



# ACADÉMIE DE LIMOGES

Creuse, Corrèze, Haute-Vienne

## Bulletin du collectif AESH de la FSU

AUTOMNE 2020

Avec les syndicats de la  
Fédération Syndicale  
Unitaire



### **Avec la FSU, gagner des droits et un véritable statut pour les AESH !**

**PIAL, AESH référents, formation, mobilité, rémunération, heures de fractionnement, droits syndicaux, ...** autant de sujets essentiels pour les conditions de vie et de travail des AESH, qui sont abordés dans cette publication. Parce que c'est en connaissant nos droits, que l'on peut les défendre et en gagner d'autres.

C'est d'autant plus nécessaire que le double discours du ministère de l'Éducation pourrait laisser croire que tout va pour le mieux. Blanquer communique sur les succès de sa politique d'inclusion scolaire, et le rectorat sur la qualité de ses SDEI (services départementaux d'école inclusive) alors que les conditions d'exercice des accompagnant-e-s d'élèves en situation de handicap ne s'améliorent pas. Au contraire : précarité accentuée avec les PIAL, salaires indécents, absence de formation continue à la hauteur, ... autant de raisons de revendiquer un véritable statut pour les AESH.

N'hésitez pas à **solliciter les syndicats** de la FSU en cas de difficulté à faire respecter ses droits, à **participer aux réunions et stages syndicaux** (voir dans cette publication) et aussi à vous **syndiquer** (voir en fin de bulletin).

**Participez et inscrivez vous aux réunions et stages syndicaux concernant les AESH en novembre et décembre dans l'académie**

*(détails en page 11 et sur les sites internet locaux du SNES-FSU et du SNUipp-FSU)*

**Réfléchir ensemble, agir ensemble ! C'est le meilleur moyen pour faire entendre la voix et les revendications des AESH. Ne lâchons rien !**

#### **AU SOMMAIRE :**

- Edito : p. 1-2
- A propos des PIAL : p. 2-3
- AESH référent, une nouvelle mission : p. 3
- Obtenir un droit à mutation ? : p.4-5
- 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
- Stages de formation : s'inscrire dès maintenant : p. 11
- Qu'est-ce que la FSU ? : p. 12
- Se syndiquer : p. 12

## La généralisation des PIAL, au détriment des élèves et des AESH : nous ne laisserons pas faire !

Lancés en 2018, presque en catimini, « à titre expérimental », les pôles inclusifs d'accompagnement localisés étaient alors au nombre de 200 à travers la France, dont 11 dans l'académie de Limoges. A la rentrée 2019, étendus très largement par la loi dite « *Pour une école de la confiance* » (sic) de juillet 2019, leur déploiement conduisait à 2000 PIAL à travers la France, dont 40 dans l'académie de Limoges. S'il est prévu que la généralisation de ce dispositif se poursuive jusqu'à la rentrée 2022, elle est déjà effective en Corrèze, Creuse et Haute-Vienne, avec, au total, 60 PIAL ! Pour-

élèves concernés, exiger davantage de souplesse des personnels recrutés pour qu'ils soient plus mobiles et ainsi éviter de financer des moyens de remplacement supplémentaires...

**A votre avis, quel a été le choix de l'administration ?** En octobre 2019, dans l'académie de Limoges, il y avait 650 « équivalent temps plein » (ETP) d'AESH recrutés par le rectorat et 66 CUI (service à mi-temps) soit au total environ 685 emplois complets. Pour la rentrée 2020, ce sont 692 ETP qui sont prévus.

