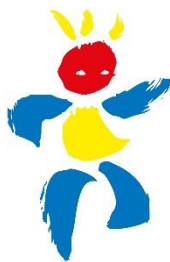


AESH



FSU 31
SNUipp

2022
2023 **GUIDE**

Accompagnant·e des Élèves en
Situation de Handicap





FSU-SNUipp

CONTACTER LA SECTION

snu31@snuipp.fr
05-61-43-60-62
Portable dédié au
AESH :
06-45-33-31-39

 **31.snuipp.fr**

Site départemental pour avoir
toutes les infos et sa rubrique
AESH

 **fsu31.fsu.fr**

Site départemental pour avoir
toutes les infos de la FSU

 **facebook.com/31.snuipp**

Page de la FSU-SNUipp 31
pour suivre toute l'actualité

 **Spécial AESH**

Page des AESH en colère -
FSU-SNUipp 31

facebook.com/SNUipp31

Groupe des AESH en colère -
FSU-SNUipp 31

facebook.com/groups/256233381967012

Sommaire

PAGE 3

AESH, un vrai métier, un vrai statut, une vraie formation, un vrai salaire!

PAGE 4-5

LES MISSIONS

PAGE 6

LES PIAL

PAGE 7

LE CONTRAT

PAGE 8

**Le temps de travail
Heures fractionnées**

PAGE 9

La rémunération

PAGE 10

Les indemnités

SFT

Frais de déplacement et de repas

Complémentaire santé

CMU Complémentaire

ACS

PAGE 11

LE CDI

Portabilité du CDI

Congé de mobilité

Mise en disponibilité

PAGE 12

LA FIN DE FONCTION

Fin d'un contrat - Démission

Droits aux allocations chômage et aide au retour à l'emploi

PAGE 13

Licenciement

Départ à la retraite

Rupture conventionnelle

PAGE 14

LE DROIT À LA FORMATION

Formation d'adaptation à l'emploi

VAE

DEAES

CFP

PAGE 15

CPF

PAGE 16

LES CONGÉS ET ABSENCES

Droits à congé maladie

CMO, CLM, CLD

PAGE 17

Congé maternité

Congé parental

Congé pour naissance

Congé paternité

PAGE 18

Autorisations d'absences de droit et facultatives

Garde d'enfants malades

PAGE 19

CONFLITS DU TRAVAIL ET DROITS SYNDICAUX

CCP et Tribunal Administratif

Les mêmes droits syndicaux que les enseignant-es

La FSU-SNUipp et les AESH : une longue histoire

PAGE 20

L'ACTION SOCIALE

Le chèque-vacances

Aide à la restauration

Les prêts et secours exceptionnels

PAGE 21

Les ASIA

Le SRIAS

CESU – garde d'enfant

Aide aux vacances

Aide aux enfants handicapés

PAGE 22

LA FSU-SNUipp ET LA FSU

Un syndicat pour transformer l'école

Un syndicat pour les personnels

Un syndicat pour penser et transformer le métier

PAGE 23

Un syndicat pour transformer la société



PAGES CENTRALES

La FSU-SNUipp 31

Pourquoi se syndiquer ?

Contacts et infos utiles



AESH, un vrai métier, un vrai statut, une vraie formation, un vrai salaire !

En l'espace d'un peu plus de seize ans, leur nombre en France est passé de 6 000 à plus de 132 000. Les Accompagnant-es des Élèves en Situation de Handicap (AESH), très majoritairement des femmes, représentent dorénavant près du quart des adultes employé-es par l'Éducation Nationale dans les écoles. Leurs missions ont été précisées progressivement. D'abord avec la mise en œuvre en 2005 de la loi Handicap qui assoit le droit de tous les enfants en situation de handicap à être scolarisés et, suivant les prescriptions de la Maison Départementale des Personnes Handicapées, de bénéficier d'un accompagnement. Puis, à partir de 2013, avec l'évolution de la notion d'intégration vers celle d'inclusion.

Les AESH accompagnent les élèves en situation de handicap dans les écoles et établissements depuis 2014. La volonté de professionnaliser la mission n'a pas mis fin aux recrutements sous contrat, au travail à temps incomplet, à des rémunérations au minimum de la Fonction Publique, à une formation quasi-inexistante et à une dégradation des conditions de travail qu'a amplifié la création et la généralisation des PIAL.

La FSU-SNUipp revendique la création d'un véritable métier, sous statut de la Fonction Publique, qui doit s'accompagner d'une hausse des salaires, d'une véritable formation, d'une meilleure reconnaissance professionnelle et d'une amélioration des conditions de travail.

LES MISSIONS



Les types d'aides

Les AESH se voient confier des missions d'aide aux élèves en situation de handicap. Sous le contrôle des enseignant-es, iels ont vocation à favoriser l'autonomie de l'élève, sans se substituer à lui/elle, sauf lorsque c'est nécessaire.

Aide individualisée

Elle est attribuée à un-e élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu. Elle est attribuée lorsqu'une aide mutualisée ne permet pas de répondre aux besoins d'accompagnement de l'enfant. La CDAPH précise les missions et la quotité horaire.

Aide mutualisée

Elle est attribuée à un-e élève qui a besoin d'un accompagnement sans qu'il soit nécessairement soutenu et continu. La CDAPH précise les missions mais pas la quotité horaire.

Lorsqu'un-e AESH travaille sur plusieurs classes voire sur plusieurs établissements, son emploi du temps doit faire l'objet d'une concertation avec la direction de l'ensemble des établissements.

Accompagnement collectif

L'affectation des AESH chargé-es d'une mission d'accompagnement collectif dans une ULIS du 1^{er} ou du 2nd degré relève de l'autorité académique et ne dépend pas d'une décision de la CDAPH. Ces personnels apportent leur aide à l'ensemble des élèves du dispositif, soit au sein de l'ULIS, soit lors des temps d'inclusion dans les classes ordinaires.

Prise de médicaments et gestes techniques spécifiques

La circulaire du 4 juin 1999 relative à la distribution des médicaments permet aux personnels chargés de l'aide humaine de distribuer des médicaments aux élèves, exclusivement à la demande expresse de la famille et dans le cadre d'un Projet d'Accueil Individualisé (PAI), rédigé en concertation avec le médecin de l'Éducation Nationale qui veille au respect du secret médical.

Les activités périscolaires

Les activités périscolaires, même si elles n'ont pas un caractère obligatoire, ont vocation à être accessibles à tous les élèves sans exception. Lors des activités périscolaires et des temps de restauration, l'accompagnement spécifique de l'enfant en situation de handicap n'est pas systématique. La CDAPH notifie le besoin d'accompagnement au regard de la situation personnelle de l'enfant en situation de handicap et de la nature des activités proposées.

Les activités des AESH sont divisées en trois domaines :

Accompagnement des élèves dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles)

- stimuler les activités sensorielles, motrices et intellectuelles de l'élève en fonction de son handicap, de ses possibilités et de ses compétences ;
- utiliser des supports adaptés et conçus par des professionnels, pour l'accès aux activités, comme pour la structuration dans l'espace et dans le temps ;
- faciliter l'expression de l'élève, l'aider à communiquer ;
- rappeler les règles à observer durant les activités ;
- contribuer à l'adaptation de la situation d'apprentissage, en lien avec l'enseignant, par l'identification des compétences, des ressources, des difficultés de l'élève ;
- soutenir l'élève dans la compréhension et dans l'application des consignes pour favoriser la réalisation de l'activité conduite ;
- assister l'élève dans l'activité d'écriture et la prise de notes, quel que soit le support utilisé ;
- appliquer les consignes prévues par la réglementation relative aux aménagements des conditions de passation des épreuves d'examens ou de concours et dans les situations d'évaluation, lorsque sa présence est requise.

