

ACADÉMIE DE LIMOGES
Corrèze, Creuse, Haute-Vienne

Les AED toujours en première ligne ! Du nouveau en cette rentrée 2022

Tout d'abord, **bienvenue dans l'Éducation nationale** pour celles et ceux qui effectuent leur premier contrat, et **bonne rentrée** pour tous les autres.

La fin de l'abondance et de l'insouciance ! Il fallait oser ! Alors que la pauvreté frappe 9 millions de nos concitoyens (dont plus d'un million d'élèves) tandis que les entreprises du CAC 40 font 174 milliards de profits en 2021, ces propos du président de la République, fin août, semblent prononcés par un habitant d'une autre planète.

Jamais il n'y eut abondance dans nos collèges et nos lycées, encore moins depuis que, méthodiquement, les gouvernements qui se sont succédé ont gelé les salaires et limité le recrutement des personnels, tout en précarisant et rognant les droits sociaux de tous. Le passage du statut de Mi-Se au contrat d'AED pour les personnels de vie scolaire en est le parfait exemple.

Pourtant, est-il besoin de rappeler l'importance des AED dans le service public d'Éducation ? Premiers personnels au contact des élèves, les assistant-es d'éducation sont, à chaque crise, placés en première ligne dans nos établissements scolaires du second degré, le Covid l'a largement démontré.

Mais c'est toujours à moyens constants : depuis plusieurs années, **la dotation en AED dans l'académie de Limoges ne change pas** : 684,5 « équivalents temps plein » (environ 850 collègues). Lorsqu'un établissement réclame davantage d'AED (plusieurs mobilisations au printemps 2022 dans nos trois départements), **il faut déshabiller le collège ou le lycée d'à côté... ou renoncer à assurer certaines missions.**

Heureusement, depuis 2020, les AED ont commencé à faire entendre leur voix, avec plusieurs journées de grèves et d'actions, obligeant parfois certains établissements à fermer. Dans l'académie de Limoges, le **SNES-FSU, principale organisation syndicale chez les AED, a contribué fortement à cette mobilisation**, par des bulletins, des réunions, des appels à manifestation et un stage académique, relayés par les médias locaux.

suite page 2

A NOTER SUR VOTRE AGENDA

deux réunions spéciales AED
en visio-conférence

**le mercredi 28 septembre 2022
et le jeudi 29 septembre 2022**

à partir de 18h :

**pour faire le point sur les droits
des AED et/ou sur les difficultés
rencontrées mais aussi sur la CDI-
sation**

**Pour recevoir les codes de
connexion à l'une de ces réunions
en visio, envoyer un mail à :**
s3lim@snès.edu
(objet : réunion AED)

AU SOMMAIRE

**MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E
ASSEZ !**



- Edito p.1-2
- La CDI-sation des AED : bilan d'étape p. 2-3
- Les CPE sont-ils les supérieurs hiérarchiques des AED ? p. 3
- Bon à savoir : missions des AED, temps de repas et pause, lundi de Pentecôte, temps de travail, boîte mail professionnelle, formation, examens p. 4 à 7
- Les revendications du SNES-FSU p.7
- Droit de grève, p.7
- Qu'est-ce que la FSU ? p.8
- Se syndiquer p. 8
- Organiser une réunion AED dans son établissement p. 8

Le ministère a fait semblant d'entendre

cette revendication, **non pas en augmentant les salaires**, toujours limités à l'indice minimum de la Fonction publique, **non pas en améliorant les conditions de travail**, mais en profitant d'un amendement déposé à l'Assemblée pour permettre, **dans certains cas, la CDI-sation**. Progrès en apparence (voir article spécifique dans ce bulletin), le texte conforte une autre forme de précarité.

En cette rentrée 2022, au moment où la pénurie de personnels se confirme dans l'Éducation, à nous de rappeler qu'il **ne peut y avoir de service public digne de ce nom que si les personnels sont respectés** ! Il est donc nécessaire d'obtenir l'augmentation de la rémunération, d'obtenir le **recrutement urgent** d'AED supplémentaires pour assurer toutes les missions (y compris le remplacement), d'obtenir des conditions d'emploi satisfaisantes **qui permettent à celles et ceux qui le souhaitent de poursuivre leurs études**, d'obtenir la **fin du recrutement par les chefs d'établissement** au profit d'un cadre de gestion académique.

