rien ni sur liste 1, ni sur liste 2, comment vais-je être nommé-e ?

L'algorithme vous nommera sur un poste resté vacant dans le département :

- à titre provisoire si vous avez ordonné au moins 6 vœux dans la liste 2
- à titre définitif si vous avez émis au moins 6 vœux dans la liste 2.

J'ai obtenu un poste titulaire secteur zone l'an dernier. Que dois-je faire pour rester sur mon poste ?

Vous êtes titulaire de votre poste « titulaire secteur zone » (ce poste vous appartient). Vous n'avez donc pas à participer au mouvement si ce poste vous convient. Par contre vous n'allez peut être pas avoir la même affectation à la rentrée 2021 dans votre zone. L'administration vous nommera peut-être sur un autre support, pour un an, toujours dans la même zone. Elle privilégiera cependant la continuité pédagogique.

conseils



- Classer vos vœux dans l'ordre de préférence.
- Mettre le maximum de vœux (jusqu'à 50) dans la liste 1, y compris des vœux géographiques, si vous êtes sans poste à la rentrée 2021.
- Mettre de préférence les vœux géographiques après les vœux postes.
- Penser au vœu n°1 : si il est précis, il augmentera votre barème de 0,5 points l'année prochaine (maximum 2 points). Les points pourront se cumuler avec les points rapprochement de conjoint, détenteur de l'autorité familiale, parent isolé.
- Mettre des vœux susceptibles d'être vacants et vacants. Les postes vacants sont très demandés et obtenus par les collègues ayant généralement beaucoup de barème.

PERMANENCES MOUVEMENT

Uniquement par téléphone : 09 72 66 62 14 ou par mail

Mardi 6 avril au vendredi 9 avril de 9h à 18h

En semaine du lundi 12 avril au mercredi 21 avril de 9h30 à 12h

Mercredi 21 avril 9h30-12h et 14h-16h

snu14@snuipp.fr Site: <http://14snuipp.fr> Facebook : SNUipp-FSU Calvados

*Vous allez prendre votre retraite fin juin 2021.
Merci de nous contacter pour nous le signaler au 06 87 23 55 90
(le DASEN refusant depuis l'an dernier de nous fournir la liste
des départs !)*

Aux futur·e·s retraité·e·s

Cher·e collègue,

Prendre sa retraite est tout à la fois une échéance attendue et parfois redoutée. Elle est à coup sûr la perspective d'une nouvelle vie qui commence, marquée par le plaisir de se libérer des contraintes liées au travail ! De savourer le temps de vivre !

Des « grandes vacances qui commencent... », mais aussi un temps nouveau où l'on réapprend à vivre autrement, un temps souvent bien actif, quels que soient les choix que l'on fait et les engagements que l'on prend.

Cependant la vie à la retraite n'est ni « hors du temps », ni sans contingences.

Elle est d'abord marquée par une baisse réelle des revenus au moment du départ. Baisse qui perdure et s'aggrave en raison de l'indexation des pensions sur l'indice INSEE et non plus sur les salaires comme par le passé : au fil des années le pouvoir d'achat s'érode sensiblement.

Par conséquent, à la retraite, les revendications syndicales propres aux retraité·e·s s'ajoutent aux revendications citoyennes qui gardent toute leur actualité : défense des services publics, accès aux soins, aux transports, à la culture...

Le 31 mars 2021, les retraités étaient à nouveau dans la rue, partout en France, pour défendre leur pouvoir d'achat, l'accès aux soins et aux vaccins,...

Une nouvelle réforme des retraites, dite « systémique » se prépare. Elle constitue un bouleversement profond, un véritable dynamitage de notre système de retraites. Actifs et retraité·e·s, nous sommes tous concerné·e·s par ce qui est envisagé. L'union solidaire de toutes nos forces est indispensable.

Les retraité·e·s représenteront bientôt 1/3 de la population de notre pays. Leur place dans la société doit être reconnue en tant qu'anciens salariés mais aussi en tant que citoyens à part entière.

Ces quelques lignes pour vous inviter à rester syndiqué·e·s à la retraite, tant pour défendre les valeurs et revendications que vous avez défendues en votre qualité d'enseignant·e, que pour défendre celles qui vous concerneront directement en tant que retraité·e·s.

Rester syndiqué, c'est continuer à se défendre. Cela est nécessaire pour soi, mais aussi pour les générations futures, car toute régression se répercutera sur elles.