Accompagnement des élèves dans les actes de la vie quotidienne

- Assurer les conditions de sécurité et de confort :
 - *observer et transmettre les signes révélateurs d'un problème de santé ;*
 - *s'assurer que les conditions de sécurité et de confort sont remplies.*
- Aider aux actes essentiels de la vie :
 - *assurer le lever et le coucher ;*
 - *aider à l'habillage et au déshabillage ;*
 - *aider à la toilette (lorsque celle-ci est assimilée à un acte de vie quotidienne et n'a pas fait l'objet de prescription médicale) et aux soins d'hygiène de façon générale ;*
 - *aider à la prise des repas, veiller, si nécessaire, au respect du régime prescrit, à l'hydratation et à l'élimination ;*
 - *veiller au respect du rythme biologique.*
- Favoriser la mobilité :
 - *aider à l'installation matérielle de l'élève dans les lieux de vie considérés ;*
 - *permettre et faciliter les déplacements de l'élève dans l'établissement ou à l'extérieur (vers ses différents lieux de vie considérés, le cas échéant dans les transports utilisés) ainsi que les transferts (par exemple, du fauteuil roulant à la chaise dans la classe).*

Accompagnement des élèves dans les activités de la vie sociale et relationnelle

- participer à la mise en œuvre de l'accueil en favorisant la mise en confiance de l'élève et de l'environnement ;
- favoriser la communication et les interactions entre l'élève et son environnement ;
- sensibiliser l'environnement de l'élève au handicap et prévenir les situations de crise, d'isolement ou de conflit ;
- favoriser la participation de l'élève aux activités prévues dans tous les lieux de vie considérés ;
- contribuer à définir le champ des activités adaptées aux capacités, aux désirs et aux besoins de l'élève.



Depuis leur généralisation à la rentrée 2021, les AESH exercent au sein d'un Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé.

Sur le papier, les PIAL ont trois objectifs : un accompagnement humain au plus près des besoins de chaque élève en situation de handicap, une flexibilité dans l'organisation de l'accompagnement humain, une évolution des modalités de travail des AESH et une amélioration de leurs conditions de travail. En réalité, nous assistons à une gestion comptable de la pénurie d'AESH conduite par la mutualisation à outrance des accompagnements (3, 4, 5, voire plus !) car les moyens n'ont pas été donnés, et là où il est écrit « flexibilité » c'est « corvéable » qu'il nous faut lire.

L'organisation du PIAL

Le PIAL correspond à un regroupement d'écoles et d'établissements dont le périmètre est constitué, autour d'une tête de réseau (un collège le plus souvent), d'écoles, collèges, lycées situés à proximité du premier. Au sein de la Haute-Garonne, les PIAL sont inter-degrés. Ils comprennent donc à la fois des écoles et des établissements du second degré.

Les acteur.trices du PIAL

► **Le/la pilote du PIAL** : c'est la personne, généralement un-e principal-e de collège qui a pour mission la gestion du PIAL. Le/la copilote est l'inspecteur-trice de l'Éducation Nationale de la circonscription du 1er degré.

► **Le/la coordonnateur-trice du PIAL**, généralement un-e enseignant-e de la circonscription, est chargé-e de coordonner et de moduler les emplois du temps des AESH en fonction des besoins d'accompagnement des élèves qui disposent d'une notification d'accompagnement humain. Iel peut être amené-e à modifier les emplois du temps de manière ponctuelle ou durable, en fonction des besoins.

► **L'AESH référent-e** exerce ses missions sous la responsabilité des pilotes du PIAL. Iel travaille en étroite collaboration avec le/la coordonnateur-trice du PIAL et l'enseignant-e référent-e de scolarité. L'AESH référent-e rassure, conseille et accompagne les AESH, notamment en partageant ses outils et sa pratique professionnelle. Iel assure une fonction de personne ressource auprès des AESH.

Les PIAL ont dégradé les conditions de travail des AESH en mutualisant l'accompagnement entre plusieurs écoles et établissements, entre plusieurs élèves. Il est demandé plus de flexibilité et d'adaptabilité aux AESH.

Cela a aussi pour effet de dégrader la qualité du service auprès des élèves en situation de handicap (réduction du nombre d'heures d'accompagnement, présence de plusieurs accompagnant-es auprès d'un-e même élève...), et d'entraîner une perte du sens de la mission, sans pour autant poser problème au ministère.

La FSU-SNUipp demande l'abandon des PIAL.



LE CONTRAT

Le contrat est conclu pour une durée de 3 ans, renouvelable une fois, qu'il s'agisse d'un premier recrutement ou d'un renouvellement. Au bout de 6 ans, sans interruption de plus de 4 mois entre deux CDD, le contrat est requalifié en CDI.

Pour être recruté-e, il faut avoir

- soit un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne
- soit avoir exercé la fonction d'accompagnant-e pendant au moins 9 mois (CUI-PEC par exemple).
- soit un diplôme au moins équivalent au bac

Il peut y avoir une période d'essai lors du premier contrat en CDD mais elle n'est pas obligatoire. Sa durée est de deux à trois mois.

Le contrat doit préciser la quotité de travail et le(s) lieu(x) d'exercice. Depuis la mise en place des PIAL, le lieu d'exercice comprend l'ensemble des écoles et des établissements du PIAL.

Une proposition d'avenant doit être envoyée dès lors qu'un de ces éléments est modifié. L'agent-e a un mois pour faire connaître son acceptation. A défaut de réponse ou s'il refuse, le contrat est rompu et une procédure de licenciement est engagée au cours de laquelle l'agent-e peut présenter une demande de reclassement. Une proposition d'avenant doit également être envoyée si le contrat est requalifié en CDI. L'agent-e dispose de 8 jours pour faire savoir s'il accepte ou non. A défaut, iel reste en fonction jusqu'à la fin du CDD en cours.



Il est essentiel de vérifier tous les termes du contrat avant signature et de s'assurer qu'un avenant est envoyé pour toute modification de la quotité de travail ou du lieu d'exercice.

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



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

LE TEMPS DE TRAVAIL

La durée annuelle de travail est de 1607 heures pour un temps complet, réparties sur 41 à 45 semaines. Les AESH sont en très grande majorité (98%) à temps incomplet. Le nombre de semaines travaillées, supérieur aux 36 semaines de l'année scolaire, est destiné à reconnaître l'ensemble des activités réalisées par les accompagnant-es dans l'exercice de leurs missions, comme les temps connexes d'activités préparatoires, de réunions, de formation, qu'ils aient lieu pendant ou hors temps scolaire. En cas de formation longue, le contrat peut prévoir jusqu'à 45 semaines travaillées.

Quotité horaire	Nombre d'heures par an	Nombre d'heures par semaine	Enveloppe des 5 semaines
100 %	1607 h	39h	195h
82 %	1317,7 h	32h	160h
70 %	1124,9 h	27h	135h
62 %	984 h	24h	120h
50 %	803,5 h	19h30	96h30

Le temps de travail annuel se calcule en multipliant le nombre d'heures d'accompagnement hebdomadaire par le nombre de semaines du contrat (en général 41 semaines). En le rapportant à 1607 heures, on trouve la quotité de travail.

Les réunions des AESH sont bien comprises dans le temps de travail.

La circulaire du 8 juillet 2014 est très claire, le temps de réunion par exemple fait intégralement partie du temps de travail des AESH : *le temps de service de l'AESH ne se limite pas à l'accompagnement de l'élève car il contribue au suivi et à la mise en œuvre du projet personnalisé de l'élève. Il participe aux réunions, ainsi qu'aux dispositifs Ecole ouverte et stages de remise à niveau, etc..., toutes activités pouvant être décomptées dans son temps de travail.* Ce temps de travail est décompté sur l'enveloppe des 5 semaines, également appelée heures connexes.

