

Vos droits à congés et absences (AESH)

Toute demande d'absence doit être transmise à votre employeur pour autorisation, accompagnée des justificatifs, sous couvert de votre autorité fonctionnelle (le directeur d'école ou le chef d'établissement) et du coordonnateur du PIAL. A défaut de justification, elle entraîne une retenue sur salaire.

6.1 Les congés de maladie

6.1.1 Absence pour raisons de santé

En cas d'absence pour raisons de santé, et si celle-ci n'était pas prévisible, vous devez :

- Contacter impérativement et en premier lieu l'établissement scolaire pour en informer le directeur ou le chef d'établissement ;
- Envoyer les volets n°1 et n°2 de l'arrêt de travail dans les 48 h au service de gestion de votre employeur (DSDEN ou employeur mutualisateur de votre département)
- Envoyer le troisième volet n°3 de l'arrêt de travail dans les 48 h au service de gestion de votre employeur

En cas d'absence prolongée et prévisible (congé de maternité, hospitalisation, ...), il convient d'informer au préalable votre autorité fonctionnelle et votre employeur pour lui permettre de prendre les dispositions utiles.

6.1.2 Le congé de maladie et les prestations sociales en cas de congés de maladie

Vous pouvez bénéficier, lorsque vous êtes en activité et sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs, si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

- Après 4 mois de services :
 - un mois à plein-traitement ;
 - un mois à demi-traitement ;
- Après 2 ans de services :
 - deux mois à plein-traitement ;
 - deux mois à demi-traitement ;
- Après 3 ans de service :
 - trois mois à plein-traitement ;
 - trois mois à demi-traitement.

Lorsque vous êtes en arrêt maladie, vous bénéficiez du maintien de votre rémunération qu'à partir du 2^{ème} jour d'arrêt de travail. Le 1^{er} jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

6.1.3 Le congé de grave maladie

En tant qu'agent non titulaire en activité et dès lors que vous justifiez de trois années de service, d'un congé de grave maladie.

Ce congé, attribué en cas d'affection dûment constatée vous mettant dans l'impossibilité d'exercer votre activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée vous est octroyé pour une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, vous conservez l'intégralité de votre traitement pendant une durée de douze mois. Celui-ci est réduit de moitié pendant les 24 mois suivants.

La demande d'octroi d'un congé de grave maladie s'effectue auprès de la DSDEN de son département qui est en charge d'instruire le dossier auprès du comité médical. En attente de l'avis du comité médical, l'AESH est placé en congé de maladie ordinaire

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. A l'issue de ces trois années de congé, vous ne pourrez pas bénéficier d'un autre congé de cette nature si vous n'avez pas repris auparavant l'exercice de vos fonctions pendant un an.

6.2 Les Congés maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption

Vous avez droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, vous percevez votre plein traitement.

6.3 Les autorisations d'absence

Dès que votre absence est connue, quel qu'en soit le motif, vous transmettez l'imprimé de demande d'autorisation d'absence (annexe 5) au service de gestion de l'employeur.

Il adressera impérativement le justificatif au plus tard à son retour.

L'AESH doit indiquer le plus précisément possible le motif de son absence.

Toute absence est soumise à l'accord de votre employeur qui peut l'autoriser avec ou sans récupération des heures non travaillées.

Toute absence non justifiée pourra donner lieu à une retenue sur salaire.

6.3.1 Autorisations d'absence de droit

- Travaux d'une assemblée publique électorale
- Participation à un jury de la cour d'assises
- Autorisation d'absence à titre syndical
- Examens médicaux obligatoires : autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux

6.3.1 Autorisations d'absence facultatives

Elles ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique.

Les agents à temps partiel peuvent également y prétendre dans les mêmes conditions que les personnels travaillant à temps plein.