Autrement dit, pas de quoi faire face à une hausse significative des demandes d'accompagnement ! Puisque les moyens humains sont gelés, la décision politique du ministère a été de limiter

	CORREZE	CREUSE	HAUTE-VIENNE
PIAL public 1 <sup>er</sup> degré	7	0	0
PIAL public 2 <sup>nd</sup> degré	4	0	2
PIAL public interdegré	10	11 (dont 3 PIAL interdegrés public/privé)	24
PIAL enseignement privé (interdegré)	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>27</b>

tant, aucun bilan contradictoire sur leur mise en œuvre n'a été effectué. Ce n'est pas innocent : selon la circulaire 2019-088 sur l'école inclusive, les PIAL relèvent de trois intentions : « un accompagnement humain défini au plus près des besoins de chaque élève, une plus grande flexibilité dans l'organisation de l'accompagnement, une professionnalisation des accompagnants et une amélioration de leurs conditions de travail ». De toute évidence, seul le deuxième objectif est actuellement au cœur des préoccupations de l'administration.

En effet, faire face à la hausse de demandes d'accompagnements, d'environ 10% chaque année en France, plusieurs choix politiques étaient possibles : embaucher davantage d'AESH (ou augmenter la quotité de service de ceux qui étaient déjà en poste), réduire la qualité du service public proposé en octroyant moins d'heures d'accompagnement aux

au maximum l'accompagnement individualisé (AESH-i) et de privilégier l'accompagnement mutualisé (AESH-m), au moyen d'un avenant au contrat de travail. L'avantage de la mutualisation ? La prescription MDPH ne détaille pas le volume horaire hebdomadaire attribué en cas de mutualisation : cela permet ainsi de réduire le nombre d'heures accordés aux élèves mais aussi d'en regrouper plusieurs dans une même classe, avec un seul AESH.

Comme le PIAL offre également la possibilité d'affecter l'AESH dans plusieurs établissements, les heures économisées par la mutualisation permettront à l'administration, à moyens constants, de couvrir d'autres besoins.

**Bilan : à moyens constants, le ministère de l'Éducation nationale choisit de dégrader la qualité du service public d'inclusion scolaire pour les usagers et, une fois de plus,**

## A PROPOS DES PIAL

(suite et fin de la page 2)

de pressurer davantage encore des personnels précaires. On est bien loin des promesses initiales et de la communication publique sur l'effort d'inclusion scolaire.

### La FSU n'accepte pas cette situation.

Il faut stopper cette généralisation des PIAL tant que leur bilan contradictoire n'est pas fait : la discussion doit prendre en compte la création d'un véritable statut pour les personnels avec une hausse des quotités travaillées, la mise en place d'un service de remplacement (pour éviter que les personnels ne jouent les « bouche-trous » dans une zone PIAL) mais aussi que les usagers aient une connaissance précise du temps d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier.

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



## ACTUALITÉ : l'AESH référent

### AESH référent : une nouvelle mission au sein des PIAL... mais pas un supérieur hiérarchique !

Pour cette rentrée, les PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé) ont été étendus sur le territoire. Ils dépendent de la DSDEN mais dans chaque secteur géographique, un pilote et un coordinateur assure l'organisation de proximité en accord avec les directives générales de la DSDEN et de l'IEN ASH.

Cette nouvelle organisation a également créé une nouvelle mission pour les AESH : être AESH référent auprès des coordinateurs PIAL.

#### Qui peut être AESH référent ?

Un AESH est nommé par la DSDEN sur la base du volontariat (ultérieurement, il sera certainement possible de postuler). Ce sont des AESH qui justifient d'au moins 3 ans d'expérience dans les fonctions d'accompagnement et qui ont une expérience professionnelle diversifiée dans l'accompagnement.

#### Quelles sont leurs missions spécifiques ?

Une lettre de mission les définit :

- ils sont un appui méthodologique pour leurs collègues AESH qui pourraient être face à des difficultés dans leurs missions d'accompagnement.
- ils apportent un soutien spécifique pour les AESH nouvellement recrutés tout particulièrement pour leur bonne intégration dans la communauté éducative et vis-à-vis de leur connaissance des institutions concernant le handicap.
- ils peuvent partager leurs expériences pour construire des outils, mutualiser les bonnes pratiques en matière d'accompagnement.
- ils peuvent participer à des actions de formations

#### Les conditions d'exercice des missions d'AESH référent :

Une formation spécifique leur est proposée en début d'année scolaire.