Heures fractionnées

Le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 précise que :

Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Dans la Haute Garonne, le cadre de gestion académique des AESH prévoit que **les AESH disposent de 2 jours de congés annuels supplémentaires, par année scolaire, à prendre sur le temps de travail annuel** (41 semaines hors congés annuels) au titre des 14h de fractionnement, quelle que soit la quotité.

Les AESH peuvent donc prendre 2 journées, fractionnables à la demi-journée. Il suffit de remplir une autorisation d'absence, en mentionnant au titre des heures fractionnées, une demande d'autorisation d'absence à la direction de l'école ou de l'établissement qui la transmettra au pôle RH du SDEI.

LA RÉMUNÉRATION

Le décret n°2021-1106 du 23 août 2021 met en place une nouvelle grille de rémunérations à compter du 1er septembre 2021. Cette grille a été à nouveau actualisée au 1er mai 2022. La nouvelle grille comporte 11 échelons, allant de l'indice 352 à l'indice 435.

Temps d'accompagnement hebdomadaire			39h	24h	39h	24h
Quotité travaillée			100%	62%	100%	62%
Échelon	Ancienneté	IM	Salaire brut		Salaire net	
Échelon 1	0 ans	352	1707 €	1058 €	1369 €	849 €
Échelon 2	3 ans	352	1707 €	1058 €	1369 €	849 €
Échelon 3	6 ans	355	1722 €	1068 €	1381 €	856 €
Échelon 4	9 ans	365	1770 €	1097 €	1420 €	880 €
Échelon 5	12 ans	375	1819 €	1128 €	1459 €	904 €
Échelon 6	15 ans	385	1867 €	1158 €	1498 €	929 €
Échelon 7	18 ans	395	1916 €	1188 €	1536 €	953 €
Échelon 8	21 ans	405	1964 €	1218 €	1575 €	977 €
Échelon 9	24 ans	415	2013 €	1248 €	1614 €	1001 €
Échelon 10	27 ans	425	2061 €	1278 €	1653 €	1025 €
Échelon 11	30 ans	435	2110 €	1308 €	1692 €	1049 €

Le calcul du salaire brut s'effectue par la formule suivante :

indice majoré X valeur du point d'indice X nombre d'heures hebdomadaire X nombre de semaines du contrat / 1607 (heures légales annuelles)

Pour calculer votre salaire brut en fonction de votre quotité, il suffit de faire le calcul suivant :
Salaire à 100% (indiqué dans le tableau) X votre quotité / 100

Ex : à 82% échelon 3 :

$$1722 \times \frac{82}{100} = 1412,04$$

Grille indiciaire au 1er mai 2022

Valeur du point d'indice au 1er juillet 2022 : 4, 85 €

Bulletins de paie, attestations fiscales, décomptes de rappel : ensap.gouv.fr



La rémunération des AESH n'est pas à la hauteur du service que ces agent·es apportent au bénéfice de l'école inclusive et de la scolarisation des élèves en situation de handicap. Pour la FSU-SNUipp, le ministère doit s'engager dans une réelle amélioration des salaires. Cela passe à la fois par un cadre de rémunérations plus ambitieux et une augmentation des temps de travail. Il est urgent d'en finir avec l'insupportable précarité des AESH !



Avec le SNUipp-FSU, imposer de meilleurs salaires.

Changeons l'école !



LES INDEMNITÉS

Au traitement indiciaire peuvent s'ajouter des indemnités liées à la situation personnelle de l'agent.e ou aux fonctions.

► **Supplément familial de traitement**

Le supplément familial de traitement est versé chaque mois aux AESH ayant au moins un enfant à charge qui en font la demande auprès du pôle RH du SDEI. Pour les AESH, son montant dépend du nombre d'enfants à charge et de la quotité travaillée de l'agent.e :

- **1 enfant** : 2,29 € ;
- **2 enfants** : 73,79 € X quotité travaillée ;
- **3 enfants** : 183,56 € X quotité travaillée ;
- **par enfant en plus** : ajouter 130,81 € X quotité travaillée ;



► **Indemnité éducation prioritaire**

Alors que l'ensemble des personnels travaillant en REP ou REP+ perçoivent ces indemnités, les AESH en sont toujours exclu.es. La FSU-SNUipp revendique l'équité pour toutes et tous et maintenant !

► **Frais de déplacement et de repas**

Pour prétendre aux remboursements, il faut se déplacer hors de sa commune de résidence administrative et hors de sa résidence familiale. Cela concerne tout déplacement dans l'exercice de ses fonctions notamment en cas de poste fractionné, mais aussi les formations.

Vous pouvez également vous faire rembourser à hauteur de 50% vos abonnements aux transports en commun, ou demander le forfait mobilités durables si vous vous rendez au travail en vélo ou en covoiturage.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Les AESH cotisent à l'assurance maladie et peuvent être rattaché-es à la MGEN pour la Sécurité Sociale. Il leur est également possible (mais pas obligatoire) de cotiser à la mutuelle proposée par la MGEN qui peut dans certains cas compléter le revenu d'un.e AESH en arrêt maladie, placé-e à mi-traitement (de l'ordre de 25% du salaire).

Selon les revenus du foyer, les AESH peuvent prétendre à deux aides :

Complémentaire Santé Solidaire (ex-CMU-C)

► La CSS est une mutuelle gratuite (ou à tarif très réduit – maximum 1€ par jour) qui peut s'additionner à une autre mutuelle.

► Cette aide est une complémentaire santé, elle rembourse ce qui n'est pas remboursé par l'Assurance Maladie.

► **Conditions** : avoir des revenus inférieurs à 12 921 € pour un foyer fiscal d'une personne, 19 382 € pour un foyer de deux personnes et de 23 259 € pour trois personnes.

Aide à la complémentaire Santé (ACS)

► L'ACS donne droit à une déduction sur le montant annuel des cotisations mutuelle (200 € pour les personnes âgées de 16 à 49 ans).

► **Conditions** : avoir des revenus inférieurs à 11 776 € pour un foyer fiscal d'une personne, 17 664 € pour un foyer de deux personnes et de 21 197 € pour trois personnes.

Nouveau : en fournissant à son employeur une attestation de cotisations de protection sociale complémentaire, l'état doit rembourser une partie. Le montant du remboursement au titre d'un mois est fixé à 15 euros. Le remboursement est versé mensuellement.

CDI

Les AESH qui totalisent 6 années effectives d'aide aux élèves en situation de handicap (après 2 CCD de 3 ans) peuvent bénéficier d'un CDI de la Fonction Publique.

Ce CDI ne relève pas de droit privé (il n'en comprend pas tous les avantages) et ne relève pas non plus du cadre général de la Fonction Publique. Il permet juste de pouvoir se projeter dans une carrière professionnelle avec toutes les limites d'un temps partiel imposé, d'un salaire insuffisant et d'un manque de formation.

Portabilité du CDI

▶ L'AESH qui bénéficie déjà d'un engagement en CDI peut être recruté directement par un autre employeur au sein de la même Fonction Publique pour exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Un.e AESH changeant d'académie peut donc être directement recruté.e en CDI.

Congé de mobilité

▶ L'AESH en CDI peut demander un congé de mobilité afin d'être recruté en CDD par une autre personne de droit public sans perdre le bénéfice de son contrat initial. Le CDI est alors suspendu. Ce congé est attribué sous réserve de nécessité de service.

▶ **Durée** : 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 6 ans

▶ A l'issue du congé, l'AESH doit demander le renouvellement du congé ou faire sa demande de réemploi, au moins 2 mois avant le terme du congé.

Mise en disponibilité

▶ Ne peuvent être placés en disponibilité que les fonctionnaires titulaires. Toutefois, un.e AESH peut bénéficier de congés pour des motifs identiques à ceux prévus pour disponibilité.

▶ Ces congés peuvent être accordés d'office sur demande de l'agent.e ou sous réserve des nécessités de service.