Cette année encore le SNES-FSU sera présent à vos côtés, par ce bulletin, par des infos régulières, par des permanences pour vous aider à faire valoir vos droits, par des mobilisations pour défendre le Service public d'Éducation. En ce sens, les élections professionnelles de décembre 2022 seront plus importantes que jamais : le poids de la FSU* à l'issue de ce scrutin, déterminera nos capacités à défendre et à porter la voix des AED et à obtenir de nouvelles avancées pour toutes et tous.

ENSEMBLE, continuons à faire entendre la voix des assistant-es d'éducation !

** La FSU, à laquelle appartient le SNES-FSU, est la première fédération syndicale de l'Éducation nationale. Dans l'académie de Limoges, en 2018, la FSU a obtenu 58% des voix aux dernières élections, 46 points devant l'organisation syndicale suivante, signe de la reconnaissance de son action.*

Actualité - Possible CDI-sation des AED : le diable se cache dans les détails

Le décret et l'arrêté portant une possible CDI-sation des AED ont été publiés le 9 août 2022 après présentation en comité technique ministériel (CTM) dans lequel siègent les syndicats représentatifs et notamment ceux de la FSU.

S'il est un point positif dans ce texte c'est celui de permettre à une partie des collègues de ne pas se retrouver au chômage au terme de leurs six années de CDD, dans la mesure où l'Éducation nationale n'accompagne pas la fin de fonction de AED par des dispositifs adaptés.

Toutefois, et contrairement à ce qui a pu circuler sur les réseaux sociaux et à ce qu'ont affirmé certaines organisations, **derrière un apparent progrès, il y a beaucoup de régressions**. D'ailleurs le

texte n'a reçu aucun vote favorable en CTM des organisations syndicales représentatives.

En effet le décret du 9 août 2022 précise que :

- **l'accès au CDI n'est pas un droit opposable** : en clair, c'est une possibilité donnée aux recteurs de recruter en CDI les AED qui ont déjà exercé pen-

dant 6 ans les fonctions d'AED, mais ce n'est en rien une obligation.

- **il n'y a aucune garantie pour que le recrutement en CDI soit sur une quotité au moins égale à celle détenue lors le dernier CDD** : le risque existe de se retrouver CDI-sé à temps partiel alors que l'on exerçait antérieurement à plein temps.
- **la rémunération des AED n'est pas améliorée** : les AED en CDD restent rémunérés au minimum fonction publique (Indice brut 352). Pour les AED en CDI, l'indice minimum est fixé à 362 (indice brut), **sans aucune grille ni garantie de progression ultérieure**.
- **enfin, les AED recrutés en CDI sont privés du crédit d'heures** (200 heures pour un temps plein) qui doit permettre à un AED de suivre une formation universitaire ou professionnelle. Cette disposition discriminatoire ne prend pas en compte la diversité des parcours de formations et risque de dissuader certains AED d'envisager une poursuite ou une reprise d'études.



Pourtant, le SNES avec la FSU avait porté des amendements au projet de décret en CTM, pour améliorer les conditions d'emploi et de rémunération des AED, lutter contre la précarité et pour le respect de leurs missions : ils ont tous été écartés par le gouvernement Macron/Ndiaye qui voit à travers cette CD-isation une manière de disposer de personnels permanents à bas coût.

Dans l'académie de Limoges, le SNES-FSU va saisir la rectrice d'académie pour obtenir un cadre de gestion plus avantageux pour les AED en CDI, à l'image de ce que nous avons obtenu pour les contractuels enseignants.



Les CPE sont-ils les supérieurs hiérarchiques des AED ?