Le temps de travail (4h30 a priori dans l'académie) consacré aux missions de référent est porté sur le contrat de travail ainsi que la durée de la mission.

Une indemnité de fonctions particulières leur est allouée. Celle-ci est d'un montant annuel de 600€. Elle est attribuée uniquement pendant le temps de la mission spécifié sur le contrat. L'indemnité est versée mensuellement.

#### Ce que l'on peut en conclure :

Comme défini par les textes, les missions d'AESH référent n'induisent pas une hiérarchie vis-à-vis de leur collègue AESH. L'AESH référent n'est pas un médiateur, il ne peut résoudre des situations conflictuelles.

Cette mission d'AESH référent est nouvelle et nous n'avons pas encore de recul pour en voir tous les effets. Toujours est-il qu'elle est un rouage de plus dans la grande machine que sont les PIAL. La DSDEN, le pilote, le coordonnateur, le référent AESH vont-ils permettre aux collègues de mieux s'y retrouver ?

La possibilité d'être épaulé par une collègue en cas d'accompagnement difficile n'empêchera pas le besoin de formation permanente indispensable aux AESH.

**Enfin, la gestion des accompagnements par la mutualisation va-t-elle permettre aux élèves en situation de handicap de bénéficier d'un enseignement inclusif plus adapté à leurs besoins, plus à l'écoute de leurs souhaits ?**

## Obtenir un droit à mutation

### Premières propositions faites en Creuse par la FSU pour obtenir un droit à mutation pour les AESH

En 2014, le statut d'AESH a été créé : les personnels accédaient alors à des contrats de droit public spécifiques aux missions d'accompagnement des élèves en situation de handicap et à la CDIisation. Dès lors, les annonces sur la professionnalisation du métier d'accompagnement laissaient espérer d'autres perspectives professionnelles sur les salaires, la quotité et les conditions de travail, les affectations.... Autant de sujets que la FSU porte de longue date et avec insistance tant au niveau national que local.

Malheureusement, malgré la publication de deux circulaires relatives aux conditions et cadre d'emploi des AESH, les évolutions ne sont pas à la hauteur de l'enjeu, ni pour les personnels concernés, ni pour les élèves accompagnés.

Le mercredi 20 novembre 2019, journée nationale d'action pour la reconnaissance des AESH, l'IA-DASEN de la Creuse, lors d'une audience, répondait favorablement à la demande portée par le SNUipp-FSU 23 à savoir la tenue d'un groupe de travail pour définir des règles de mobilité départementale des AESH en Creuse.

Lors de ce groupe de travail à l'inspection académique de la Creuse le 3 juin 2020, la FSU a proposé un cadre précis de gestion de la mobilité des AESH ; après avoir réuni au préalable un groupe de travail AESH.



#### C'est ainsi, que la FSU a pu faire les propositions suivantes :

**Une étape de positionnement :** les AESH rempliraient une fiche d'intention dans laquelle trois cas seraient possibles :

- je souhaite être stabilisé sur mon poste.
- je souhaite participer au mouvement.
- je souhaite participer au mouvement et quitter définitivement l'affectation actuelle.

**Une étape de vœux pour ceux qui le souhaitent :** ainsi le DASEN serait en capacité de publier une liste de supports précisant les affectations vacantes et susceptibles d'être vacantes.

Pour chaque support, il serait précisé :

- la résidence administrative
- le PIAL de rattachement
- la quotité de travail
- la forme d'aide (individuelle, mutualisée ou collective)
- la typologie de handicap

**Le départage des AESH se ferait grâce à un barème connu à l'avance permettant d'assurer la transparence et l'équité de traitement :**

- ancienneté en qualité d'accompagnant quel que soit le type de contrat (AESH, AED-AVS, AVS en CUI-CAE-CAV)
- distance entre la résidence personnelle et administrative année en cours.
- reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé de l'AESH
- reconnaissance de la situation de parent isolé

(suite page 5)

## Obtenir un droit à mutation

### Premières propositions faites en Creuse par la FSU pour obtenir un droit à mutation pour les AESH (fin)

(suite de la page 4)

**Une circulaire départementale de la DSDEN a été publiée à la suite de ce groupe de travail reprenant un bon nombre de points portés par la FSU mais avec une pondération très éloignée des propositions de la FSU.**

Si les propositions de la FSU n'ont pas toutes été retenues et que de nombreux points nécessitaient des corrections et des ajustements (l'IA-DASEN ayant pris le parti de diffuser unilatéralement la circulaire sans prendre l'avis des représentants de la FSU), c'est une première étape vers un réel cadre de gestion de la mobilité des AESH que la FSU a obtenue en Creuse.

**La FSU, dans les 3 départements de l'académie, continuera à œuvrer pour que cette ébauche de cadre de mobilité aboutisse à de réelles règles de gestion collective des AESH ... pour une gestion équitable et transparente dans chacun des départements de l'académie !**

## Revendiquer une véritable formation !

### A quand une formation digne de ce nom ?

La formation des AESH est un facteur décisif dans la prise en charge des élèves accompagnés. L'Education Nationale doit désormais faire un effort conséquent dans ce sens. Les soixante heures, « kit de survie » placé, normalement dans les premiers mois du contrat ne peuvent suffire à garantir la formation nécessaire. Il s'agit d'appréhender la diversité des handicaps afin que les AESH puissent à la fois trouver leur place, sachent se positionner en tant que professionnel tout en intégrant les enjeux psychologiques et affectifs de chaque situation familiale.

**La formation des AESH doit se situer à plusieurs niveaux** : une préparation avant la prise de fonction, un contenu orienté vers les pratiques avec les élèves et un approfondissement de leurs acquis dans leur pratique professionnelle. Dans le cadre de la formation continue, les AESH peuvent s'inscrire sur le Plan Unique de formation (PUF, nouveau nom du Plan Académique de Formation) et sur le Plan départemental de formation (PDF) dès lors que la formation a un rapport avec la scolarisation des enfants en situation de handicap. Pourtant, les AESH sont très rarement cités dans les publics concernés. Ainsi nombreux-ses sont ceux qui l'ignorent ou au mieux, n'osent pas s'inscrire car pensent ne pas y avoir droit. Ils et elles peuvent aussi bénéficier de formations avec les enseignants ou de formations nationales (modules d'initiative nationale) mais cela n'est présent que sur le papier et sur le terrain qui a déjà entendu parler de ce type de formation ? Des formations pour les enseignants sur les élèves à besoin éducatif particulier ont déjà eu lieu dans les établissements sans que personne n'informe les AESH sur leur droit d'y assister.

L'Education Nationale met en avant les outils de formation continue mis à disposition des AESH via le site internet EDUSCOL et le "CAP ECOLE INCLUSIVE" et il est vrai qu'il est possible d'y trouver de nombreuses ressources pédagogiques et des informations sur les différents handicaps. Toutefois, ce temps de formation n'est pas compté dans leur temps de travail, alors que les AESH subissent, dans la majorité des cas, des temps partiels.

**La formation initiale et continue permettront d'aller sur la voie de la professionnalisation, ce qui est à présent indispensable dans la logique d'une véritable école inclusive.**

## 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. Depuis la rentrée 2019, tous les contrats signés ou renouvelés sont des contrats de trois ans.



**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.

« 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 mais donne lieu à avenant. 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 :** seuls les services effectués en qualité d'AESH ou d'AED-AVS en CDD sont comptabilisés dans les 6 années d'exercice pour prétendre à un CDI. La durée en CUI-CAE ne compte pas dans les 6 ans alors que les missions étaient pourtant les mêmes ! La FSU condamne cette non reconnaissance des services !

## 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. Ainsi depuis la rentrée 2019, sur les 36 semaines de présence des élèves, un AESH à temps plein doit effectuer au maximum 39,2 heures

hebdomadaires (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.

**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



**En cas de problème sur votre contrat de travail, rapprochez-vous d'un représentant syndical de la FSU**



## AESH : des droits à connaître et à défendre

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. 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 (l'indice majoré est 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...



#### Perspectives de carrière : des luttes à mener, des droits à gagner !

Malgré ce que la FSU a permis d'obtenir, les perspectives de carrière des AESH restent médiocres. En effet, la grille de rémunération prévoit seulement, pour une AESH à mi-temps, une augmentation de 90€ de salaire mensuel au bout de 21 ans de carrière.

Au-delà de 21 ans, le plafond de la grille est atteint !

**Scandaleux ! La FSU mettra tout en œuvre, avec et pour les AESH, afin d'obtenir une réelle reconnaissance salariale et des perspectives de carrière à la hauteur des missions exercées !**

**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 a du être 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 avait pas été versé entre le 1er septembre 2018 et la notification de reclassement a du donner lieu à rattrapage. Si vous pensez avoir été oublié, ou s'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.

### 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

Lorsque l'on débute comme AESH, la rémunération pour un mi-temps plein est à l'indice plancher (indice brut 353, majoré 329) soit 621,96 euros pour un temps plein (770,84 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 :  $329 \times 4,686 \times 75\% = 1156,27$  euros (brut) soit 932,94 euros net...

Grille de rémunération AESH (2020)

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	353	329

### Les AESH ont droit à des aides sociales :

les AESH 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**.

Information disponible sur le site internet du rectorat : <http://www.ac-limoges.fr> (rubrique personnel puis « action sociale en faveur du personnel»). En cas de difficulté, vous pouvez solliciter l'aide des représentants de la FSU (coordonnées en page 12).

### 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 pour le CTA du 15/10/2020)

# 725

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

### Heures de fractionnement : un droit à appliquer aux AESH !

Agent non titulaire de l'état ayant un contrat de droit public permet aux AESH de bénéficier des heures de fractionnement comme le stipule l'art. 1 du décret 84.972 du 26/10/84 relatif aux congés annuels. Depuis 2018, cela devrait être mis en place dans tous les rectorats.

Les heures de fractionnement permettent de diminuer la quotité horaire de travail de 2 jours ou 14 heures pour un plein temps, donc de passer de 1607 h à 1593 h de temps de travail annuel.

Après consultation de l'AESH, en début d'année, l'employeur peut soit les prendre en compte dans le calcul du temps de travail annuel, soit accorder 2 journées supplémentaires de congés annuels.

# 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 directeur/trice 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.

### Autorisations d'absences de droit (avec traitement)

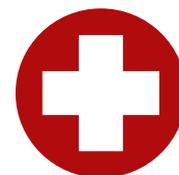
Heure d'information syndicale (HIS)	Sans autorisation	Sous la forme d'une heure mensuelle dans les collèges et lycée, sous la forme de « RIS » dans le 1er degré
Stage de formation syndical	Demande d'autorisation et justificatif déposé au moins un mois avant	12 jours ouvrables maximum par an. Plein traitement
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 journées pour un agent à temps plein si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif sinon au prorata ou 12 journées pour un parent isolé à temps plein sinon au prorata (la moitié pour un collègue à 50% par exemple). 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 votre caisse d'assurance maladie (MGEN ou CPAM), 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 votre caisse d'assurance maladie 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

<b>Congé maladie « ordinaire »</b> (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
<b>Congé de grave maladie (au moins 3 ans de services)</b>	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)
<b>Congé pour accident du travail.</b>	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)

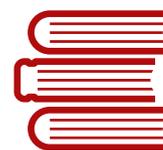
## Ai-je droit à des formations ?

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](http://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 !

Avec les temps partiels imposés et la faible rémunération, nombreux-ses sont les AESH qui cumulent deux activités professionnelles. Attention, ce cumul n'est possible, pour un exercice à temps partiel comme à temps complet que sous conditions et après accord de son employeur (décret n°2007-658 du 2 mai 2007) . N'hésitez pas à prendre contact avec vos représentants de la FSU (voir p12) qui vous conseilleront dans vos démarches.



# 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 lieu d'exercice. 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.

## Rupture conventionnelle

Pour les AESH en CDI, une rupture conventionnelle peut être demandée. Elle donne droit à la perception d'une indemnité et ouvre droit à l'allocation de retour à l'emploi. Cette demande peut être à l'initiative de l'AESH comme de l'employeur et s'inscrit dans le cadre d'une négociation (date d'effet de la rupture, montant de l'indemnité, ...). Vous pouvez vous faire accompagner d'un représentant du personnel tout au long de cette démarche (coordonnées en page 12)

## INSCRIVEZ-VOUS DÈS MAINTENANT AUX RÉUNIONS et STAGES ORGANISÉS PAR LES SYNDICATS de la FSU en 2020 :

- **MERCREDI 25 NOVEMBRE : LIMOGES - réunion d'information syndicale (RIS) du SNUipp87-FSU commune aux AESH et enseignant-es de premier degré de Haute-Vienne « Mieux collaborer pour aider l'élève en situation de handicap », à Limoges, salle J.P. Timbaud avec Grégoire COCHETEL, chercheur et auteur d'un livre sur ce thème. Incriptions jusqu'au 25 octobre.** Attention : les RIS sont réservées aux collègues du 1<sup>er</sup> degré (ceux du second degré peuvent y participer sur leur temps libre). Plus de détails ici : <https://snuippfsu87.fr/2020/09/11/25-11-2020-ris-enseignants-aesh-avec-gregoire-cochetel/>
- **JEUDI 10 DECEMBRE : LIMOGES - stage « Réussir l'inclusion scolaire et décrypter la politique ASH du ministère » proposé par le SNES-FSU et ouvert à tous les AESH de l'académie de Limoges (Corrèze, Creuse, Haute-Vienne), avec Jérôme MOTARD, responsable national du groupe inclusion scolaire ASH du SNES-FSU et une intervention de Paul DEVIN, secrétaire général du syndicat des personnels d'inspection de la FSU. Incriptions jusqu'au 10 novembre.** Un co-voiturage sera organisé au départ de la Creuse et de la Corrèze (tél : 06-75-02-05-41 ou 05-55-79-61-24 pour tout renseignement complémentaire). Plus de détails ici : <https://limoges.snes.edu/Stage-syndical-Inclusion-Jeudi-10-decembre-2020.html>
- **VENDREDI 11 DECEMBRE (9h-16h30) : GUERET - stage « Inclusion scolaire : origine, enjeux et difficultés, décryptage, condition d'une inclusion réussie / PE-AESH : exercer dans une école inclusive » commun aux professeurs des écoles et AESH de Creuse, avec Jérôme MOTARD, responsable national du groupe inclusion scolaire ASH du SNES-FSU. Incriptions jusqu'au 11 novembre.** Plus de détails ici : <http://23.snuipp.fr/spip.php?article4758>

**Pour les stages syndicaux, l'inscription doit être effectuée auprès de l'administration au plus tard un mois avant le stage :** la demande d'autorisation d'absence, de droit, est à adresser à la DSDEN par le biais de votre établissement au plus tard un mois avant le stage. Prévenez également le syndicat par mail ou téléphone (voir page suivante).

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 39 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://limoges.snes.edu/Adhesion-au-SNES-FSU-Tarif-AESH-25EUR.html>



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

### Collèges et lycées :

- **SNES-FSU (collèges et lycées de Corrèze, Creuse et Haute-Vienne)**: 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@snuep.fr, http://limoges.snuep.fr ; 24 bis rue de Nexon - 87000 Limoges

### Ecoles (ou si vous exercez dans un dispositif ULIS ou relais avec un professeur des écoles)

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

## 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, émancipatrice, accueillant tous les jeunes, dotée des moyens indispensables et respectant les droits et les statuts des personnels qui y travaillent.



**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).**