- Adoption d'un enfant
- Élever un.e enfant
- Déménagement de l'époux.se ou partenaire de PACS
- Maladie ou handicap d'un.e proche
- Événement familial
- Convenance personnelle
- Création ou reprise d'entreprise



LA FIN DE FONCTION

Fin d'un contrat - Démission

- ▶ Le contrat prend fin à son terme : la persistance du besoin ne crée pas de droit au renouvellement du contrat.
- ▶ L'administration est toutefois tenue d'informer l'AESH de son intention ou non de renouveler le contrat en respectant un délai de prévenance. Il en est de même pour l'AESH qui souhaite démissionner :
 - **8 jours** : pour les AESH exerçant depuis moins de 6 mois ;
 - **1 mois** : pour les AESH exerçant depuis plus de 6 mois ;
 - **2 mois** : pour les AESH exerçant depuis plus de 2 ans ;
 - **3 mois** : pour un CDI ou un CDD susceptible d'être reconduit en CDI.

Aide au Retour à l'Emploi (ARE)

- ▶ Les AESH qui remplissent les conditions d'inscription comme demandeur d'emploi peuvent prétendre aux allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun.
- ▶ L'indemnisation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dure un temps égal à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits. L'ARE durera donc entre 6 mois et 2 ans (3 ans pour les plus de 50 ans).
- ▶ L'ARE sera calculée à partir des 75% du dernier salaire brut. Le premier mois, 7 jours de carence sont instaurés avant le versement de cette indemnité chômage.

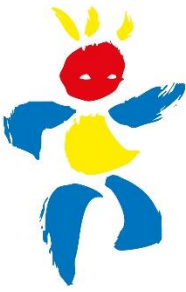
Notions de pertes volontaires et involontaire d'emploi

- ▶ L'AESH qui sera considéré-e comme involontaire privé-e d'emploi aura droit aux ARE. Dans le cas d'une privation volontaire d'emploi, les droits aux ARE ne seront pas ouverts mais pourront éventuellement être réexaminés après 4 mois par Pôle Emploi.
- ▶ Les motifs de **perte involontaire d'emploi** :
 - démission légitime (suivi de conjoint-e, création d'entreprise, service civique ou volontariat, dans certains cas reconversion professionnelle)
 - rupture conventionnelle (pour les agent.es en CDI)
 - licenciement (insuffisance professionnelle, inaptitude physique, à l'initiative de l'employeur)
 - refus de renouvellement de contrat lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle de contrat
- ▶ Attention, en cas de démission non-légitime, d'abandon de poste ou de refus non-légitime de renouvellement de contrat, cela sera assimilé à **une perte volontaire d'emploi** et vous ne pourrez pas percevoir l'ARE.

✓ DES SALAIRES DE MISÈRE
 ✓ TOUJOURS DANS LA GALÈRE
AESH en colère !

VIVRE DE SON MÉTIER, C'EST TROP DEMANDER ?
AESH, la précarité

ABANDONNÉ-ES EXPLOITÉ-ES SOUS-PAYÉ-ES HUMILIÉ-ES
AESH, une réalité !



FSU 31
SNUipp

Vous avez une question sur votre carrière, vous souhaitez évoquer une difficulté professionnelle ou personnelle ? Vous souhaitez parler de votre métier, échanger sur les questions d'actualités ?

N'hésitez pas à nous contacter :

snu31@snuipp.fr

05-61-43-60-62

Portable dédié au AESH : 06-45-33-31-39

Permanences téléphoniques

les mercredis, jeudis et vendredis

La FSU-SNUipp organise des réunions d'information, des stages syndicaux dont un stage AESH, une université de printemps, suivez notre rubrique AESH sur

notre site :

31.snuipp.fr



**FAIRE DU TRAVAIL
DES AESH
UN VRAI MÉTIER.**

C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?



FSU
SNUipp

DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE



FSU 31
SNUipp

2022
2023

52 rue Jacques Babinet - 31100 TOULOUSE
05 61 43 60 62

Le prélèvement automatique,
C'est pratique !

Aucune démarche à faire tous les ans,
et on arrête quand on veut !

PREMIÈRE ADHÉSION

RENOUELEMENT D'ADHÉSION

Nom d'usage : Prénom :

Nom : Date de naissance : ___ / ___ / ___

Téléphone fixe : ___ / ___ / ___ / ___ / ___ Adresse mail :

Téléphone portable : ___ / ___ / ___ / ___ / ___

Adresse personnelle :

Établissement d'exercice (nom, type, commune) :

Fonction (adjoint-e, direction, TR...) : Affection : titre provisoire titre définitif

Corps : Date de sortie IUFM, ESPE, INSPE : ___ / ___ / ___

Institut PE/PSY PEGC Temps partiel, quotité : %

AESH contractuel-le Retraité Classe (normale, HC, exc.) : Échelon :

Paiement : Montant : €

Prélèvement automatique nb d'échéances : un chèque plusieurs chèques :

Je me syndique au FSU-SNUipp 31, afin de contribuer à la défense des intérêts matériels et moraux des personnels, actifs et retraités, au développement du Service Public d'Éducation, au maintien de l'unité de la profession. Je demande au SNUipp 31 de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 06.01.1978. Cette autorisation est révoquée par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant par écrit au SNUipp 31.

Si j'opte pour le prélèvement automatique, je suis informé-e que je recevrai au début de chaque année scolaire un courrier du SNUipp m'informant que mon prélèvement automatique sera reconduit en l'absence d'avis contraire ou de réponse de ma part dans un délai de quinze jours.

Date : ___ / ___ / ___

Signature

Cotisation unique pour les AESH :

25 €

soit 8 € après déduction du crédit d'impôts

Pour adhérer

1. Remplir le bulletin d'adhésion

2. Choisir le mode de paiement

→ **Prélèvement automatique**
(5 prélèvements maximum)
Remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et joindre un RIB.

→ **Par chèque**
à l'ordre du SNUipp-FSU 31

→ **Paiement fractionné**
2 à 5 chèques à l'ordre du SNUipp-FSU 31

3. Renvoyer tous les documents au FSU-SNUipp 31 (ou le remettre à un-e délégué-e du FSU-SNUipp 31)

Mandat de prélèvement		En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de		FSU 31 SNUipp	
Référence unique du mandat :		Identifiant créancier : FR44ZZZ405745			
Débitéur : Votre Nom Votre Adresse Code postal Pays		Créancier : Nom Adresse Code postal Pays			
IBAN		Paiement : <input checked="" type="checkbox"/> Récurent/Répétitif <input type="checkbox"/> Ponctuel			
BIC		Le : <input type="text"/>			
A : Signature : <input type="text"/>		1		Nota : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.	



Veillez compléter tous les champs du mandat.

Pourquoi se syndiquer?

- ▶ **Pour soi-même et pour les collègues,**
- ▶ **Pour son métier,**
- ▶ **Pour les élèves,**
- ▶ Parce que lla FSU-SNUipp vous a soutenu.e, défendu.e, donné une info et que d'autres en auront besoin demain...
- ▶ Parce que, grâce à son expertise, la FSU-SNUipp est l'interlocuteur incontournable pour vous accompagner dans tout au long de votre carrière,
- ▶ Parce qu'on a envie de pouvoir bien faire son travail,
- ▶ Pour changer l'école, la société...
- ▶ Pour partager des valeurs et des solidarités,
- ▶ Pour trouver à plusieurs les solutions qui manquent à l'école parce qu'on est plus intelligent.es ensemble,
- ▶ Pour défendre ensemble nos droits et en gagner de nouveaux,
- ▶ Pour représenter légitimement vos valeurs et vos revendications dans les instances professionnelles,
- ▶ Parce qu'eux ne donnent rien. Ce que vous obtenez, c'est vous qui le gagnez !