Contrairement à une vision répandue, réglementairement, **seul-es les chef-fes d'établissement sont les supérieurs hiérarchiques des AED**, les CPE étant **seulement les coordonnateurs de l'équipe Vie Scolaire** (décret statutaire des CPE et circulaire de mission de 2015 qui a conforté le-la CPE dans son rôle d'animation de la vie scolaire).

Mais le décret du 9 août 2022 introduit une subtilité pour les AED ; un entretien professionnel doit être effectué au moins tous les trois ans et peut être conduit, par délégation, par le-la CPE. C'est là un glissement fonctionnel en faisant des CPE les supérieurs hiérarchiques directs des AED. Par ailleurs, l'entretien professionnel est étendu à tous les AED, y compris en CDD, alors que le droit commun pour les contractuels de droit public ne le prévoit que si le contrat a une durée de plus d'un an. Cette disposition introduit une obligation induue, dénoncée par le SNES-FSU.

Des voies de recours contre l'ensemble de ces dispositions sont à l'étude.

Quelles sont les missions réglementaires des AED ?

Bon à savoir

Le contrat doit mentionner les fonctions pour lesquelles l'assistant.e d'éducation est recruté.e. La nature des missions des AED : encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles en externat et/ou en internat, encadrement des sorties scolaires, appui aux documentalistes, appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique (Assistant pédagogique), aide à l'utilisation des nouvelles technologies (TICE), participation à toute activité éducative, sportive, sociale ou culturelle et à des activités complémentaires aux enseignements, participation à l'aide aux devoirs et aux leçons...

Article 1er du décret n°2003-484

du 16 juin 2003 modifié par le décret 2008-316 du 4 avril 2008

Les missions des AED sont distinctes des missions d'enseignement ou de CPE. Vous êtes en droit de refuser de remplacer un.e enseignant.e ou un.e CPE et le-la chef-fe d'établissement ne peut vous l'imposer.

A titre d'exemple, si un.e AED a pour mission de « participer à l'encadrement et au suivi éducatif des élèves », il-elle peut aider des élèves à faire leurs devoirs en étude... Mais il ne s'agit aucunement de se voir imposer du soutien scolaire, activité pédagogique.

Bon à savoir



Il se dit tout et son contraire sur le temps de repas et la fameuse pause de 20 minutes. Dans les emplois du temps, d'un établissement à l'autre, on voit tout et son contraire, le plus souvent, pour réduire le temps de pause, par manque d'AED.

N'hésitez pas à contacter le SNES-FSU lorsque vous constatez que vos droits ne sont pas respectés !

• 1^{er} principe : droit à une pause de 20 mn toutes les 6 heures :

Au cas où votre service durerait plus de six heures d'affilée, un repos compensateur de 20 minutes (une pause !) doit vous être accordé, 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 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 qui 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. Il est inclus dans les obligations de service quotidiennes des personnels, dans le cadre des missions de service public propres à l'éducation nationale. L'ouverture des services au public est

Temps de repas et pauses : vérifier dans son emploi du temps que c'est respecté.

ainsi aménagée dans le souci d'accueillir en continu les usagers dans les meilleures conditions, notamment à l'heure de la pause méridienne

• 2^{ème} principe : droit à une pause méridienne de 45 minutes :

L'article 5 de l'arrêté du 23 février 2010 pris pour l'application du décret 2000-815 du 25 août 2000 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 s'il y a un travail à effectuer pendant ce temps-là. Ainsi, si les AED déjeunent avec les élèves en devant intervenir ou surveiller ce n'est pas du temps de pause, mais du temps de travail.

• Est-ce que ces 45 minutes de pause méridienne sont du temps de travail ?

o Non s'il n'y a rien d'autre à faire pendant ces 45 minutes et si elles ne sont pas confondues avec la pause de 20 mn non fractionnable. Ce qui signifie que les 20 mn de pause seront à attribuer aux AED à un autre moment de la journée inclus dans le temps de travail.

o Partiellement, si la pause de 20mn est intégrée aux 45 minutes : 20 mn relèvent du temps de travail.

o Si la pause méridienne est inférieure à 45 mn, toute la pause relève du temps de travail, puisque l'agent reste soumis aux exigences de l'employeur.

Lundi de Pentecôte : pas pour les AED !

Vous n'avez pas à rattraper vos heures de ce jour indûment appelé « jour de solidarité » puisqu'elles sont déjà comptées dans vos heures à effectuer toute l'année (sinon vous feriez 1600 et non 1607 heures pour un temps plein). **Donc, on ne peut pas vous demander de faire des heures en plus pour rattraper ce jour, à la différence des collègues enseignants.** Si tel était le cas, faites valoir que cela est déjà compté dans vos heures annuelles à effectuer. **Et si cela ne suffit pas, rapprochez-vous du SNES-FSU.**

Vous avez une boîte mail professionnelle et c'est une protection pour vous.

Bon à savoir



Plus les personnels ont des contrats courts et précaires, moins ils utilisent leur boîte mail professionnelle. Pourtant, elle vous offre des garanties.

Pourquoi l'ouvrir ?

- **Toute correspondance avec l'administration par ce biais l'oblige à vous répondre par ce même canal.** Et en cas de litige professionnel cela fait foi.
- **C'est un moyen pour obliger l'administration à respecter la RGPD** (règlement européen pour la protection des données personnelles). Le SNES-FSU a d'ailleurs demandé au rectorat de l'académie de Limoges de rappeler aux chef-fes d'établissement qu'ils doivent s'y conformer.
- **Sans boîte mail professionnelle, vous serez privé-e de droit de vote aux élections professionnelles de décembre 2022** : pourtant, cela vaut quand même le coup de faire entendre sa voix (en votant FSU évidemment !) plutôt que laisser Macron considérer qu'il peut continuer à casser l'Éducation, non ?



Comment l'ouvrir :

- **S'adresser au secrétariat de son établissement** : votre adresse professionnelle et votre mot de passe provisoire doivent vous être donnés. En cas de difficultés, contactez le SNES-FSU !

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



- **Pour les AED, ayant moins de 4 mois de service** : les prestations de l'assurance maladie seront versées sous réserve d'avoir réalisé 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 90 jours précédents. **Dans ce cas, 3 jours de carence s'appliquent, ce qui est scandaleux.**
- **Pour les AED ayant au minimum 4 mois de service** : un jour de carence (rétabli par l'actuel gouvernement) est imposé et l'indemnisation dépend de votre ancienneté :
 - moins de 2 ans : plein traitement durant 1 mois et mi-traitement durant 1 mois.
 - entre 2 et 3 ans : plein traitement durant 2 mois et mi-traitement durant 2 mois.
 - plus de 3 ans : plein traitement durant 3 mois et mi-traitement durant 3 mois.

À noter : depuis 2008, c'est la MGEN qui gère la sécurité sociale des AED et AESH indépendamment de l'adhésion ou non à la mutuelle complémentaire.

Quel est mon temps de travail ?

Il s'agit d'un **temps de service annualisé de 1607 heures pour un temps plein** (803,5 pour un mi-temps), sur la base d'un nombre de semaines compris entre 39 et 45 semaines par an. En général, cette annualisation du temps de travail est réalisée sur 39 semaines. Mais le détail figure sur chaque contrat de travail.

- Pour les AED, **une nuit de surveillance d'internat équivaut à 3 heures de travail.** Ce service correspond à la période fixée par le règlement intérieur qui s'étend du coucher au lever des élèves.

- Les AED, sur **justificatif de formation** à présenter à leur employeur, peuvent prétendre à une réduction de leur temps de travail de **200 heures pour un temps plein** (voir plus loin sur la formation).

- Il est bon de savoir aussi que **l'amplitude maximale** (entre le début et la fin de son service), qui comprend les temps de pause et de repas, de la journée de travail est fixée par la loi à 12 heures.

- Par ailleurs, en cas de remplacement ou de besoin du service (qui doit demeurer exceptionnel), sachez que le droit du travail limite le **temps de travail à 48 heures sur une semaine, à 44 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines et à 10 heures par jour.**

- **Au cas où votre service durerait plus de six heures d'affilée, un repos compensateur de 20 minutes** (voir page 4) doit vous être accordé.

Que faire si ça se passe mal dans mon établissement ?

Même si les raisons sont diverses et les situations multiples (non-respect des droits et des missions, management autoritaire, etc...), **il faut surtout ne pas subir seul·e**. Parfois les collègues AED, parfois les CPE ou d'autres enseignant·es peuvent être de bon conseil. Mais contacter le SNES-FSU pour discuter de la situation est aussi pertinent.

Bon à savoir :

l'employeur des AED est l'établissement scolaire, représenté par le·la chef·fe d'établissement qui a eu une délégation de pouvoir du Conseil d'Administration (CA) pour la signature des contrats. **C'est le·la seul·e interlocuteur·trice sur toutes les questions relatives au contrat de travail** (renouvellement, améliorations du contrat de travail, crédit d'heures de formation,...). Le·la CPE n'est pas le supérieur hiérarchique des AED, mais coordonne seulement l'équipe Vie Scolaire.

Les AED peuvent bénéficier d'un **crédit de 200 heures pour formation** mais les pratiques d'un établissement à l'autre sont variables : certains défalquent les 200 heures automatiquement, d'autres sur justificatif. **Retenir simplement que sur présentation du justificatif d'un organisme de formation, ces 200 heures sont de droit (sauf pour les AED en CDI)**. Elles n'ont aucun rapport avec les journées de préparation d'examen ou de concours (qui sont en plus de ces 200 heures).



Ces 200 heures annuelles pour un temps complet (100 heures pour un mi-temps) sont imputables sur les heures de travail : de 1607 heures par an, le temps de travail est réduit à 1407 heures pour un temps plein. (circulaire n° 2003-092 du 11-6-2003, partie III.5.2).

A noter : le texte indique qu'il « *est cependant souhaitable que la demande de crédit d'heures intervienne en début d'année scolaire, au regard de l'organisation du service* ». Par ailleurs, une formation regroupée sur une partie de l'année (stage, etc, ...) est possible, mais il vaut mieux en discuter auparavant avec l'employeur. En effet, le rectorat ne finançant plus les remplacements de courte durée, les chef·fe·s d'établissement rechignent à laisser une telle souplesse aux AED.

Attention : certain·es chef·fes jouent la confusion entre droit à formation et droits à des congés pour examens :

Examens et concours : des autorisations d'absence sans rattrapage.

Il s'agit d'un droit, gagné par le SNES-FSU en 2008. Les AED peuvent prétendre à des autorisations d'absence portant sur chaque session d'exa-

« **Il convient d'accorder aux assistants d'éducation des autorisations d'absence, sans récupération, nécessaires pour présenter les épreuves des examens et concours auxquels ils sont régulièrement inscrits. Ces autorisations d'absence couvrent au moins la durée de la session augmentée de deux jours de préparation** ».

**B.O., Ministère Education nationale,
28 août 2008**

mens et de concours avec deux jours de préparation. **Et il n'y a pas besoin de récupérer.** Si un·e chef·fe d'établissement vous oppose un refus, téléphonez immédiatement au SNES-FSU (coordonnées en dernière page). Si la circulaire minis-

térielle indique que le refus ne peut concerner que « *des circonstances tout à fait exceptionnelles* », certain·es chef·fes ont encore une lecture très restrictive de ce texte, qui tient à la méconnaissance de la circulaire ou à de la mauvaise volonté.

Avec le SNES-FSU, sortir de la précarité, une urgence !

Parce qu'il n'est pas possible de se satisfaire de la situation actuelle des AED, le Snes-FSU exige :



➤ **Une revalorisation urgente et sans contrepartie** : aucun-e AED ne devrait être rémunéré-e en dessous de 1850 euros nets/mois pour un temps plein.

➤ **Une mise à plat du temps de travail** : l'annualisation est un moyen pour les chefs d'établissement

d'utiliser les AED comme bon leur semble sans aucune stabilité dans les rythmes de travail. Le Snes-FSU exige une diminution du temps de travail ainsi que la fin de l'annualisation. Le temps de travail doit se décliner en cycles hebdomadaires.