Enfin c'est aussi partager les nombreux rendez-vous des retraité·e·s du SNUipp-FSU 14 et de la FSU qui sont autant d'occasions de rester informé·e·s, de revendiquer, de retrouver les anciens collègues et aussi de vivre ensemble des moments conviviaux et culturels qu'organise notre Commission départementale des retraité·e·s (randos, conférences, débats, visites, restos, etc).

Votre adhésion en tant que retraité sera de 110 euros.

Donc rendez-vous à la retraite !



Bien cordialement,
Pour la Commission départementale des retraité·e·s du SNUipp-FSU 14,
Denise De Monte.

Des biens en commun pour l'humanité

Quelles que soient les catastrophes ou les crises, financières, écologiques, pandémiques, elles accroissent les inégalités entre les pays riches et les pays pauvres. La survie d'une grande partie de la population pauvre et vulnérable dépend du bon vouloir de celle qui dirige le monde. Alimentation, accès à l'eau, aux soins, à l'éducation, la culture, ... sont happés par les pays les plus riches, qui, de temps en temps, décident d'apporter des aides ailleurs (souvent avec ce qui ne sert plus ici, ou de moindre qualité) ou parce qu'il faut bien se protéger.

La pandémie actuelle en est un nouvel exemple.

La vaccination mondiale a débuté à 2 vitesses. Dans 130 pays (environ 2,5 milliards de personnes), pas un seul vaccin contre le COVID n'a été injecté à cette date. Pendant que les pays riches vaccinent, les

pays pauvres attendent.

Pire, les premiers se préoccupant d'abord sur leurs territoires de la course aux vaccins, ils baissent considérablement leurs promesses d'aides ou les retardent.

Le dispositif COVAX, programme de l'OMS permettant d'assurer une répartition équitable des vaccins contre le covid19, système basé sur la solidarité internationale, a bien des difficultés de mise en œuvre. Ce dispositif, démarré le 1er mars seulement, au Ghana puis au Mali, qui devrait se développer en Afrique mais aussi en Inde, au Brésil, couvrira à peine 3% de la population des 145 pays concernés à l'horizon 2022.

C'est un scénario qui se répète comme en 2009 (H1N1).

La situation sanitaire des pays en voie de développement est très inquiétante. Le taux de couverture vaccinale ne progresse plus.

Chaque année, on recense environ 3 millions d'enfants qui décèdent de maladies contre lesquelles il existe des vaccins efficaces. Les industries pharmaceutiques dont on ne compte plus les bénéfiques gigantesques vendent évidemment aux plus offrants.

Nos gouvernants ne peuvent pas se donner bonne conscience en votant pour des dispositifs d'aides internationales si, en amont, ils ne pratiquent pas de politique de prévention : moyens pour la recherche publique, centres de production pharmaceutiques à but non lucratif, moyens pour les hôpitaux, création de pôles de santé, ...

La santé n'est pas une marchandise. L'accès aux soins doit être un bien commun pour l'humanité.

Denise De Monte

Augmenter les pensions, pourquoi ? Selon quelles modalités ?

Les retraités, par leurs actions, ont arraché une augmentation des pensions de 0,4 % au 1er janvier 2021. Qu'en pensent-ils ?

Chacun, bien sûr, a conscience des difficultés financières d'une personne âgée de plus de 70 ans sur deux, et de la présence des retraité(e)s aux distributions alimentaires solidaires.

Pour cette partie d'entre nous, nous devons logiquement continuer à revendiquer des pensions compatibles avec une vie digne.

BRASSE DU POUVOIR D'ACHAT, RÉEL ? OU RESENTI ?



Et les autres ? Doivent-ils attendre que les augmentations des dépenses contraintes (CSG, énergies, mutuelles, loyers, assurances...) les mettent en difficulté ?

Pensent-ils que s'ils font un effort, cela bénéficiera aux "petites" retraites ? Le passé nous apprend qu'il n'en est rien, les efforts étant systématiquement engloutis dans des mécanismes aggravant les inégalités.

Les retraités vont s'appauvrir, les mêmes dispositifs s'appliquant à tous les niveaux de pension. Il est donc juste d'exiger une augmentation de nos pensions.

Se pose maintenant la question des modalités. En voici quelques-unes :

1 – Une augmentation uniforme des retraites ou réversions inférieures à 1200 euros. Les retraité(e)s pauvres peuvent « vivre » mais les autres continuent à perdre du pouvoir d'achat.

2 – Une augmentation uniforme de toutes les retraites. La somme étant fixe, les petites retraites augmenteraient plus en proportion.

3 – Ce qui est proposé cette année, bien qu'avec un pourcentage négligeable, tout le monde voit sa pension augmenter de x%. Les "grosses" pensions augmentant plus en valeur absolue, on augmente ainsi l'écart entre les plus petites et les plus grosses pensions.

DOSSIER AESH : en finir avec la précarité !

Le ministre répète que l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap est une priorité de son ministère. Pourtant, il fait le choix de maintenir dans la précarité les 110 000 AESH qui jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement de la scolarité de ces élèves. Il y a un an la promesse avait été faite d'engager un chantier sur le temps de travail et la rémunération. Or, les AESH continuent de subir des temps de travail incomplets, soit 24 heures de travail hebdomadaires avec les élèves (sans compter le travail à côté), pour un salaire net au SMIC horaire, ayant pour incidence un revenu bien souvent en deçà du seuil de pauvreté! À défaut d'un cadre d'emploi reconnaissant leurs missions, ils et elles sont condamné-e-s à exercer sous contrat, sans pouvoir accéder à un statut leur assurant une garantie d'emploi, de carrière et de formation. On est encore loin d'un véritable métier.

P.I.A.L. : le Calvados partagé en 5 bassins d'éducation



Le PIAL est un outil de gestion au service de la flexibilité de l'accompagnement humain. Il n'est ni au service des élèves (le PIAL n'apporte aucun moyen ni aucune aide supplémentaire par rapport à ce qui existe déjà, il tend plutôt à les rogner), ni au service d'une amélioration du métier d'AESH.

Les AESH voient leurs emplois du temps modifiables en cours d'année, tout comme le contenu de leurs contrats (quotité, lieu d'exercice) par simple avenant. La "souplesse" introduite dans leur service risque de nuire à la cohérence de celui-ci.

La généralisation des P.I.A.L amplifiera la dégradation des conditions de travail des AESH : mutualisation à outrance avec multiplication des élèves par AESH, diminution des heures d'accompagnement par élève, absence d'informations et de concertation... tant d'éléments qui aggravent leur précarité.

Témoignages

« Je suis AESH en PIAL, vendredi 5 mars dans la matinée, j'ai appris que je suis passée d'individualisée à mutualisée sans en être avertie. Et j'ai l'obligation de remplacer un autre AESH dès le lundi 8 en rognant sur les 18h de l'enfant autiste que je suis depuis 3 ans. Merci le PIAL ! »

« J'ai appris que la MDPH a accordé aux 3 enfants que je suis un total cumulé de 54 heures. J'ai un contrat de 24 heures. Pour ces 3 élèves, il manque 30 heures d'AESH attribuées par la MDPH (soit 10 heures par enfant). Merci la mutualisation ! »

« Il y a 4 ans, quand je suis devenue AESH, les aides mutualisées n'existaient pas ou peu et on était rattaché à une école. Maintenant que les aides sont mutualisées, on peut suivre jusqu'à 4 enfants, même plus. Un jour dans un établissement, un autre jour dans un autre, si ce n'est pas le changement d'établissement pendant la pause du midi... »

Audience à la DSDEN

Le SNUipp-FSU 14 a organisé un stage à destination des AESH le 28 janvier 2021. Suite à cela, nous avons construit une liste de revendications que nous avons portées lors de l'audience du 7 avril à la DSDEN :

1 : La FORMATION :

- nous demandons que le délai de prévenance d'un mois minimum soit appliqué afin de prévenir le personnel de ses dates de formation suffisamment tôt pour pouvoir s'organiser.
- nous demandons que les AESH ayant un diplôme reconnu (Educateur Spécialisé, Assistant de Service Social, Moniteur Educateur, Aide Médico Psychologique), soient dispensés des 60 heures de formation obligatoire. (Ce qui est déjà prévu par la circulaire).
- nous demandons que les années d'expérience professionnelle en tant qu'AESH permettent de justifier une VAP ou l'acquisition d'un CAP.
- nous demandons que soient organisées de véritables formations spécifiques aux différents types de handicap et que des outils théoriques soient mis à disposition des AESH dès le début de la prise en charge d'un enfant.

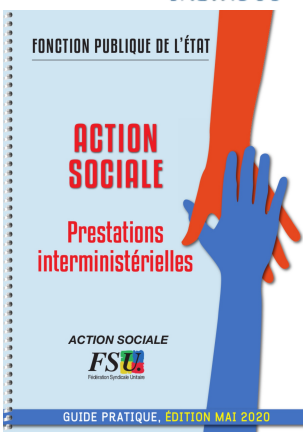
2- Conditions de travail :

- Il faut prévenir les AESH plusieurs semaines à l'avance avant de les changer d'établissement et de niveau de classe.
- Les AESH ne disposent pas toujours d'une boîte mail professionnelle.
- Les AESH ont rarement connaissance de leurs AESH référent de secteur.

3. CONTRATS / REMUNERATIONS / FRAIS DE DÉPLACEMENT / PRIME

- l'administration refuse d'augmenter les quotités des AESH, alors que des élèves notifiés restent sans accompagnement (problème majeur rencontré à grande échelle dans le Calvados).
- Des élèves se retrouvent exclus des temps de cantine. L'AESH de l'enfant pourrait effectuer plus d'heures pour répondre à ce besoin.
- Comment les deux journées de congés annuelles sont-elles gérées ?
- Les renouvellements des CDD devraient être automatiques (on ne peut pas refuser le renouvellement d'un CDD pour employer une autre personne à la place).
- La grille indiciaire devrait tenir compte du niveau du diplôme des AESH .
- Qu'en est-il des frais de déplacement à l'intérieur des PIAL ?
- Quelle zone d'intervention est prévue pour amoindrir les frais de déplacement et d'usure du véhicule ?
- Qu'en est-il de la Prime REP ?

Action Sociale : pour les AESH et l'ensemble de la profession



Le Chèque Emploi Service Universel : vous y avez pensé ?

Le Chèque emploi service universel (CESU) fonction publique est un titre de paiement destiné à payer tout ou une partie de vos frais de garde d'enfants âgés de moins de 6 ans. Il est préfinancé par l'Etat et se présente sous la forme d'un ticket papier à votre nom d'une valeur de 5€ - 10 € - 15 € ou 50 €.

Combien peut vous rapporter un CESU fonction publique ?

Vos droits varient en fonction du :

nombre de parts de votre foyer fiscal ;

revenu fiscal de référence (c'est l'année N-2 qui est prise en compte).

Pour les familles vivant en couple, l'aide est soumise à un plafond de ressources et son montant en année pleine est de 200 €, 400 € ou 700 €.

Pour les familles monoparentales, l'aide est soumise à un plafond de ressources et son montant en année pleine est de 480 € ou 840 €.

Si vous dépassez les plafonds, vous bénéficiez d'une aide de 265 € sans conditions de ressources.

Faites une simulation sur le site cesu-fonction publique

Que pouvez-vous payer avec le CESU fonction publique ?

Le CESU fonction publique vous permet de régler vos frais de garde d'enfants. Vous pouvez l'utiliser pour acquitter la facture d'une structure spécialisée comme une crèche ou une halte-garderie ou bien pour rémunérer une assistante maternelle chez vous ou à son domicile personnel. Vous pouvez également vous en servir pour payer une baby-sitter occasionnelle ou régulière.



Dans chaque ministère existe une commission d'action sociale pour apporter un soutien financier sous forme d'aides matérielles non remboursables ou de prêt à taux 0 % (sans intérêt).

Ces aides s'adressent aux personnels rencontrant des difficultés financières passagères et exceptionnelles à caractère social.

Les candidats doivent présenter leur demande auprès de l'assistante sociale des personnels de leur administration.

Après cet entretien préalable, la commission d'action sociale émet un avis sur l'attribution d'une aide matérielle ou d'un prêt, dans la limite des crédits disponibles.

LA POSITION DE LA FSU

L'examen des situations présentées en commission des secours et prêts montre les grandes difficultés que peuvent rencontrer les collègues dans leur vie personnelle comme professionnelle. L'amélioration des conditions de travail et de solidarité sociale constituent le socle de nos revendications. Le budget consacré aux aides matérielles doit permettre de répondre aux besoins des agents, en particulier les plus fragiles (contractuels, précaires).

Le supplément familial : ne pas oublier...

Comme les enseignant-es, les AESH ayant un ou plusieurs enfants à charge de moins de 20 ans peuvent prétendre au Supplément Familial de Traitement sous certaines conditions.

Pour effectuer la demande de Supplément Familial de Traitement, l'agent doit remplir et transmettre des documents téléchargeables sur le site académique de Caen dans la rubrique « Personnels et recrutement » - « Documents indispensables »

Le formulaire reste identique quelque soit la structure de gestion administrative.

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel à votre traitement indiciaire brut dans la limite de montants plancher et plafond.

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 €		2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	73,79 €	111,47 €
3	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	130,81 €	206,17 €