POUR ADHÉRER
EN QUELQUES
CLICS, SCANNEZ
CE
QR CODE

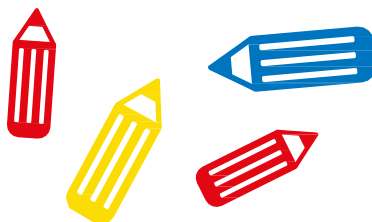


Le syndicat ne vit que des cotisations de ses adhérent.es pour informer, pour défendre les personnels tant individuellement que collectivement.

Se syndiquer, c'est être plus forts, efficaces et constructifs ensemble pour défendre l'école, les droits de tou.tes et de chacun.e.

Que vous soyez imposable ou non, la cotisation ouvre droit à crédit d'impôt : 66 % de la cotisation. Votre adhésion ne vous coûtera que 8€.

Alors n'attendez pas !



CONTACTS ET INFOS UTILES

Rectorat de l'académie de Toulouse

75, rue Saint-Roch - 31 400 Toulouse
05.36.25.70.00

Adresse postale :

Rectorat de l'académie de Toulouse - CS 87 703 - 31077 Toulouse cedex 4

DPAE4

dpae4.evs-prive@ac-toulouse.fr (adresse générale)

05 36 25 77 18

Directrice du personnel :

Mme SALAT

dpae@ac-toulouse.fr

05.36.25.76.20

Cheffe de bureau de la DPAE4 :

Mme POUCHARD

ce.chef-dpae4@ac-toulouse.fr

05.36.25.76.07

M. Mathieu Sanchez :

chefdepolerhaesh31@ac-toulouse.fr

05-36-25-77-32

Absences, bulletins salaire / Gestion

AESH-APSH

Mme JANER

dpae4.aed-public1@ac-toulouse.fr

05.36.25.77.28

DRH

M. COUEDIC

sgdrh@ac-toulouse.fr

05.36.25.75.03

Secrétaire Général IA

M. BOUQUET

hervé.bouquet@ac-toulouse.fr

DAFPIC (Formation Professionnelle Initiale et Continue)

dafpic@ac-toulouse.fr

05.36.25.71.65

Inspectrices Éducation Nationale ASH

Mme LACOURTHIADE

severine.lacourthiade1@ac-toulouse.fr

Mme SEGUIGNES :

cindie.seguignes@ac-toulouse.fr

SAMIS Accueil Service Administratif, Médical, Infirmier et Social

samis@ac-toulouse.fr

05.36.25.83.02

Assistance Sociale Éducation Nationale

assistance-sociale.secretariat@ac-toulouse.fr

Médecine de prévention

medecin-de-prevention@ac-toulouse.fr

05.36.25.83.63

Psychologue du travail

cecile.camassel@ac-toulouse.fr

05.36.25.75.80

Référente handicap (suivi des travailleur.euses RQTH)

rose.david@ac-toulouse.fr

05.36.25.72.94

Sites d'informations

Académie de Toulouse

www.ac-toulouse.fr

SDEI (Service Départemental École Inclusive)

[https://edu1d.ac-](https://edu1d.ac-toulouse.fr/politiqueeducative-31/sdei-31/)

[toulouse.fr/politiqueeducative-31/sdei-31/](https://edu1d.ac-toulouse.fr/politiqueeducative-31/sdei-31/)

Remboursement frais déplacement entre deux écoles non limitrophes

Application CHORUS

<https://si2d.ac-toulouse.fr/>

Pour avoir son NUMEN, contacter la DPAE4.

Pour connaître son adresse académique et son identifiant : <https://mamamia.ac-toulouse.fr>

Pour accéder à sa messagerie académique :

<https://messagerie.ac-toulouse.fr>

Licenciement

- ▶ Il peut y avoir plusieurs motifs de licenciement (insuffisance professionnelle, motif disciplinaire, refus de contrat...)
- ▶ Une procédure est à respecter :
 - un entretien préalable : l'AESH peut (et devrait) se faire accompagner par un représentant du personnel ;
 - une consultation de la commission consultative paritaire (CCP), la FSU y est majoritaire et occupe 4 des 6 sièges ;
 - une notification de licenciement qui respecte un délai de préavis.

Départ à la retraite

- ▶ Le départ se fait soit par limite d'âge (fixée à 67 ans), soit à la demande de l'agent.e qui remplit les conditions. assuranceretraite.fr
- ▶ Les gestionnaires du bureau des pensions du rectorat demeurent vos interlocuteurs dans la phase de préparation de votre départ à la retraite : informations sur les conditions de départ à la retraite et simulations de pension préalables à la demande de pension.
cir@ac-toulouse.fr - 05 36 25 80 63 le lundi après-midi et le mardi et le jeudi matin
- ▶ Vous pouvez créer un espace personnel sur l'ENSAP (espace numérisé sécurisé des agents publics) afin de vérifier les données de votre carrière et de procéder à des simulations retraite dans l'hypothèse où vous avez 45 ans ou plus.
- ▶ Il est possible de cumuler un poste d'AESH à 50% en étant à la retraite. Pour cela, il faut partir en retraite et contacter le pôle RH du SDEI pour un poste d'AESH.

La réforme des retraites est loin d'être enterrée, la FSU-SNUipp avec les AESH tiennent à exprimer leur indignation devant un projet qui renforcera leur précarité.

La prise en compte de l'ensemble de la carrière pour le calcul de la pension, dont les périodes non travaillées, pénalise en particulier les femmes, mais aussi les personnes ayant eu de longues périodes de chômage. Or, 90% des AESH sont des femmes et beaucoup ayant commencé leur fonction sous forme de contrat aidé sont ipso facto des personnels avec de longues périodes de chômage : leur pension sera donc misérable !

Rupture conventionnelle

- ▶ En application de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, les AESH peuvent demander une rupture conventionnelle.
- ▶ Indemnités prévues :
 - $\frac{1}{4}$ de mois de rémunération par année pour les années jusqu'à 10 ans ;
 - $\frac{2}{5}$ de mois de rémunération par année pour les années entre 10 et 15 ans ;
 - $\frac{1}{2}$ mois de rémunération par année entre 15 et 20 ans ;
 - $\frac{3}{5}$ de mois de rémunération par année entre 20 et 24 ans.

Au vu de la maltraitance des collègues AESH les démissions vont exploser. Il semble légitime de partir vers d'autres lieux pour trouver un travail mieux rémunéré. D'autant que les ruptures conventionnelles pour les AESH en CDI sont une simple parodie des droits (aucune n'a été acceptée à ce jour dans le 31).

LE DROIT À LA FORMATION

Formation d'adaptation à l'emploi

- ▶ Elle a pour objectif d'apporter aux AESH des compétences directement utilisables dans le cadre de leurs fonctions.
- ▶ Elle est incluse dans le temps de service effective et est de 60 heures minimum.
- ▶ Elle est **obligatoire**, due à tous les salariés AESH et doit se dérouler **sur le temps de travail**.

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

- ▶ La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir grâce à l'expérience une certification, enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Cela peut-être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.
- ▶ Pour entamer une VAE, une activité est nécessaire (salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat) en rapport avec le contenu du diplôme ou du titre. Cette procédure est longue (2 ans en moyenne entre les premières informations et le passage devant le jury). Il existe des possibilités de prise en charge des dépenses par Pôle Emploi ou le conseil régional. Un accompagnement dans les démarches est également possible auprès du Rectorat.

Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social (DEAES)

- ▶ Le DEAES a été créé en 2016. C'est un diplôme de niveau V correspondant au CAP et BEP. Il comporte 3 spécialités dont « l'accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire » qui concerne spécifiquement les AESH.

▶ Le DEAES peut être obtenu par la voie de la formation initiale ou par le biais d'une Validation des Acquis de l'Expérience. L'accès des AESH en poste à ce diplôme professionnel est garanti par les différents textes réglementaires.