➤ **Un recrutement académique** : la mise en œuvre du recrutement par les chefs d'établisse-

ment en 2003 a eu de lourdes conséquences sur les conditions de travail des AED avec des chantages au non renouvellement et des pressions hiérarchiques constantes qui sont inadmissibles. Le Snes-FSU exige le retour à un recrutement académique avec des possibilités de mobilité (changement d'établissement).

➤ **L'ouverture de réelles perspectives de carrière** : si la CDIisation peut constituer un début de réponse aux problématiques d'une partie des personnels, soucieux du manque de perspectives professionnelles dans un contexte socialement et économiquement dégradé, il ne constitue pas une solution suffisamment ambitieuse, faute de perspectives de carrière, de valorisation des personnels et de leurs compétences. **Il faut que les AED voient leur expérience systématiquement reconnue dans le cadre d'une « validation des acquis de l'expérience professionnelle » et continuent à avoir accès aux concours internes de la Fonction publique sur la base de cette VAE.**

Oui... les AED ont aussi des droits syndicaux ! Dont celui de faire grève et de se syndiquer !

Très souvent les chef·fes d'établissements, le rectorat ou l'inspection académique nous distribuent des documents rappelant les conditions d'exercice de notre métier, avec des fiches de postes plus ou moins précises, mais ils-elles oublient de rappeler que nous avons les mêmes droits syndicaux que les autres personnels de l'Éducation nationale : droit de se syndiquer, de participer aux heures de réunion syndicale ou aux stages syndicaux, ainsi que le droit de faire grève.



Sachez que **vous n'êtes pas tenu-e de prévenir l'établissement à l'avance** (contrairement aux enseignant·es 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. La journée de grève court de minuit à minuit, mais des arrangements locaux existent parfois (début de grève à 18h ou 20h en cas d'internat), tant qu'ils ne réduisent pas le temps de grève à moins de 24h.

N'hésitez surtout pas à vous syndiquer !

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 la première
organisation syndicale chez
les Assistant·es d'Éducation
(46 points devant la deuxième liste).**

**On compte à nouveau
sur votre mobilisation lors
des prochaines élections
professionnelle
en décembre 2022**

La FSU, première organisation syndicale dans l'Éducation 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, accueillant tous les jeunes, émancipatrice, dotée des moyens indispensables, respectant les droits et les statuts des personnels qui y travaillent et combat les politiques libérales de casse du service public.



Ne pas rester seul-e et jouer collectif ! Se syndiquer !

Se syndiquer au SNES-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 euros pour l'année**, soit 8,5 euros après crédit d'impôt !). Il est possible de **cotiser directement en ligne** (voir 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 !**

Pour se syndiquer en ligne, c'est par là :

- <https://www.snes.edu>
rubrique adhérer au SNES



Vous pouvez également renvoyer le bulletin d'adhésion papier encarté dans cette publication à l'adresse ci-dessous.

Organiser une réunion, sur le temps de travail, pour les assistant-es d'éducation dans son établissement scolaire, C'EST POSSIBLE !

Toute personne travaillant dans le second degré a droit à une heure d'information syndicale par mois, à l'initiative d'un syndicat.

Au moins une fois dans l'année, il est possible de prendre cette date pour proposer aux collègues AED de discuter de leurs droits, de la situation dans l'Éducation nationale et aborder des questions spécifiques.

Un-e militant-e du SNES-FSU académique peut venir animer cette heure d'information syndicale.

Si vous pensez que cela peut être intéressant dans votre établissement, **contactez-nous**, que nous puissions effectuer les démarches administratives nécessaires.

C'est aussi une manière de jouer collectif !

Pour contacter le SNES-FSU

SNES-FSU : 05-55-79-61-24 ou 06-75-02-05-41, s3lim@snes.edu,
www.limoges.snes.fr, 40 avenue Saint-Surin - 87000 Limoges
Permanences : lundi (14-16h30) ; du mardi au vendredi 10h-12h/ 14h-16h30h sauf mercredi (10h-12h).