- Fonctions publiques électives non syndicales
- Participation aux cours organisés par l'administration
- **Préparation aux concours de recrutement et examens professionnels** : 8 jours par an pendant 2 ans consécutifs
- **Candidature à un concours de recrutement ou examen professionnel** : 48 heures par concours avant le début de la première épreuve
- **Fêtes religieuses** : Selon leur confession, les agents peuvent obtenir des autorisations d'absence, dans la mesure où leur absence demeure compatible 1967 avec le fonctionnement normal du service.
- **Cas particulier** : autorisations d'absence susceptibles d'être accordées aux agents de l'État sapeurs-pompiers volontaires
- **Événements familiaux, dont :**

Mariage : 5 jours ouvrables ;

PACS : 5 jours ouvrables.

Grossesse, préparation de l'accouchement et allaitement : autorisations d'absence ou facilités d'horaires sur avis médical

autorisations d'absence liées à la naissance ou à l'adoption

Décès ou maladie très grave du conjoint, des père et mère, des enfants ou de la personne liée par un PACS : 3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel de 48 heures)

Absences pour enfant malade : des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical.

Cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse

Rentrée scolaire : facilités d'horaires accordées aux père et mère de famille fonctionnaires, lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service

Déplacements effectués à l'étranger pour raison personnelle (hors congés légaux)

6.4 Les Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

6.4.1 Congé parental

Si vous justifiez d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de votre enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, vous pouvez demander à bénéficier d'un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité dont vous relevez après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Ce congé prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

6.4.2 Congé pour motif familial

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit à sa demande à un congé non rémunéré :

- pour élever un enfant de moins de 8 ans,

- pour donner des soins à un enfant à charge, à son époux(se) ou son partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
- pour suivre son époux(se) ou partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles.

Ce congé est accordé pour une durée 3 ans maximum. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours remplies.

Il est accordé dans un délai maximal de 2 mois à partir de la réception de la demande.

Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne accidentée, malade ou handicapée, le congé débute à la date de réception de la demande.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

6.4.3 Congé pour création d'entreprise

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise si les nécessités de service le permettent.

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins 2 mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle doit indiquer la date de début et la durée de congé souhaitées et la nature de l'activité de l'entreprise que l'agent prévoit de créer ou de reprendre.

Le congé peut être accordé pour la création ou la reprise d'une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à titre individuel, ou sous la forme d'une société.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

6.4.4 Congé de préparation à un concours

L'agent contractuel recruté sur un emploi permanent bénéficie, à sa demande, d'un congé non rémunéré s'il est admis à suivre un cycle préparatoire à un concours d'accès à la fonction publique.

Il peut aussi s'agir d'une formation pour l'accès à un emploi militaire, à un emploi de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire.

Il peut aussi s'agir d'une formation d'accès à un emploi de la fonction publique internationale.

Ce congé peut aussi être accordé pour suivre une période de stage ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

6.4.5 Autres congés non rémunérés

Vous pouvez bénéficier, éventuellement sous conditions d'ancienneté et sous réserve des nécessités de service, des congés suivants :

- Congé non rémunéré de 6 semaines maximum, pour se rendre en outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants,
- Congé de solidarité familiale,
- Congé de présence parentale,
- Congé non rémunéré de 15 jours maximum par an pour raisons de famille.

6.5 L'accident du travail

En tant qu'AESH, vous êtes affilié à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) pour les risques accident du travail et maladies professionnelles. Dans ce cadre, vous êtes soumis à la réglementation prévue par le code de la sécurité sociale.

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » (article L411-1 du code de la sécurité sociale).

Votre déclaration d'accident du travail doit être effectuée dans la journée où l'accident s'est produit, au plus tard dans les 24 heures, et envoyée, par tout moyen, à votre employeur (article R441-2 du code de la sécurité sociale).

Les formalités de déclaration d'accident du travail auprès de la CPAM sont effectuées par l'employeur.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, vous pouvez bénéficier d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail. Pendant ce congé, la durée de votre rémunération à plein traitement est fonction de votre ancienneté de services.

A l'issue de cette période, vous pouvez bénéficier d'indemnités journalières, versées par la CPAM dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale.