

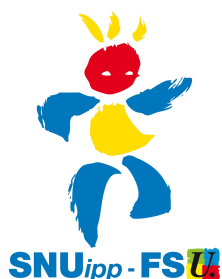


ACADÉMIE DE LIMOGES

Creuse, Corrèze, Haute-Vienne

Bulletin du collectif AESH de la FSU

Avec les syndicats de la
Fédération Syndicale
Unitaire



Ensemble, obtenir un statut de fonctionnaire et de nouveaux droits pour les AESH !

Ça y est... À entendre le ministre de l'Éducation, la « rentrée pleinement inclusive » pour les élèves en situation de handicap était l'objectif affiché en septembre 2019. Pourtant, si les effets d'annonce ont pour but de séduire parents d'élèves et grand public, ils correspondent fort mal à la réalité. Force est de constater que la prise en charge n'est pas aussi satisfaisante et les conditions d'emploi et d'exercice sont trop souvent inacceptables.

Même les acquis de l'année écoulée, comme la mise en œuvre d'une grille de rémunération sur 9 échelons avec effet rétroactif en septembre 2018 (jusqu'à il n'y avait que deux échelons), réclamée de longue date et obtenue par la FSU, dans l'académie ou la réduction du temps de travail (sans baisse de rémunération) ont donné lieu à des mises en œuvre pour le moins chaotiques et irrespectueuses de personnels déjà en situation de précarité et mal payés (voir pages « Actualités »).

Que dire de la mise en place des Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL), qui n'améliore en rien les conditions de prise en charge des élèves, mais dégrade significativement l'exercice du métier pour les AESH, puisque s'effectuant à budget constant, alors que la demande d'inclusion accompagnée augmente.

(suite page 2)

Ce bulletin ne vous parvient que maintenant parce que l'administration a mis trois mois... pour nous fournir un listing incomplet avec votre adresse professionnelle !!!

Réunions AESH dans les trois départements fin janvier 2020

(détails en page 12 et sur les sites internet locaux du SNES-FSU et du SNUipp-FSU)

AU SOMMAIRE :

- Edito : p. 1-2
- A propos des PIAL : p. 2-3
- Déclaration FSU spécial AESH au CTA : p. 3-4
- Circulaire du 5 juin 2019 : p. 4
- AESH, des droits à connaître (contrat, temps de travail,

- rémunération, formation, maladie, autorisation d'absences, congés, démission et renouvellement de contrat, ... : p. 6 à 11
- Qu'est-ce que la FSU ? : p. 11
- Se syndiquer : p. 12
- Réunions dans chaque département : p. 12

ACTUALITÉS : A propos des PIAL

(suite de la page 1)

Pourtant, malgré la précarité de la fonction, le manque de reconnaissance de l'institution, les AESH sont indispensables auprès des élèves et dans les équipes éducatives. Alors que les besoins augmentent (118 000 élèves en situation de handicap étaient scolarisés en 2006, contre 340 000 en 2018 : 26 000 étaient accompagnés, ils sont aujourd'hui plus de 166 000).

Il reste cependant beaucoup à faire pour que le métier d'AESH soit reconnu à sa juste valeur afin de sortir de la précarité en créant un statut de fonctionnaire, avec une juste rémunération.

Ce n'est que collectivement, en revendiquant haut et fort, en participant aux actions collectives que nous pourrons nous faire entendre !

On compte sur vous !

MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E

ASSEZ !



ENGAGÉES
AU QUOTIDIEN

Les PIAL : une mise en œuvre à moyens constants, au dépens des élèves et des personnels.

La rentrée 2019 a vu la généralisation de la mise en place des PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés). 43 sont développés sur l'ensemble de l'académie (plus de 2000 à l'échelle nationale) contre seulement 11 qui avaient été mis en place à titre expérimental en 2018-2019 (300 au national).

Pour la FSU, cette généralisation est pour le moins surprenante puisqu'aucun bilan de l'expérimentation n'a été présenté

Un PIAL, qu'est-ce c'est ?

Un PIAL est une unité infra-départementale de gestion des AESH, organisée autour d'un établissement de second degré (lycée ou collège) voire d'une circonscription du 1^{er} degré, et associant plusieurs écoles du secteur concerné. Leur mise en place devrait permettre, selon le Ministère, « **plus de réactivité et plus de flexibilité** » dans la gestion des ressources pour « **un accompagnement défini au plus près des besoins** ». Sur chaque PIAL, un coordonnateur est chargé de « **mettre en adéquation les ressources en accompagnement avec les besoins** »

La mutualisation : accompagner plus d'élèves sans moyens supplémentaires

Avec l'objectif affiché d'améliorer l'accompagnement des élèves en situation de handicap (possibilité de regards croisés sur les élèves, possibilités de remplacement, ...), la courte expérimentation des PIAL (quelques mois) a parfois pu séduire les personnels concernés, lorsqu'il y a eu apport de moyens supplémentaires. Dans la plupart des cas, elle s'est déjà effectuée à moyens constants. Cela se vérifie avec la généralisation en cours de-

puis la rentrée 2019 : les équipes sont à flux tendu et peinent à couvrir les besoins d'accompagnement. La mutualisation des AESH en leur sein, pourrait conduire, en l'absence de notification quantifiée d'accompagnement par la MDPH, à une baisse des moyens d'accompagnement et à une dégradation du nombre d'heures vraiment octroyées aux élèves, puisque le ministère cherche avant tout à limiter le budget consacré à l'inclusion.

La FSU demande à ce qu'un bilan soit tiré de la mise en place des PIAL, qu'il s'agisse de la qualité de l'accompagnement pour les élèves ou des conditions de travail des personnels. Les PIAL ne doivent pas être un dispositif prétexte à l'économie de moyens !

La situation des ULIS et des classes-relais au sein des PIAL

Si la présence des ULIS et classes-relais au sein des PIAL doit permettre le remplacement de l'AESH-co en cas d'absence (sans porter atteinte aux autres accompagnant-es), l'utilisation de ces personnels pour les autres besoins du PIAL nuirait au bon fonctionnement des dispositifs.

En effet, la spécificité de ces dispositifs nécessite, pour faciliter l'inclusion en classe ordinaire et favoriser la réussite des élèves accueillis, une continuité d'accompagnement et une collaboration étroite entre le coordonnateur et l'AESH affecté-e sur le dispositif. En cela, le contrat de travail des AESH travaillant dans ces dispositifs doit explicitement mentionner cette affectation.

(suite page 3)

ACTUALITÉS : A propos des PIAL (fin)

(suite de la page 2)

La flexibilité dans les PIAL : quelles conséquences sur les emplois du temps ?

Si l'organisation en PIAL autorise des modifications - planifiées – d'emplois du temps en fonction des besoins identifiés, les changements doivent être limités et répondre uniquement aux besoins liés au parcours scolaire des élèves en situation de handicap suivis (stages, voyages scolaires, ...). Pour la FSU, ces changements prévus par l'Institution doivent être anticipés et devront être présentés aux agents pour acceptation. C'est d'ailleurs en ces termes que la FSU s'est adressée à la Rectrice en lui demandant qu'une information soit faite aux chef-fe-s d'établissement afin de garantir une stabilité dans les emplois du temps des AESH travaillant en PIAL.

Les déplacements au sein du PIAL : attention à faire valoir ses droits !

La circulaire du 5 juin 2019 est claire en la matière puisqu'elle précise deux points importants :

- **les temps de déplacement sont intégrés dans l'emploi du temps des agents et sont comptés en tant que temps de travail** (point 3.3.1 « *l'emploi du temps ainsi défini prend en compte les temps de déplacement d'un établissement ou d'une école à un autre établissement ou école au sein desquels l'AESH est affecté* »)
- **les frais de déplacements occasionnés pour l'exercice des missions effectuées au sein d'un PIAL donne lieu à indemnisation** comme pour tout agent dès lors que l'AESH se déplace hors de sa commune de résidence administrative et de sa commune de résidence personnelle.



ACTUALITÉS : déclaration FSU spéciale AESH au CTA

A l'occasion du comité technique académique du 14 octobre 2019, la FSU a fait entendre la voix des AESH.

Le 8 octobre, la FSU avait, par un courrier adressé à la rectrice, rappelé les problèmes rencontrés par les AESH en ce début d'année scolaire. Lors du CTA, instance qui donne son avis sur l'organisation du fonctionnement des services, mais aussi sur les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux statuts spécifiques des personnels, la FSU en a repris les arguments, en présence de la rectrice. Voici donc le contenu de l'intervention de la FSU.

Madame la Rectrice,

La loi du 11 février 2005 lançait un défi éducatif et sociétal à relever : parvenir à une société inclusive permettant à chacun, quels que soient ses difficultés ou son handicap, de participer pleinement à la vie économique, sociale, culturelle et citoyenne.

A l'école, cette ambition nécessite des moyens spécifiques pour permettre une inclusion dans les meilleures conditions. Car l'école inclusive n'est pas un principe qui se décrète, c'est une ambition qui se construit. Et c'est à l'Etat qu'il appartient de mettre en place les moyens financiers et humains nécessaires à la scolarisation en milieu ordinaire des enfants, adolescent-es ou adultes handicapés. En cela, le dossier des personnels accompagnants pour les élèves en situation de handicap relève de la pleine et entière responsabilité de l'Etat. Or, près de 15 ans après la promulgation de la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », la professionnalisation des personnels accompagnant - AESH - peine à voir le jour.

La FSU porte de longue date et avec insistance des propositions, tant au niveau national que local, avec **l'objectif de déboucher sur la mise en place rapide d'un corps de catégorie B des personnels d'accompagnement des élèves en situation de handicap**, aboutissement nécessaire de cette professionnalisation.

(suite page 4)

(suite de la page 3)

Cependant, de circulaire en circulaire, de groupe de travail en groupe de travail, la situation des personnels évolue insuffisamment.

Par une lecture favorable de la circulaire, **par une politique volontariste de gestion des personnels**, nous avons la possibilité de faire un bond qualitatif qui permettrait d'engager de réelles améliorations des conditions de travail et d'emploi des personnels :

- **la quotité de travail** : la prise en compte des évolutions proposées

par la circulaire de 2019 s'accompagne au niveau local d'un maintien de la quotité d'exercice de très nombreux AESH, avec baisse du temps d'accompagnement (par exemple de 20h36 à 19h35 pour un mi-temps), figeant une rémunération déjà insuffisante, au lieu d'augmenter la quotité de service et, par là même, la rémunération. Nous vous

demandons de revoir les quotités de service à la hausse, pour que, nulle part, le temps de service hebdomadaire ne soit inférieur à 24h, soit le temps d'ouverture des écoles. **La FSU aspire à ce que les personnels soient employés sur la base de temps plein.** Une première étape dans cette voie doit intervenir rapidement pour les personnels AESH Collectifs exerçant en ULIS.

- **le temps de travail** : la circulaire de 2019 prévoit dorénavant un mode de calcul sur 41 semaines, mais avec un temps d'accompagnement des élèves en situation de handicap sur 36 semaines. Cette nouvelle modalité de calcul permet une juste reconnaissance du travail invisible réalisé par les AESH, en lien avec leur travail d'accompagnement. Cette formulation donnant parfois lieu à des erreurs d'interprétation au détriment des AESH, **il est important de rappeler explicitement aux DSDEN et aux chefs d'établissements que les temps au cours desquels les AESH sont mobilisables ne peuvent dépasser leur temps de service heb-**

domadaire sur les 36 semaines du temps scolaire,

- **encadrer le fonctionnement des PIAL** : la généralisation des PIAL sur l'académie et la flexibilité induite par la mutualisation des moyens dans un secteur donné nécessite également qu'un cadrage soit apporté pour permettre une gestion des emplois du temps satisfaisante pour les AESH et les élèves accompagnés

- **le transfert de la gestion des contrats au lycée Jean Monnet,**

présenté comme une simple procédure administrative ne doit pas avoir de conséquences négatives sur les personnels comme la suppression de l'indemnité compensatrice de CSG ou la perte de l'ancienneté acquise pour faire valoir les droits à indemnités journalières constatées par certains AESH

• le reclassement dans la grille arrêtée en CTA

doit devenir effectif dans les meilleurs délais pour tous les personnels et la CCP doit effectivement être convoquée afin d'effectuer le contrôle de ceux ci et d'examiner les éventuels recours,

- enfin, nous devons avancer sur les questions de formation (accès à la VAE, formation initiale et continue), de remplacement, d'affectation, de frais de déplacement, de continuité avec les temps périscolaires... Autant de sujets au coeur des préoccupations des personnels qui doivent trouver des réponses concrètes.

Autant de sujets que l'évolution du cadre réglementaire permet de faire évoluer positivement, y compris à l'échelle locale, dans l'intérêt des personnels AESH comme des usagers. Nous attendons dans ce domaine des réponses concrètes et des engagements dans la durée.

Les élu-es FSU au CTA, 14 octobre 2019

L'inclusion scolaire en statistiques dans l'académie de Limoges

- **4800 élèves en situation de handicap** début 2019, soit 3,4 % de la population scolaire générale. (+ 60 % depuis 2011).
- **1900 élèves limousins bénéficiaires de l'aide d'un AESH** (AESH mutualisé dans 46 % des cas).
- **40 PIAL** (8 en Creuse, 13 en Corrèze, 19 en Haute-Vienne, dont 6 en premier degré, 19 en interdegré et 15 en second degré.)
- **1250 dossiers de demande d'accompagnement scolaire** validés par les MDPH de Haute-Vienne, Corrèze et Creuse pour la rentrée 2019.

Circulaire du 5 juin 2019 : faire respecter la prise en compte du travail invisible !

La rentrée 2019 a vu la mise en application de nouvelles dispositions prévues par la circulaire du 5 juin 2019 relative aux conditions de recrutement et d'exercice des AESH avec notamment de nouvelles modalités de calcul du temps de travail.

Ces nouvelles modalités de calcul du temps de travail des AESH nécessitent des éclaircissements sur l'exercice des missions des AESH et les différents temps reconnus.

En effet, à la rentrée 2019, la circulaire intègre un calcul du temps de travail annuel : un temps de travail hebdomadaire x 41 semaines (alors que le temps de travail était jusqu'alors réparti sur 39 semaines).

Cette nouvelle modalité de calcul a conduit, pour une même quotité de temps de travail, à un abaissement du temps d'accompagnement hebdomadaire des AESH, permettant en ce sens une reconnaissance du travail invisible réalisé par les AESH en lien avec leur travail d'accompagnement.

A première vue, il s'agit là d'un progrès puisque le volant d'heures reconnu en travail invisible sur l'année (préparation de documents supports, relations informelles aux familles ...) passe de l'équivalent de 3 semaines hebdomadaires à l'équivalent de 5 semaines. C'est la première fois depuis que les AVS ou AESH existent (2003...) que ce travail invisible est reconnu dans un texte...

Cette réduction du temps de travail (à salaire maintenu) de 2 heures par semaine pour un temps complet ou d'une heure par semaine pour un mi-temps ne plait pas aux DSDEN et au rectorat qui y voient une perte de moyens d'accompagnement.

Ils cherchent donc à maintenir l'ambiguïté sur l'interprétation de cette circulaire, en prétendant que ces « 5 semaines de reconnaissance du travail invisible » seraient mobilisées pour de la formation ou pour participer à des réunions hors emploi du temps, ... Or, ces temps ne sont pas du travail invisible mais des temps institutionnels ! Cette mise en œuvre non réglementaire (contraire au décret de 2003 et à la circulaire du 5 juin 2019) pourrait, à l'inverse, contribuer à annualiser le temps de travail selon le bon vouloir de l'employeur ou même conduire les AESH à faire plus d'heures pour un même salaire !

Les progrès apportés par la circulaire ne doivent pas se transformer en régressions. La FSU réaffirme que les AESH :

- doivent effectuer leurs missions sur les 36 semaines du temps d'accompagnement

- ne peuvent être mobilisables au-delà de leur temps de service hebdomadaire. Si ce temps doit être dépassé pour des demandes institutionnelles (participation à des ESS, formation, ... hors temps scolaire), les heures sont à récupérer.

C'est en ce sens que la FSU s'est adressée à la Rectrice (**voir déclaration pages 3 et 4**).

Un progrès, mais...

Avant la rentrée 2019:

Sabine, avec un contrat de 803h sur 39 semaines = 20,58h soit 20h35 minutes
Elle a un emploi du temps de 20h35 sur les 36 semaines de classe, toute participation aux ESS ou autre temps institutionnel doit être soit récupérée soit devient facultative !

A la rentrée 2019 :

Sabine a toujours un contrat de 803h ! sa paie n'a pas évolué mais elle a un service hebdomadaire sur 41 semaines de 19.58h soit 19h et 35 minutes. Elle gagne autant pour 1h de moins ! C'est un progrès !

A la rentrée 2019 avec une lecture sincère de la circulaire par l'administration locale :

Sabine a toujours un contrat de 803h ! Sa paie n'a pas évolué mais elle a un service hebdomadaire sur 41 semaines de 19,58h soit 19h et 35 minutes. L'administration multiplie les réunions et formations hors temps scolaire ou sur les 5 semaines sans élèves : ce serait une vraie régression, pire que la situation antérieure. Ne laissons pas l'administration mettre en œuvre cette lecture fautive !



**ENSEMBLE,
pour défendre
les droits des
AESH**

Comment prendre en compte le temps de repas ?

Le temps de repas est, par usage, de 30 minutes à 45 minutes. L'article 5 de l'arrêté du 23 février 2010 pris pour l'application du décret 2000-815 du 25 août 2000 indique même qu'« *une pause méridienne d'au moins 45 minutes est ménagée chaque jour pour permettre la prise d'un repas. Ces pauses ne sont pas comprises dans le temps de travail effectif sauf lorsque les agents sont contraints de les prendre sur leur poste de travail à la demande de l'employeur afin de rester à sa disposition* », ce qui est le cas lorsqu'on est en dessous de 45 minutes et que l'on prend son repas dans le self avec les élèves, et que l'on peut être amené à intervenir en cas de problème. Si le chef d'établissement ne veut pas l'intégrer dans le temps de travail, vous avez le droit à 45 minutes ou plus hors de la présence des élèves, donc de ne pas être disponible : vous pouvez alors quitter l'établissement. Un refus serait la preuve que ce temps inférieur à 45 minutes est bien du temps de travail. L'article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature rappelle bien que : « *La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.* »

Quelle est la durée de mon contrat ?

Ce sont des contrats de droit public et la loi permettait des contrats de 1 à 3 ans pour une durée maximum totale de 6 ans avant de basculer sur un CDI. A partir de la rentrée 2019, tous les contrats signés ou renouvelés sont des contrats de trois ans (sauf pour ceux qui dépasseraient ainsi 6 ans de CDD).



Au bout de 6 ans d'exercice continu ou discontinu (avec des interruptions inférieures ou égales à 4 mois) le renouvellement ne peut être qu'en CDI. Les services à temps incomplet ou temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps complet. Les contrats CUI-AVS ne sont pas pris en compte.

« Enfin, lors du passage en CDI, il convient, sauf situation particulière, de proposer une quotité de travail au moins égale à celle fixée par le CDD précédent. » (article I.3.b de la circulaire n° 2014-083 du 8-7-2014)

Le changement d'académie, de département ou d'établissement, n'interrompt pas la durée du ou des CDD. En cas de changement d'académie, de département ou d'établissement, l'AESH peut être recruté directement en CDI si la durée globale des contrats le permet.

La période d'essai est au maximum d'un douzième de la durée du premier CDD d'AESH (3 mois maximum, mais l'administration, dans sa circulaire du 5 juin 2019 suggère deux mois). Elle peut être renouvelée une fois,

mais elle n'existe plus pour les années ultérieures en cas de renouvellement de contrat avec le même employeur !

A noter : seul·es les AESH peuvent être recruté.e.s en CDI, après 6 ans d'exercice en CDD (la durée en CUI-CAE ne compte pas dans les 6 ans).

Quel est mon temps de travail ?

La quotité de temps de travail est fixée par votre contrat de travail, mais la circulaire du 5 juin 2019 précise son mode de calcul sur l'ensemble de l'année. Sur les 36 semaines de



présence des élèves, un AESH à temps plein doit effectuer au maximum 39,2 heures (et 19,6h pour un mi-temps).

Cette réduction du temps de travail, encore insuffisante, revendiquée depuis de longues années par la FSU, est enfin esquissée dans les textes, même si l'administration rectorale, par manque de moyens financiers, freine son application. (voir p. 5 de ce bulletin).

Au cas où votre service durerait plus de six heures d'affilée, un repos compensateur de 20 minutes (une pause !) doit vous être accordé, et il est considéré comme du temps de travail. Il est comptabilisé comme du temps de travail et implique que vous restiez sur le lieu d'exercice. Selon les établissements, il est parfois intégré pour partie dans le temps de repas des personnels : « Les

« En cas de problème sur votre contrat de travail, rapprochez-vous d'un représentant syndical de la FSU de votre établissement. »

AESH : des droits à connaître et à défendre

personnels dont le temps de travail quotidien atteint six heures, bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt minutes non fractionnable » comme le rappelle la circulaire n°2002-007 du 21-1-2002. Elle précise aussi : « cette pause s'effectue toujours à l'intérieur de la journée dont elle n'est pas détachable. Ce temps de pause de vingt minutes peut coïncider avec le temps de restauration (pause méridienne) de l'agent ».

Quelle est ma rémunération ?

La question de la rémunération a été l'un des combats syndicaux portés par la FSU ces dernières années pour les AESH. Depuis 2014, il était en effet possible, au choix des académies, de mettre en œuvre une grille de rémunération, avec 9 échelons, plafonnée à l'indice majoré 363 (celui qui figure sur les feuilles de paye), équivalent à l'indice brut 400. Une progression salariale tous les 3 ans était alors envisageable, mais l'académie de Limoges ne l'avait pas retenue, se contentant du strict minimum : l'indice plancher (actualisé chaque année pour rester au niveau du SMIC) avec gain d'un seul échelon lors du passage au CDI. Puis plus rien jusqu'à la retraite...



Nous avons donc gagné un protocole qui permet la mise en œuvre d'une hausse de rémunération avec un reclassement prenant en compte les années antérieures effectuées en contrat d'AESH (ou AVS-AED) de droit public, quelle que soit l'académie. Ainsi, à titre d'exemple, un AESH ayant déjà effectué plus de 9 ans de contrat sera reclassé au niveau 4 (gagnant ainsi au moins 10 points d'indice supplémentaires par rapport à sa situation actuelle) alors qu'il demeurait jusque-là au niveau 2. De plus, ce reclassement a pris effet financier au 1er septembre 2018 : cela signifie que le salaire qui ne vous a pas été versé entre le 1er septembre 2018 et la notification

de reclassement donnera lieu à rattrapage. La FSU a fait parvenir une fiche info à tous les AESH pour voir si l'administration effectuait correctement le reclassement : **si vous pensez qu'il y a erreur, faites-le nous savoir, que nous puissions faire valoir vos droits auprès de l'administration.**

La rémunération apparaît sur le contrat de travail avec l'indication de l'indice majoré.

Lorsque l'on débute comme AESH, la rémunération pour un temps plein est à l'indice plancher (indice brut 347, majoré 325) soit 1243

Quelles sont les missions des AESH ? Et ce qui n'en relève pas...

La circulaire du 3 mai 2017 rappelle les missions afférentes au métier d'AESH.

« Ni les services académiques, ni les chefs d'établissement ne peuvent confier aux AESH des tâches qui ne relèvent pas de ces missions. [...] Ces personnels se voient confier des missions d'aide aux élèves en situation de handicap. Ainsi, sous le contrôle des enseignants, ils ont vocation à favoriser l'autonomie de l'élève, sans se substituer à lui, sauf lorsque c'est nécessaire. Leurs missions peuvent être divisées en trois catégories : l'aide humaine individuelle, l'aide humaine mutualisée et l'accompagnement collectif dans les unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis) ».

Mais il y a des tâches qui ne relèvent pas des missions AESH :

- la réalisation des photocopies de l'administration ou des enseignants ;
- la surveillance d'examens ou de couloirs ;
- la suppléance de personnels administratifs, d'agents techniques de surface ou de cantine scolaire, d'éducateurs, d'animateurs de centres de loisirs, d'infirmiers, ...
- l'accompagnement de sortie ou de séjour si l'élève notifié n'y participe pas.

Ils n'ont pas à fournir en matériel les élèves qu'ils accompagnent.

En cas de difficultés, se tourner vers les représentant-es des personnels des différents syndicats de la FSU.

AESH : des droits à connaître et à défendre

euros pour un temps plein (1522,96 euros brut). Et elle se poursuit selon la grille ci-dessous.

Le mode de calcul de la rémunération dépend de l'indice majoré multiplié par la valeur du point d'indice (4,686025 euros en brut ; 3,78094 euros en net) et multiplié par la quotité de temps travaillé. Un·e AESH débutante à 75% peut ainsi calculer sa rémunération comme suit : $325 \times 4,686 \times 75\% = 1142,22$ euros (brut) soit 921,60 euros net...

Grille de rémunération AESH (académie de Limoges - 2019)

CONTRAT	ANCIENNETÉ CUMULÉE	INDICE DE RÉFÉRENCE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ
CDI	plus de 21 ans	Niveau 8	400	363
CDI	de 18 à 21 ans	Niveau 7	393	358
CDI	de 15 à 18 ans	Niveau 6	384	352
CDI	de 12 à 15 ans	Niveau 5	376	346
CDI	de 9 à 12 ans	Niveau 4	367	340
CDI	de 6 à 9 ans	Niveau 3	359	334
CDD	de 3 à 6 ans	Niveau 2	354	330
CDD	de 0 à 3 ans	Plancher	347	325

Les AESH ont droit à des aides sociales :

Ils peuvent prétendre aux chèques vacances, au CESU pour la garde d'enfants, aux aides à la rentrée scolaire ou à la pratique des activités sportives des enfants, ... Sous conditions de ressources, les AESH peuvent également bénéficier de l'**indemnité de résidence** et du **supplément familial de traitement**.

Se renseigner auprès du secrétariat de votre établissement scolaire ou sur le site internet du rectorat : <http://www.ac-limoges.fr> (rubrique personnel puis « action sociale en faveur du personnel »).

Les AESH ont aussi des droits syndicaux :

Ce sont les mêmes droits syndicaux que les autres personnels de l'Éducation nationale : droit de se syndiquer, de participer aux réunions syndicales ou aux stages syndicaux, ainsi que le droit de faire grève.

Sachez que **vous n'êtes pas tenu.e. de prévenir votre employeur de votre intention de faire faire grève** (contrairement aux enseignants du 1er degré) **ni même le jour de la grève** (puisque un préavis de grève a été déposé par une organisation syndicale) et qu'une journée de grève donne lieu à un retrait d'un trentième sur votre salaire. **Et n'hésitez surtout pas à vous syndiquer !** (voir en dernière page).

AESH dans l'académie de Limoges à la rentrée 2019

(données fournies par le rectorat à l'occasion du CTA du 5/10/2019)

650

équivalents temps plein en CDD ou CDI (soit plus d'un millier de collègues)

66 contrats de CUI

Lors des dernières élections professionnelles (décembre 2018), dans l'académie de Limoges

4 élu·es sur 4 et 58,5% des voix pour la FSU

en Commission Consultative Paritaire (CCP) des AED et AESH

La FSU est toujours la première organisation syndicale chez les AESH

(46 points devant la deuxième liste).

AESH : des droits à connaître et à défendre

Quels sont les droits à autorisation d'absences et à congés ?

Compte tenu de l'organisation de l'année scolaire, qui est répartie sur 36 semaines entrecoupées de périodes de vacance de classes, **les périodes de congés coïncident avec les périodes de vacance des classes. Cependant d'autres absences, de droit ou sur autorisation sont possibles.**

Pour toute autorisation d'absence : dans le premier degré, après en avoir informé le ou la directrice d'école, adresser le formulaire AESH complété à l'IEN de la circonscription. En **collège et lycée**, compléter le formulaire AESH, le soumettre au chef d'établissement.

Pour tous : en transmettre une copie au **SDEI** (Service Départemental de l'Ecole Inclusive) dont vous dépendez au moins 3 jours avant. Les demandes peuvent être adressées par mail ou par courrier postal. Pour une absence de courte durée, il est possible de faire une proposition de rattrapage des heures d'absence.

Autorisations d'absences de droit (avec traitement)

Heure d'information syndicale (HIS)	Sans autorisation	
Stage de formation syndical	Demande d'autorisation et justificatif déposé au moins un mois avant	12 jours ouvrables maximum par an. Plein traitement
Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse.	Demande d'autorisation et justificatif	
Formation (examen ou concours)	Demande d'autorisation et justificatif (convocation)	Durée de la session de l'examen ou du concours + 2 jours de préparation (attestation de présence). Plein traitement

Autorisations d'absences pour événements familiaux

Mariage ou PACS de l'agent	Demande d'autorisation et justificatif.	5 jours ouvrables. Plein traitement.
Mariage des frères, sœurs, parents ou enfants	Demande d'autorisation et justificatif.	2 jours ouvrables. Plein traitement.
Décès du conjoint, des pères et mère, des enfants	Demande d'autorisation et justificatif.	3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel de 48 heures). Plein traitement.
Décès des frères, sœurs, grands-parents, beaux-parents	Demande d'autorisation et justificatif.	1 jour ouvrable (+ délai de route éventuel de 48 heures). Plein traitement.
Naissance ou adoption	Demande d'autorisation et justificatif.	3 jours ouvrables dans les 15 jours entourant la naissance ou l'adoption pour le conjoint. Plein traitement.
Enfant malade	Certificat médical.	6 demi-journées pour un agent à temps plein sinon au prorata ou 12 demi-journées pour un parent isolé à temps plein sinon au prorata. Des conditions particulières sont accordées pour un enfant en situation de handicap, de maladie grave ou d'hospitalisation. Plein traitement.
Congé de maternité (sous réserve d'avoir effectué 6 mois de service)	Déclaration de grossesse à transmettre à l'employeur.	L'employeur enverra un arrêté d'octroi de congé maternité + une attestation de salaire en début de congé maternité. Plein traitement.
Congé de paternité, ou d'adoption (sous réserve d'avoir effectué 6 mois de service)	Demande faite au moins 1 mois avant le début du congé accompagné de justificatif de naissance ou d'adoption.	Durée égale à celle fixée par la législation de la sécurité sociale (11 à 18 jours) à prendre dans les 4 mois. Plein traitement.
Congé parental (sous réserve d'avoir effectué 1 an de service)	Demande présentée au moins 2 mois avant le début du congé demandé.	Par période de 6 mois jusqu'aux 3 ans de l'enfant. En cas de CDD, pas d'accord au-delà de la période du contrat. Congé non rémunéré (prestations sécurité sociale et CAF).

AESH : des droits à connaître et à défendre

Pour les congés maladie : Pour un arrêt de travail supérieur à 3 jours, il est nécessaire de transmettre les volets 1 et 2 de l'arrêt maladie à la MGEN (centre de sécurité sociale des AESH depuis 2008 même si vous avez une autre mutuelle), volet 3 au bureau de gestion des AESH dont vous dépendez (sous 48h).



Attention : Si l'AESH bénéficie du maintien de salaire le décompte des indemnités journalières fournies par la MGEN devra être envoyé au bureau de gestion des AESH dont vous dépendez qui opérera une retenue sur salaire **mais il peut y avoir un décalage dans le temps. Il est prudent de l'anticiper.**

A noter : pour les AESH, ayant moins de 4 mois de service : les prestations de l'assurance maladie seront versées sous réserve d'avoir réalisé 200h de travail salarié ou assimilé au cours des 90 jours précédents. Dans ce cas, 3 jours de carence s'appliquent, ce qui est scandaleux.

Congés maladie

Congé maladie « ordinaire » (pour une période de 12 mois consécutifs ou 300 jours de services effectifs)	Faire parvenir le certificat maladie au bureau de gestion AESH dans les 48h	Après 4 mois de services = 1 mois à plein traitement / 1 mois à ½ traitement Après 2 ans de services = 2 mois à plein traitement et 2 mois à ½ traitement Après 3 ans de services = 3 mois à plein traitement et 3 mois à ½ traitement
Congé de grave maladie (au moins 3 ans de services)	Maladie reconnue avec un caractère invalidant et de gravité confirmée	1 an à plein traitement et 2 ans à ½ traitement (par période de 3 à 6 mois validée par un comité médical)
Congé pour accident du travail.	Congé pendant toute la période d'incapacité au travail	Dès l'entrée en service : 1 mois à plein traitement - Après 2 ans de service : 2 mois à plein traitement - Après 3 ans de service : 3 mois à plein traitement - Puis indemnités journalières (sécurité sociale)

Ai-je droit à des formations ?

La formation d'adaptation à l'emploi (FAE) de 60h, dont tous les AESH doivent bénéficier, n'est pas qualifiante. Il est possible de faire valoir le compte personnel de formation (CPF) qui a succédé au DIF. Chaque agent-e peut consulter ses droits et créer son espace personnel sur l'espace numérique : (www.moncompteactivite.gouv.fr) (les droits acquis au titre du DIF ont été transférés en droits du CPF).

Les droits acquis au titre du CPF sont plafonnés à 150h (24h par année jusqu'à 120h puis 12h par année proratisés par rapport à la durée annualisée de travail).

Le principe est la portabilité, les droits suivent chaque salarié tout au long du parcours professionnel, indépendamment de la situation et du statut.

Pour utiliser son CPF, l'AESH doit présenter une demande motivée et détaillée de son projet d'évolution professionnelle au rectorat d'académie, mais celui-ci ne donnera pas obligatoirement une réponse positive.



Cumul d'emplois : attention !

Impossible si vous êtes à temps complet. Si vous êtes à temps partiel, il faut demander une autorisation de cumul d'activités à votre employeur (*décret n°2007-658 du 2 mai 2007*) .

AESH : des droits à connaître et à défendre

Démission ou renouvellement de contrat

Attention à ne pas prendre les formalités administratives à la légère, au cas où vous voudriez mettre fin à votre contrat ou pour connaître les règles de renouvellement qui vous concernent (la référence est le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat).

Votre renouvellement de contrat ne se fait pas automatiquement. L'employeur est tenu de vous informer de sa décision par écrit selon un délai de prévenance de

- **huit jours** avant le terme de l'engagement pour une durée de service inférieure à six mois
- **un mois** pour une durée de service de six à vingt-quatre mois
- **deux mois** pour une durée de service de plus de vingt-quatre mois.

En cas de renouvellement par le même employeur et pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues dans le précédent contrat, vous ne serez soumis·e à aucune période d'essai.

Que se passe-t-il en cas de démission ?

En démissionnant, vous perdez automatiquement vos droits aux allocations chômage. En revanche certaines raisons peuvent être prises en compte par Pôle Emploi vous permettant de faire ouvrir vos droits comme le fait que votre conjoint·e (pacsé·e ou marié·e) ait trouvé un emploi loin de votre établissement. De plus vous devez avertir l'administration par lettre recommandée et respecter un préavis de huit jours pour les durées de service inférieures à six mois ; un mois pour les durées de service entre six et vingt-quatre mois ; deux mois pour les durées de service de plus de vingt-quatre mois.

AESH en CUI : des droits en partie différents

Les contrats CUI sont en extinction dans l'Education nationale ; cela concernait encore 66 collègues dans l'académie de Limoges à la rentrée 2019 (contre 557 à la rentrée 2017...) ; et il n'y en aura plus à l'été 2020, parce qu'ils auront été transformés en contrats AESH ou non renouvelés (pour cause de choix budgétaires).

Le temps de service théorique est de 20 heures hebdomadaires, avec possibilité de modulation (des semaines « hautes » et des semaines « basses »). Cette flexibilité, en tenant compte du nombre de semaines travaillées, conduit nombre d'employeurs à établir un contrat sur 39 semaines, avec 24 heures de travail effectif par semaine au bénéfice de l'employeur le plus souvent. C'est illégal si le contrat stipule 20h, ce qui est le cas de la quasi-totalité des CUI : le ministère a donné des instructions à tous les recteurs, en septembre 2016, en ce sens. **La rémunération est au SMIC**, au prorata du nombre d'heures effectuées, soit environ 869 euros bruts, soit 669 euros net/mois pour 20h par semaine...

En cas de congé maladie, des indemnités journalières sont versées par la CPAM avec 3 jours de carence (règle des contrats de droit privé).

La FSU, première organisation syndicale dans l'Education nationale

La Fédération Syndicale Unitaire est la première fédération syndicale de l'Éducation nationale : elle est majoritaire en France et dans l'académie. **Elle rassemble différents syndicats, par secteur d'intervention.** Il s'agit notamment dans le second degré du **SNES** (Syndicat National des Enseignements de Second Degré, dans les collèges et les lycées), du **SNUEP** (Enseignement professionnel), du **SNETAP** (enseignement agricole), du **SNESup** dans l'enseignement supérieur et, dans le 1er degré (écoles), du **SNUipp** (Syndicat National Unitaire des Instituteurs et Professeurs des Ecoles),

La FSU défend l'idée d'une école pour tous, émancipatrice, accueillant tous les jeunes, dotée des moyens indispensables et respectant les droits et les statuts des personnels qui y travaillent.



Se syndiquer à la FSU, c'est d'abord faire le choix de ne plus être seul-e face à l'administration, de participer à une **défense collective de ses droits**, de **refuser la précarité**, de défendre un **service public d'Éducation de qualité**, qui **respecte les personnels** et **crée les conditions de la réussite de tous les élèves**.

Le montant de la cotisation est modique (**25 à 40 euros selon les syndicats** et les départements, soit 9 à 13 euros après crédit d'impôt !). Il est possible de **cotiser directement en ligne** (voir ci-dessous le lien ou le flash code) **ou en remplissant le formulaire ci-dessous** (un prélèvement en plusieurs fois est également possible - détails par mail ou téléphone). **Ne restez plus seul-e !**



• Si vous exercez **dans une école** (ou dans un dispositif ULIS avec un professeur des écoles) : <https://adherer.snuipp.fr>

• Si l'essentiel de votre service est **dans un collège ou un lycée** : <https://www.limoges.snes.edu> rubrique « Se syndiquer »



Coordonnées en Limousin des syndicats de la FSU à contacter (pour vous syndiquer ou vous informer)

Si vous en collège ou en lycée :

- **SNES-FSU** : 05-55-79-61-24, s3lim@snes.edu, www.limoges.snes.fr, 40 avenue Saint-Surin - 87000 Limoges
- **SNUEP-FSU** (lycées professionnels) : 06-24-43-49-38 ou 06-81-24-56-52, sa.limoges@snupe.fr, <http://limoges.snupe.fr> ; 59 rue Noël Boudy, 19100 Brive

Ecoles

- **SNUipp 19** : 05-55-20-27-75 ; snu19@snuipp.fr ; <http://19.snuipp.fr> ; place de la Bride - 19000 Tulle,
- **SNUipp 23** : 05-55-41-04-81 ; snu23@snuipp.fr ; <http://23.snuipp.fr> ; 542 maison des associations - 23000 Guéret
- **SNUipp 87** : 05-55-43-27-30 ; snu87@snuipp.fr ; <http://87.snuipp.fr> ; 24 rue de Nexon - 87000 Limoges

PARTICIPEZ AUX RÉUNIONS AESH ORGANISÉES PAR LA FSU ET SES SYNDICATS :

c'est l'occasion de discuter de ses droits, du métier, des difficultés rencontrées et des moyens de les résoudre, ensemble !

- **CREUSE** : réunion **jeudi 23 janvier** à partir de 17h30 au collège Marouzeau à Guéret
- **CORREZE** : réunion le **mardi 28 janvier 2020** à partir de 17h30 au lycée Danton (Simone Veil) à Brive
- **HAUTE-VIENNE** : réunion le **jeudi 30 janvier** à partir de 17h30 au collège Donzelot à Limoges

Même si vous ne pouvez pas arriver à l'heure, n'hésitez pas à venir quand même !

D'autres stages départementaux seront organisés en 2020. On vous tiendra au courant !