▶ Les modalités exactes, notamment en termes d'organisation du service et de mise en place de VAE, sont inégales selon les départements et doivent être précisées par le ministère au plus vite L'entrée en formation se fait sur concours

▶ Plusieurs Centres de formations sur Toulouse propose ce diplôme. Il serait a priori financé par la région Occitanie.

Congé de Formation Professionnelle (CFP)

▶ Le congé de formation professionnelle (CFP), dont la durée ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière, permet aux agent.es de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs. La première année du congé de formation professionnelle ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire.

▶ **Conditions** : l'AESH doit avoir accompli au moins 3 ans ou l'équivalent de 3 années de services effectifs dans l'administration. Les services à temps partiel sont assimilés à des périodes à temps plein.

► **Durée** : 3 années sur l'ensemble de la carrière, utilisées en une seule fois ou réparties tout au long de la carrière de l'agent.e (durée est fractionnable en semaines, journées ou demi-journées).

► **Procédure** : la demande de congé de formation doit être formulée 120 jours au moins avant la date à laquelle commence la formation. Elle doit préciser la date, la nature de la formation, sa durée et le nom de l'organisme qui la dispense. Le chef de service doit faire connaître à l'agent.e son accord ou les motifs du rejet ou du report de sa demande dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande.

► **Rémunération** : une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut pendant 12 mois pour l'ensemble de la carrière dans la mesure où la formation est dispensée pendant 2 ans au moins et dans la limite des crédits réservés à leur financement.

► **Obligations** :

→ tous les mois, l'agent.e doit remettre une attestation de présence effective au stage. En cas d'absence sans motif valable, le congé de formation professionnelle prend fin et l'agent.e est tenu.e de rembourser les indemnités perçues.

→ l'agent.e s'engage à rester au service d'une des Fonctions Publiques pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité mensuelle forfaitaire et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de cette indemnité à concurrence de la durée de service non effectuée. L'administration de l'agent peut dispenser à respecter cette obligation de servir (par exemple, lorsque le congé de formation professionnelle vise une reconversion professionnelle).

Compte Personnel de Formation (CPF)

► Le CPF permet à un.e agent.e public.que d'accéder à toute action de formation relative à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle, ou au développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Le CPF ne concerne pas les actions de formation relatives à l'adaptation aux fonctions exercées.

► Le CPF est alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année. Ces heures peuvent être utilisées pour le suivi d'une action de formation visant à obtenir un diplôme, ou le suivi d'une action inscrite au plan de formation, dans l'offre de formation d'un autre employeur public, ou proposée par un organisme de formation, ou encore pour la préparation aux concours et examens professionnels de la FP.

► Les droits sont consultables sur le portail moncompteactivite.gouv.fr.

► La demande doit être faite par écrit auprès de la DPE4. L'agent.e doit préciser le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande. L'administration dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse. Tout refus doit être motivé et peut être contesté en CAPD.

► L'employeur prend en charge les frais pédagogiques. Il peut prendre en charge les frais de déplacement de l'agent.

► Chaque année courant mai-juin, une circulaire est envoyée dans tous les établissements. Vous devez être vigilant.e lors de la parution.

LES CONGÉS ET ABSENCES

Droits à congé maladie

En cas d'arrêt maladie, vous devez dans les 48 heures à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail transmettre le volet 3 au pôle RH du SDEI et transmettre le volet 1 et 2 à la MGEN ou à la CPAM. Faire une photocopie du volet 1 et la conserver. Vous devez également prévenir votre établissement d'affectation de votre absence.

Pour les AESH en CDD :

- depuis plus de 4 mois : 1 mois à plein traitement + 1 mois à demi-traitement
- depuis plus de 2 ans : 2 mois à plein traitement + 2 mois à demi-traitement
- depuis plus de 3 ans : 3 mois à plein traitement + 3 mois à demi-traitement.

▶ Lorsque vous avez un arrêt maladie vous percevrez votre salaire ainsi que les IJ de la Sécurité Sociale. Le pôle RH du SDEI va donc vous demander de rembourser le trop perçu. Il vous prélèvera directement sur votre salaire chaque mois jusqu'à remboursement total de la somme. **Il faut donc être vigilant et mettre de côté les IJ versées par la Sécurité Sociale.**

▶ Ce trop perçu est à déclarer aux impôts lors des déclarations, nous vous conseillons de prendre contact avec le pôle RH du SDEI afin de régulariser la situation et rembourser la somme dans son intégralité avant la fin de l'année si vous ne voulez pas vous retrouver imposable. Ce service prendra contact avec la DGRFip de la Haute Garonne afin de pouvoir régulariser le trop perçu auprès de leur service et leur demander par la même occasion « une déclaration de recettes » qui notifie le remboursement de ce trop perçu afin de rectifier sur votre déclaration.

Congé de maladie ordinaire (CMO)

▶ **Conditions** : accordé de droit sur présentation d'un certificat médical qui doit préciser la durée de l'arrêt.

▶ **Traitement** : taux plein pendant 3 mois, 1/2 traitement les 9 mois suivants (+ complément MGEN ou autre si adhérent·e).

Attention ! le premier jour d'un arrêt de travail n'est plus rémunéré, c'est ce qui est appelé jour de carence, dont la FSU-SNUipp demande l'abandon. En période Covid, le jour de carence peut être suspendu.

Congé de longue maladie (CLM) ou congé pour maladie grave

▶ **Conditions** : accordé en cas de maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés, une liste définit les maladies qui donnent droit au CLM.

▶ **Durée** : 3 ans maximum.

▶ **Traitement** : taux plein pendant un an, 1/2 traitement les 2 années suivantes (+ complément MGEN, ou autre, si adhérent·e). Il ne faut pas hésiter à contacter la FSU-SNUipp pour être épaulé·e dans les démarches.

Congé de longue durée (CLD)

▶ **Conditions** : accordé pour l'un des 5 groupes de maladies : cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.

▶ **Durée** : 5 ans maximum (par affection déclarée)

▶ **Traitement** : taux plein pendant 3 ans, 1/2 traitement les 2 années suivantes (+ complément MGEN, ou autre, si adhérent·e).

Congé maternité

- ▶ **Conditions** : de droit avec certificat médical.
- ▶ **Durée** : 16 semaines (26 à partir du 3^{ème} enfant) dont 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement (8 pour le 3^{ème} enfant).
- ▶ **Traitement** : taux plein pour les AESH exerçant depuis plus de 6 mois, IJ de la Sécurité Sociale sinon.
- ▶ Possibilité de réduction jusqu'à trois semaines du congé prénatal, sur attestation du médecin, afin d'augmenter le congé postnatal.
- ▶ Vous pouvez bénéficier d'autorisations d'absence, sous réserve des nécessités de service à partir du début du 3^e mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour, et pour vous rendre aux séances de préparation à l'accouchement et aux examens médicaux obligatoires.

Congé pour naissance

- ▶ **Conditions** : de droit pour le·la conjoint·e ne bénéficiant pas du congé maternité ou d'adoption
- ▶ **Durée** : 3 jours ouvrables à prendre dans les 15 jours entourant la naissance ou l'adoption. Un congé paternité s'ajoute au congé pour naissance.

Congé parental

- ▶ **Conditions** : de droit pour le père et la mère, dans un délai de 3 ans après l'arrivée, c'est-à-dire la naissance ou l'adoption de l'enfant. Le congé parental peut être pris par l'un des parents, ou par l'un puis par l'autre ou par les 2 parents simultanément. La demande se fait 2 mois avant le début du congé et, pour le renouvellement, 1 mois avant son expiration.
- ▶ **Durée** : périodes de 2 à 6 mois renouvelables jusqu'au 3^e anniversaire de l'arrivée de l'enfant.
- ▶ **Traitement** : pas de traitement, mais continuité des prestations familiales sous conditions. Les périodes de congé parental intervenues depuis le 7 août 2019 sont prises en compte, dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, pour l'avancement d'échelon. Elles sont prises en compte, sans cotisation spécifique pour la retraite

Congé paternité

- ▶ **Conditions** : de droit pour le ou la conjointe ne bénéficiant pas du congé maternité, il est à demander un mois avant la date de début souhaitée.
- ▶ **Durée** : 25 jours ouvrables (18 jours pour naissances multiples) à prendre dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption.

À compter du 1er juillet 2021, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est doublée : elle est désormais de 28 jours contre 14 jours auparavant, y compris les 3 jours de congé de naissance financés par l'employeur, qui s'ajoutent aux 25 jours indemnisés par la sécurité sociale.



LES CONGÉS ET ABSENCES (suite)

Autorisations d'absence de droit (sauf cas particulier rémunérées)

Des autorisations d'absence de droit peuvent être accordées pour :

- participation à des travaux d'une assemblée publique élective
- participation à un jury de la cour d'assises
- autorisation d'absence à titre syndical
- examens médicaux obligatoires liés à la grossesse ou à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents.es

Autorisations d'absence facultatives

Des autorisations d'absences facultatives peuvent être accordées, sous réserve de nécessité de service, pour :

- mariage ou PACS (5 jours)
- décès ou maladie très grave du conjoint, des parents ou des enfants (3 jours + 48h de trajet)
- garde d'enfants malades (6 jours par an)
- participations à un concours de recrutement ou professionnel ou à un examen
- cure thermale
- fête religieuse
- exercer des fonctions publiques électives non syndicales
- en qualité de sapeur-pompier volontaire
- convenance personnelle

Aucun texte ne le prévoit, mais il est d'usage d'accorder aux fonctionnaires et aux contractuels des autorisations d'absence pour participer aux épreuves, sur présentation de la convocation. Chaque administration fixe ses propres règles en la matière. Il faut se renseigner auprès de la DPAE pour connaître les conditions d'absence autorisée.

Garde d'enfants malades

▶ Les autorisations d'absences rémunérées sont accordées pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est en situation de handicap) ou en assurer la garde si l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible.

Le nombre de jours est égal à une fois les obligations hebdomadaires plus 1 jour, soit 6 jours qui peuvent être pris en demi-journées pour un équivalent temps plein.

Si l'AESH élève seul.e son enfant ou le·la conjoint·e ne bénéficie d'aucune autorisation, ce nombre est doublé.

- 100%: 6 jours soit 12 demi-journées
- 82%: 5 jours soit 10 demi-journées
- 70%: 4 jours soit 8 demi-journées
- 62%: 3 jours 1/2 soit 7 demi-journées
- 50%: 3 jours soit 6 demi-journées



CONFLITS DU TRAVAIL ET DROIT SYNDICAUX

CCP ET TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Les AESH relèvent des Commissions Consultatives Paritaires (CCP) qui sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles de licenciement et sur les sanctions disciplinaires. La CCP est composée de l'administration (le recteur ou son représentant) et de représentant.es des personnels AESH, désigné.es suite aux élections professionnelles qui se tiennent tous les 4 ans. La FSU demande que cette instance paritaire soit également consultée sur d'autres sujets (recrutements, affectations, congés de formation...) Comme les fonctionnaires, les AESH peuvent déposer un recours au Tribunal Administratif (TA) pour contester une décision de l'administration.

LES MÊMES DROITS SYNDICAUX QUE LES ENSEIGNANT.ES

Les AESH ont les mêmes droits syndicaux que les enseignant.es du premier degré (D n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique) (circulaire du 03/07/2014) , notamment :

- le droit de grève, sans application du SMA (Service Minimum d'Accueil)
- le droit aux Réunions d'Information Syndicale sur leur temps de travail (RIS), 3 demi-journées par année scolaire
- et le droit aux stages syndicaux (12 jours par an) sur leur temps de travail, la demande écrite est à transmettre 1 mois avant la date du stage

Une situation est susceptible de dégrader les conditions de travail des personnes, de porter atteinte à leur santé physique ou mentale, ou à la sécurité des biens ?

N'hésitez plus et contacter le plus rapidement possible la FSU-SNUipp 31 ou le secrétaire du CHSCT-SD (chsct-sd31-secretaire@ac-toulouse.fr).

Il vous faut également remplir le RSST ! → <https://31.snuipp.fr/spip.php?article6378>

La FSU-SNUipp et les AESH : une longue histoire

Aides éducateurs remplacés sur leurs missions par les AED en 2003, notamment en éducation prioritaire, puis premiers contractuels en emplois aidés arrivés dans les écoles en 2006 dans le cadre du protocole sur la direction d'école... la FSU-SNUipp et la FSU ont tout de suite fait valoir la nécessité de créer des emplois stables et pérennes pour exercer ces missions.

Dans le même temps, les conditions d'emploi et de recrutement sur des contrats extrêmement précaires ont nécessité l'engagement de la FSU-SNUipp et de la FSU pour faire respecter les droits de tous les personnels.

Recours aux prud'hommes pour l'application stricte des droits en matière de formation professionnelle des contractuels en contrat aidé, interventions dans les académies pour faire valoir les droits à prise en charge des frais de déplacement, mobilisations pour les salaires, la FSU-SNUipp et la FSU n'ont eu cesse de revendiquer des emplois de la Fonction publique, une formation, une qualification et un statut pour des personnels remplissant des missions indispensables au bon fonctionnement des écoles et établissements.

L'ACTION SOCIALE

Les AESH bénéficient des prestations suivantes :

- Chèque vacances ;
- Aide à la restauration ;
- Prêts à court terme et sans intérêt et secours urgents et exceptionnels ;
- Actions sociales d'initiative académique (ASIA).

Depuis le 1er janvier 2021 vous pouvez également bénéficier des prestations d'action sociale :

- prestation individuelle "CESU-garde d'enfants 0/6 ans" ;
- dispositif collectif "Actions mises en œuvre par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS)".

Les AESH, y compris en CDD, bénéficient également de :

- l'aide aux vacances ;
- l'aide aux enfants handicapés.

Code pour bénéficier des aides :
 Payé.e par Déodat de Séverac : EPLE 106
 Payé.e le Rectorat : 206

Le chèque-vacances

Le chèque vacances est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances. Il permet de financer le départ en vacances et un large éventail d'activités culturelles et de loisirs. Il repose sur une épargne préalable de l'agent.e qui est abondée d'une participation de l'employeur.

<https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/cv/web/home>

Aide à la restauration

L'administration participe au prix des repas des agent.es servis dans les restaurants inter-administratifs et inter-entreprises bénéficiant d'une convention avec le rectorat. Cette prestation, déduite du montant du repas réglé par l'agent.e, est versée directement par le rectorat au restaurant. L'agent.e ne peut pas percevoir directement cette prestation.

Les prêts à court terme et sans intérêt et secours urgents et exceptionnels

Ce sont des aides financières destinées aux personnels qui rencontrent des difficultés financières passagères et exceptionnelles à caractère social.

Après un entretien préalable avec un.e assistant.e social.e des personnels, la CAAS des prêts et secours réunie en formation permanente émet un avis sur l'attribution d'un secours non remboursable ou d'un prêt sans intérêt, que le recteur accorde ou non dans la limite des crédits disponibles.

Coordonnées des assistantes sociales de la DSDEN 31 :

Laurence Heckmann – laurence.heckmann@ac-toulouse.fr - 05-36-25-89-37

Fabienne Bénart-Crozat – fabienne.crozat@ac-toulouse.fr - 05-36-25-89-36

Alexandra Bord – alexandra.bord@ac-toulouse.fr - 05-36-25-89-38

Émilie Dangla – emilie.dangla1@ac-toulouse.fr - 05-36-25-89-39

Pour savoir qui contacter, consulter cette carte :

https://web.ac-toulouse.fr/carto/service_social/index.html#10/43.3247/1.2950

LES ASIA

Aide à la prise en charge de contraintes particulières à la fonction d'AESH

L'attribution de l'aide est soumise à la condition d'être AESH sous contrat de droit public d'une durée supérieure à 6 mois et d'avoir des contraintes d'emploi du temps (accompagner un ou des enfants en situation de handicap sur le temps du repas). Le montant de cette aide est fixé à 1,29€ par repas.

Aide aux activités culturelles et sportives pour les enfants de moins de 16 ans

L'attribution de l'aide est accordée une seule fois par an et par enfant, sous condition de revenus. Le montant du forfait est de 30€ maximum par an et par enfant.

Aide au logement étudiant

Cette aide est accordée, sous condition de revenus, aux agents parents d'enfant(s) poursuivant une année d'étude ou de formation éloignée du domicile familial de plus de 40 km et qui prennent un logement en location. Cette aide, d'un montant maximum de 610 €, est accordée une seule fois par enfant au cours de sa scolarité.

<https://web.ac-toulouse.fr/web/personnels/2323-actions-sociales-dinitiative-academique.php>

LE SRIAS OCCITANIE

Les SRIAS proposent une action sociale interministérielle et déconcentrée dans différents domaines au niveau de chaque région.

<https://www.srias-occitanie.fr/>

Chèques emploi service (Cesu) – garde d'enfant 0/6 ans

Il s'agit d'une prestation dispensée pour la garde d'enfants de moins de 6 ans. Elle est versée sous forme de Cesu qui peuvent être utilisés pour rémunérer tout ou partie des frais de garde engagés par les parents, quel que soit le mode de garde (crèche, assistante maternelle agréée, garderie périscolaire, baby-sitting, etc.).

<https://www.cesu-fonctionpublique.fr/>

Aide aux vacances

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour des enfants d'agents publics :

- centres de vacances avec ou sans hébergement,
- centres familiaux et gîtes de France,
- séjours éducatifs,
- séjours linguistiques.

<https://web.ac-toulouse.fr/web/personnels/2046-prestations-interministerielles-pim.php>

Aide aux enfants handicapés

Cette prestation peut bénéficier :

- aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans pour leur permettre de faire face aux soins coûteux ;
- aux enfants d'agents de l'État, handicapés ou atteints d'une maladie chronique, âgés de plus de 20 ans et de moins de 27 ans poursuivant des études ;
- aux parents d'enfants handicapés séjournant dans des centres de vacances spécialisés

<https://web.ac-toulouse.fr/web/personnels/2046-prestations-interministerielles-pim.php>

La FSU-SNUipp et la FSU

La FSU-SNUipp est le premier syndicat représentant les enseignant.es du primaire, les AESH et les psychologues. Il appartient à la Fédération Syndicale Unitaire (FSU) qui a été créée en 1993 et qui regroupe des syndicats de l'enseignement, de l'éducation, de la recherche, de la culture, de la formation et de l'insertion.

Fort de la confiance accordée par la profession, de ses plus de 53 000 adhérentes et adhérents, de ses milliers de militantes et militants partout en France, la FSU-SNUipp porte un projet novateur pour l'École, ses élèves et ses personnels.

UN SYNDICAT POUR TRANSFORMER L'ÉCOLE

Aujourd'hui, tout le monde fait sensiblement le même constat. Inégalitaire, notre école butte sur un noyau dur d'élèves en difficulté, trop souvent issus des milieux défavorisés. Trop de jeunes sortent du système éducatif sans qualification. Ces « laissés pour compte » de la réussite scolaire deviennent toujours plus vulnérables au chômage et aux exclusions. C'est là un défi pour notre système éducatif.

Pour la FSU-SNUipp, il convient de doter notre profession de leviers forts qui permettent de libérer sa capacité d'initiative et sa créativité professionnelle. La possibilité de se concerter, d'avoir un regard pluriel sur l'enfant, de travailler réellement en équipe s'inscrivent dans cette perspective que l'on peut résumer dans cette formule. Le dispositif « Plus de Maîtres Que de Classe » porté par notre syndicat depuis toujours peut être un de ces leviers s'il est largement déployé et soutenu par de la formation et de la recherche.

Transformer l'école, c'est aussi développer la scolarisation précoce, réinvestir l'aide aux élèves en difficulté avec des maîtres.es spécialisés.es, n'oublier aucun territoire : éducation prioritaire et territoires ruraux... C'est aussi donner de vrais moyens à la scolarisation des élèves en situation de handicap.

UN SYNDICAT POUR LES PERSONNELS

On en demande toujours plus aux professionnel.les des écoles, dans des conditions d'exercice du métier rendues de plus en plus difficiles. Les réformes des retraites successives et injustes posent aussi la question de l'allongement de nos carrières. Notre travail doit être mieux reconnu et nos droits développés. Il faut en finir avec le blocage de nos salaires.

UN SYNDICAT POUR PENSER ET TRANSFORMER LE MÉTIER

Au quotidien, le métier est devenu une véritable course d'obstacles. On demande de plus en plus aux personnels des écoles, dans des conditions de plus en plus difficiles et sur des temps de plus en plus contraints. Pourtant, leur engagement pour l'école est total. On ne doit pas se priver de cette richesse. Il est impératif de donner aux équipes les moyens de faire du travail de qualité. C'est en aidant les enseignant.es et les AESH à être mieux armés.es professionnellement que l'on aidera tous les élèves à mieux réussir. Pour la FSU-SNUipp, le travail en équipe, Plus de maîtres que de classes et la formation sont des clefs pour une qualité du travail au service des élèves.

UN SYNDICAT POUR TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ

Nos engagements professionnels ne s'arrêtent pas à la classe ou à l'école. Nous ne pouvons rester indifférents à l'aggravation des inégalités d'accès à l'emploi, à la santé, à la culture... mais aussi au développement de la précarité, des discriminations qui touchent les familles de nos élèves. La FSU-SNUipp est solidaire et agit...

Dans FSU-SNUipp, il y a FSU

Le SNUipp appartient à la FSU, une fédération constituée de syndicats nationaux qui lui permettent d'être avec ses 160 000 adhérents l'une des principales fédérations de la fonction publique. Elle intervient pour promouvoir le développement des services publics comme vecteur de solidarité et d'égalité mais aussi pour garantir l'accès de tous les citoyens à des services publics de qualité (école, hôpital, emploi, culture...).

La FSU promeut un syndicalisme de lutte et un syndicalisme unitaire, indispensable pour créer un rapport de force avec tou.tes les salarié.es.

L'école est dans la société

La FSU-SNUipp est engagée auprès d'associations partenaires pour lutter contre toutes les formes de discriminations. Au côté d'ATD Quart-monde, de RESF, de la Jeunesse au plein air (JPA), des associations d'aide aux ROMS, il défend les **droits des enfants** au premier rang desquels le droit à l'éducation pour tou.tes. La solidarité en éducation s'étend à l'international. La FSU-SNUipp est membre de Solidarité laïque, ONG de **développement de l'éducation** qui intervient dans une vingtaine de pays mais aussi en France, dans la "jungle" de Calais par exemple.

Lutter contre toutes les discriminations

Les questions de discrimination de tous ordres, **inégalités filles-garçons, homophobie, handicap...** sont depuis toujours au cœur de la réflexion de la FSU-SNUipp: articles et reportages dans Fenêtres sur Cours, colloques, conférences. Il développe notamment des ressources pour que les enseignant.es puissent aborder ces questions en classe.

En savoir plus :

- Mieux promouvoir l'égalité filles-garçons
- L'éducation pour tous : un droit à faire respecter
- École inclusive : scolariser tous les élèves mais aussi les faire réussir



Celui qui combat peut perdre,
Mais celui qui ne combat pas a déjà perdu.
Bertolt Brecht



Ensemble, on est plus fort.es !



FSU
SNUipp

DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE