Guide pratique AESH SNUipp-FSU



6ème édition
septembre 2022

F.S.U.

SNUipp FSU
DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

Le SNUipp-FSU, aux côtés des AESH

Une longue histoire de la précarité...

Les AESH qui exercent dans les écoles et établissements scolaires sont issu·es d'une longue lignée de contractuel·les recruté·es dans des conditions précaires (AVS, AED-AVS, EVS...). La possibilité d'accéder à un contrat à durée indéterminée en 2014 n'a pas amélioré l'exercice d'une fonction, pas encore reconnue comme un métier à part entière.

Pourtant un·e agent·e de l'Education nationale sur dix est aujourd'hui un·e AESH. Ils et elles exercent une mission de service publique pérenne, dont l'utilité au bénéfice des élèves en situation de handicap n'est plus à démontrer. Sans leur présence dans les classes, il n'y aurait pas d'école inclusive.

A leurs côtés dès le début, le SNUipp-FSU a toujours porté la nécessité de conforter les AESH dans leurs missions en leur offrant une reconnaissance statutaire, plus protectrice et en créant un véritable métier. Il accompagne les AESH au quotidien pour faire respecter leurs droits et pour en gagner de nouveaux.

Suite aux actions et aux mobilisations auxquelles le SNUipp-FSU et la FSU ont largement contribué, de timides propositions ont été émises par le ministère qui reconnaît lui-même qu'il y a une urgence à avancer.

Pour le SNUipp-FSU, un nouveau corps de catégorie B de la Fonction publique doit être créé pour reconnaître la place des AESH. Il doit s'accompagner d'un meilleur salaire, de l'assurance de pouvoir travailler à temps complet, de réelles perspectives de déroulement de carrière, d'une formation professionnelle avec la garantie de meilleures conditions de travail. C'est la base indispensable à la reconnaissance d'un véritable métier pour les AESH.

C'est toutes et tous ensemble que nous gagnerons la bataille contre la précarité !



132 200 AESH
exercent dans les écoles et les établissements



plus de 430 000
élèves en situation de handicap sont scolarisés



93% des AESH
sont des femmes



850€ nets
environ par mois



62% en moyenne
comme quotité de travail



83 pts d'indice
de progression maximum pour toute une "carrière"

Sommaire

Les conditions d'emploi....04

Les missions....07

Le contrat de travail....09

Le temps de travail....12

La rémunération....13

La formation....16

Les congés....17

La santé, la sécurité, la retraite, le chômage....20

La représentation des AESH, les droits syndicaux....22

Les textes de référence....23

Se syndiquer....24

Les conditions d'emploi

Supérieur hiérarchique, place dans l'équipe éducative, organisation du travail, emploi du temps... sont des sujets importants qui affectent l'exercice au quotidien.

Les conditions de recrutement

Le recrutement des AESH s'effectue parmi :

✔ les titulaires du DEAES ou d'un diplôme d'accompagnement à la personne ;

✔ les personnes ayant exercé pendant au moins neuf mois dans le domaine de l'accompagnement des personnes en situation de handicap ;

✔ les titulaires d'un diplôme de niveau IV (baccalauréat) ou d'une qualification équivalente.

Les employeurs

Les AESH qui exercent aujourd'hui dans l'Éducation Nationale peuvent être recruté·es par des employeurs différents :

✔ le·la directeur·trice académique des services de l'Éducation Nationale (IA-DASEN) ou le·la recteur·trice

✔ le·la chef·fe d'établissement d'un EPLE (collège ou lycée)

Ces deux modes de recrutement coexistent et complexifient les règles de gestion. Les premier·es sont rémunéré·es directement sur le budget de l'Etat quand les second·es dépendent du budget de l'établissement qui les emploie. Idem pour les gestionnaires qui sont différents.

Le SNUipp-FSU exige la fin de ce double système qui désengage l'Education nationale de ses responsabilités. Tous·tes les AESH doivent être logé·es à la même enseigne en relevant des effectifs et du budget du ministère.

L'autorité hiérarchique

L'autorité hiérarchique est différente selon l'employeur :

✔ l'inspecteur de l'Education nationale (IEN) pour les AESH recruté·es par la direction académique

✔ le chef d'établissement pour les AESH recruté·es par un établissement.

Le directeur ou la directrice d'école est-il le ou la supérieur·e hiérarchique ?

Non, il ou elle est simplement délégataire de l'autorité de l'employeur et chargé·e de l'application du contrat, notamment l'organisation du travail dans l'école. En aucun cas, il ou elle ne peut être chargé·e du recrutement ou de la constitution du contrat ou même de l'entretien professionnel.

L'environnement de travail

Les AESH sont membres à part entière de la communauté éducative. Ils et elles exercent dans les équipes des écoles et établissements. Ils et elles ont accès aux espaces communs (salles des maîtres, toilettes, accès au photocopieur...). Le matériel et les outils nécessaires à leur fonction doivent leur être fournis (matériel pédagogique, outils numériques, documents de suivi de l'élève...).

Les AESH exercent sous la responsabilité d'un·e enseignant·e. Ils et elles participent aux échanges avec l'enseignant·e et la famille de l'élève accompagné.

Le(s) lieu(x) d'exercice

Avec la création des PIAL, les AESH peuvent être amené·es à exercer leur service dans les écoles, les collèges ou les lycées, dans le public comme dans le privé.

Ils et elles peuvent travailler au sein d'un·e ou plusieurs écoles et/ou établissements. Le contrat doit en préciser la liste.

Les PIAL ont considérablement dégradé les conditions d'exercice des AESH en multipliant les déplacements sur des zones, parfois extrêmement étendues.

Le SNUipp-FSU demande l'abandon des PIAL.

Le pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL)

Inscrits dans la loi pour une école de la confiance de 2019, les PIAL, après une phase d'expérimentation, ont été généralisés à tout le territoire.
Il y en a plus de 4 000 à la rentrée 2022.

Pour le ministère, ils remplissent 3 objectifs :



un accompagnement défini au plus près des besoins de chaque élève



plus de réactivité et de flexibilité dans l'organisation de l'accompagnement dans les écoles et établissements



une professionnalisation des AESH et une amélioration de leurs conditions de travail

Plusieurs organisations

C'est le DASEN qui définit le territoire le plus adapté à l'organisation du PIAL :

✔ PIAL 1er degré (maternelle, élémentaire, ULIS école)
✔ PIAL 2nd degré (collège, lycée, ULIS collège ou lycée, lycée professionnel...)
✔ PIAL inter degrés (tous niveaux)

Différent·es acteurs·trices

✔ Service de l'école inclusive (SEI)
Il s'agit du service de gestion centralisé à la direction académique. Il est à la fois chargé du traitement des notifications d'aide humaine de la CDAPH, de l'affectation des AESH et de leur gestion administrative (contrats, suivi de l'évolution du contrat et de la rémunération, organisation de la formation initiale et continue...). Il met en place la cellule d'écoute pour les parents.

✔ Pilote du PIAL
Il s'agit de l'IEN de circonscription pour les PIAL 1er degré, du chef d'établissement pour les PIAL 2nd degré, ou de l'un ou l'autre pour les PIAL inter degrés. Il évalue l'activité professionnelle de l'AESH. Il est informé des modifications affectant les AESH du PIAL, notamment leur emploi du temps. Il est en lien avec le coordonnateur, les directeurs·trices et les chefs d'établissement. Il est aussi l'interlocuteur privilégié du SEI.

✔ Coordonnateur·trice du PIAL
Il s'agit d'un directeur ou d'une directrice d'école pour les PIAL 1er degré, d'un membre de l'équipe pédagogique pour les PIAL 2nd degré, ou d'une personne choisie par l'IEN de circonscription ou le chef d'établissement pour les PIAL inter degrés. Il coordonne et module l'emploi du temps de l'AESH en fonction des besoins d'accompagnement.

En réalité, la création des PIAL a profondément dégradé l'accompagnement des élèves qui ne bénéficient souvent que d'un saupoudrage et les conditions de travail des AESH.

Les PIAL permettent surtout au ministère d'afficher un meilleur taux de couverture d'accompagnement, au détriment de sa qualité.

L'emploi du temps

L'emploi du temps est organisé conjointement entre le responsable du PIAL (IEN ou chef d'établissement), le coordonnateur et le·la directeur·trice d'école. Ce document doit être remis à l'AESH en début d'année scolaire et il doit s'accompagner d'une information claire et précise sur l'organisation du service.

L'emploi du temps doit tenir compte des temps de déplacement entre deux écoles ou établissements d'affectation. Ces temps sont comptabilisés comme du temps de travail effectif.

La gestion de l'emploi du temps est confiée au coordonnateur·trice du PIAL :

✔ en cas de changement ou de réorganisation de l'emploi du temps, l'AESH doit être informé·e suffisamment en amont de la décision, notamment si elle entraîne un changement de lieu d'exercice ;

✔ en cas d'absence de l'élève, l'AESH peut être amené·e à accompagner un autre élève et l'emploi du temps provisoirement modifié ;

✔ en cas d'absence de l'enseignant·e, il n'y a pas lieu de modifier l'emploi du temps. L'AESH accompagne l'élève dans la classe où il a été accueilli et est placé·e sous la responsabilité de l'enseignant·e de cette classe.

L'emploi du temps doit prendre en compte, dans la mesure du possible, et surtout en cas de modification en cours d'année, du second emploi susceptible d'être exercé par l'AESH.

Le temps de cantine

La pause méridienne n'est pas comptabilisée dans le temps de travail, sauf si l'emploi du temps prévoit l'accompagnement de l'élève sur ce temps-là. Si la journée atteint 6 heures continues de travail, l'AESH bénéficie d'une pause d'une durée minimale de vingt minutes, avant ou après le temps de restauration de l'élève.

Ce temps est sous la responsabilité de la collectivité territoriale qui en a la charge. A ce titre, il fait l'objet d'un contrat spécifique avec la mairie ou le département ou dans quelques cas encore, d'une convention avec l'Etat.

Le temps de récréation

Le temps de récréation est du temps de travail. L'AESH peut être amené·e à accompagner l'élève dans la cour. Aucune tâche de surveillance de la cour ne peut lui être confiée.

Les sorties scolaires

L'AESH peut être amené·e à accompagner l'élève lors d'une sortie de classe occasionnelle ou régulière. Il ou elle n'est pas comptabilisé·e dans le taux d'encadrement et de surveillance du groupe d'élèves.

Si la sortie scolaire entraîne une modification de l'emploi du temps (retour tardif à l'école par exemple), le coordonnateur du PIAL doit donner son accord en amont et en informer le·la directeur·trice.

Si la sortie scolaire est avec nuitée, elle ne peut pas être imposée à l'AESH et la participation de l'élève ne peut pas reposer que sur sa seule présence. La participation de l'AESH requiert l'accord de l'employeur et la rédaction d'un protocole d'accord précisant l'emploi du temps et les horaires de travail.

Le périscolaire

Les AESH peuvent être recruté·es par les collectivités territoriales pour assurer l'accompagnement des élèves sur les temps périscolaires. Ces heures de travail relèvent du cumul d'activités.

Pour le ministère, le développement de l'emploi des AESH sur les activités périscolaires mises en place par les collectivités territoriales est une piste à envisager pour augmenter le temps de travail et proposer des temps complets. La possibilité d'intervenir dans les centres de loisirs ou les colonies de vacances pourrait aussi être une autre piste.

Pour le SNUipp-FSU, aucune évolution du cadre d'emploi ne peut s'affranchir d'une consultation large des AESH !

SNUipp FSU DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

Les missions

Souvent sources de tensions dans les écoles et établissements, les missions des AESH sont pourtant très encadrées. Il manque aujourd'hui un référentiel pour déboucher sur un véritable métier.

Un texte de référence

Les missions exercées sont strictement énumérées dans la **circulaire n°2017-084 du 3 mai 2017**. Les AESH ne peuvent effectuer d'autres missions que celles liées à l'accompagnement des élèves en situation de handicap :

✔ accompagnement dans les actes de la vie quotidienne (assurer les conditions de sécurité et de confort, aider aux actes essentiels de la vie, favoriser la mobilité)

✔ accompagnement dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles)

✔ accompagnement dans les activités de la vie sociale et relationnelle

Peut-on demander à l'AESH de changer les couches de l'élève qu'il ou elle accompagne ?

L'aide à la toilette, lorsque celle-ci est assimilée à un acte de vie quotidienne et n'a pas fait l'objet d'une prescription médicale, comme les soins d'hygiène de façon générale figurent parmi les missions.
L'AESH peut être mobilisé·e, à l'école maternelle, pour accompagner le passage aux toilettes ou le changement des couches. Mais on ne peut pas lui demander d'intervenir auprès d'autres élèves que celui qu'il ou elle accompagne.

Le type d'accompagnement

L'accompagnement des élèves se décline selon deux modalités :

✔ **aide individuelle** : elle est attribuée par la CDAPH à un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu, pour une quotité horaire déterminée

✔ **aide mutualisée** : elle est attribuée par la CDAPH à un élève qui a besoin d'un accompagnement sans qu'il soit nécessairement soutenu et continu, et sans précision de quotité horaire.

L'accompagnement collectif dans les ULIS (1er ou 2nd degré) relève d'une décision de l'autorité académique. Les AESH apportent leur aide à l'ensemble des élèves du dispositif, soit dans l'ULIS, soit dans les classes ordinaires pendant les temps d'inclusion.

De plus en plus l'aide mutualisée est préférée à l'aide individualisée. C'est toujours au détriment des élèves, victimes de la baisse drastique du volume des aides et du saupoudrage de l'accompagnement. Pour l'administration, c'est surtout une façon d'afficher un accompagnement pour chaque élève tout en dégradant les conditions de travail des AESH, chargé·es d'accompagner toujours plus d'élèves, souvent dans des écoles et établissements différents.

Le SNUipp-FSU revendique un budget à la hauteur des besoins de l'école inclusive et le recrutement d'AESH en nombre suffisant.

Les missions particulières : l'AESH référent·e

Les missions et les conditions de désignation des AESH référent·es sont définies par l'arrêté du 29 juillet 2020.

Le rôle de l'AESH référent·e est multiple : assurer un appui méthodologique auprès des autres AESH, apporter un soutien spécifique aux AESH nouvellement recruté·es, contribuer aux travaux conduits à tous les échelons et aux actions de formation.

Après appel à candidatures, l'AESH référent·e est choisi·e pour son expérience dont il pourra faire bénéficier les autres AESH.

Il perçoit une indemnité de fonctions de 600 euros par an.

Les textes ne disent rien sur la charge de travail, la formation et le temps nécessaire pour l'exercice de la mission d'AESH référent·e. Le SNUipp-FSU est vigilant aux conditions de sa mise en place.

L'AESH référent·e ne doit pas se transformer en une hiérarchie intermédiaire : il ou elle est un pair parmi ses pairs.

Les missions particulières : l'AESH remplaçant·e

Hormis dans quelques départements, il n'existe pas aujourd'hui de possibilité de remplacer les AESH absent·es.

C'est une demande forte qui pourrait être satisfaite en créant un dispositif d'AESH remplaçant·es, à l'instar de ce qui existe pour les enseignant·es.

Le SNUipp-FSU revendique la création d'une brigade d'AESH remplaçant·es dans tous les départements.

Le référentiel métier

Il n'existe pas aujourd'hui de référentiel du métier d'accompagnant·es des élèves en situation de handicap... Et pour cause, ce métier peine à exister ! Il demeure une fonction ou une mission, sans jamais passer le cap d'une profession pleinement reconnue. Le travail sur le référentiel est un chantier à engager rapidement.

Le cumul d'activités

Les AESH peuvent être autorisé·es à cumuler leur activité principale avec une activité accessoire, à certaines conditions. Cette activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, doit être compatible avec les fonctions exercées et ne pas empiéter sur le service.

✔ AESH exerçant à plus de 70%
une demande d'autorisation d'exercer une activité accessoire doit être adressée à l'employeur.

✔ AESH exerçant à 70% ou moins
une déclaration écrite informant de l'intention d'exercer une activité accessoire doit être adressée à l'employeur.

L'administration peut à tout moment s'opposer au cumul d'activités si celui-ci est incompatible avec l'exercice des fonctions ou les règles de déontologie. La demande d'autorisation ou la déclaration écrite valent aussi pour les contrats conclus avec une collectivité territoriale (cantine, périscolaire…).

Au regard des conditions d'emploi des AESH, majoritairement recruté·es sur des temps incomplets, le ministère recommande d'autoriser les demandes de cumuls d'activité formulées.

Pour le SNUipp-FSU, il est urgent de sortir les AESH de la précarité en augmentant leur temps de travail et leur salaire. Il est insupportable aujourd'hui d'être obligé·e de cumuler deux, voire trois emplois, pour pouvoir vivre décemment.

Le contrat de travail

Le contrat précise les conditions auxquelles l'AESH est recruté·e, sa quotité de travail, son niveau de rémunération, mais aussi les écoles et/ou établissements au sein desquels il ou elle exerce.

Le contrat, l'avenant de contrat

Le contrat est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, renouvelable une fois, pour une durée maximum de 6 ans. Les AESH accèdent à un CDI après 6 ans de services, sans interruption de plus de 4 mois entre deux contrats.

Si les 6 ans sont atteints en cours de CDD, celui-ci est requalifié en CDI.

L'avenant est un nouveau contrat qui modifie l'engagement initial (modification d'un élément substantiel, évolution en CDI...).

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.

La période d'essai

Lors du premier contrat, une période d'essai peut être prévue. Elle est le plus souvent de deux mois et peut être renouvelée une fois.

En cas de renouvellement de contrat, il n'y a pas de nouvelle période d'essai.

Le renouvellement de contrat

Le renouvellement de contrat n'est pas de droit et reste lié au besoin à couvrir.
L'administration doit notifier, par courrier avec accusé de réception ou en main propre, son intention de renouveler ou non l'engagement 2 mois avant le terme du contrat pour un CDD et 3 mois pour un CDI. L'AESH dispose ensuite de huit jours pour faire connaître sa réponse.

Attention aux conséquences d'un refus de renouvellement
Si l'AESH refuse une proposition de renouvellement, il·elle sera considéré·e comme refusant une proposition d'emploi. Cela a des répercussions sur le droit à l'assurance chômage, sauf cas particuliers (considérations d'ordre personnel ou modification substantielle du contrat sans justification de l'employeur).

Le CDI

Au bout de 6 ans d'exercice en CDD, les AESH bénéficient d'un CDI. Toutefois cela ne constitue pas une titularisation et ils continuent à exercer en tant qu'agent·es contractuel·les de la Fonction publique.

Le CDI leur permet d'accéder à des droits spécifiques (voir rubrique congés).

La portabilité du CDI
Un·e agent·e qui bénéficie déjà d'un engagement en CDI peut être recruté·e directement en CDI par un autre employeur au sein de la même Fonction publique pour exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Un statut pour les AESH !

Le SNUipp-FSU et la FSU revendiquent la création d'un corps de catégorie B pour les AESH, c'est-à-dire un emploi sous statut de fonctionnaire pour reconnaître un besoin de service public pérenne dans les écoles et établissements. L'accès au CDI est largement insuffisant et ne règle en rien la précarité. Les AESH subissent toujours des temps incomplets imposés, des conditions de travail dégradées et des salaires indignes.

Le ministère doit aujourd'hui respecter ses engagements auprès des AESH en créant un véritable métier d'accompagnant·e des élèves en situation de handicap.
Cela passe par un statut de la Fonction publique, l'assurance d'un travail à temps complet, une formation professionnelle et une revalorisation des salaires.
Il faut en finir avec la précarité !

Les éléments du contrat

Le contrat doit préciser la quotité de travail et le ou les lieu(x) d'exercice.

L'affectation sur un PIAL comprend tous les établissements des communes qui composent le PIAL (écoles s'il s'agit d'un PIAL 1er degré, établissements s'il s'agit d'un PIAL 2nd degré, écoles et établissements s'il s'agit d'un PIAL inter degrés).

Il doit aussi indiquer la commune qui constitue la résidence administrative.

La modification d'un élément substantiel au contrat

Le contrat se fonde sur des éléments constitutifs comme le salaire, le temps de travail ou le lieu de travail.

En cas de transformation du besoin, l'administration peut être amenée à modifier l'un de ces éléments mais cela nécessite l'accord de l'AESH.

La proposition doit être adressée par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre. L'AESH dispose d'un mois pour accepter ou refuser. L'absence de réponse dans un délai d'un mois équivaut à un refus. Une procédure de licenciement peut être engagée.

La rupture du contrat

La démission
Les AESH, qui veulent rompre leur contrat avant son terme, doivent présenter leur démission à leur employeur par courrier recommandé avec accusé de réception, en respectant un préavis dont la durée est liée à leur ancienneté de service :
✔ 8 jours pour les AESH exerçant depuis moins de 6 mois
✔ 1 mois pour les AESH exerçant depuis plus de 6 mois et jusqu'à 2 ans
✔ 2 mois pour les AESH exerçant depuis plus de 2 ans

Les AESH n'ont pas droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) en cas de démission ou de refus d'un renouvellement de contrat. Il leur faudra attendre 4 mois (121 jours) et justifier d'une recherche active d'emploi pour demander le réexamen de leur situation.

Cependant, certaines démissions peuvent être considérées comme légitimes par Pôle emploi et donner droit à l'ARE :
✔ pour changement de résidence pour suivre son·sa conjoint·e
✔ pour créer ou reprendre une entreprise
✔ pour effectuer une mission de service civique ou de volontariat associatif

La démission est irrévocable. Ne pas hésiter à contacter la section départementale du SNUipp-FSU.

La rupture du contrat

La rupture conventionnelle

Les AESH en CDI peuvent convenir d'une rupture de leur contrat de travail avec leur employeur. Pour que celle-ci soit effective, il faut que les deux parties en soient d'accord. Ainsi la rupture ne peut pas être imposée par l'employeur, comme celui-ci peut également la refuser à l'agent·e en fonction des besoins du service.

Elle ouvre droit au versement d'une indemnité calculée au prorata de l'ancienneté acquise dans la Fonction publique.

Elle donne droit au versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Malgré une forte hausse des demandes, aussi bien chez les agent·es sous contrat que chez les fonctionnaires, très peu de conventions sont signées dans l'Education nationale. Pourtant cette modalité a été inscrite dans la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique.

Le SNUipp-FSU demande le respect de cette possibilité de départ de la Fonction publique, déjà pratiquée dans le secteur privé.

La rupture du contrat

Le licenciement

Il peut y avoir plusieurs motifs amenant à engager une procédure de licenciement :

✔ insuffisance professionnelle,
✔ motif disciplinaire,
✔ inaptitude physique
✔ autres motifs : suppression ou transformation de l'emploi, refus de modification d'un élément substantiel du contrat, impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération.

Pour ces autres motifs, le licenciement ne peut être prononcé que lorsqu'un reclassement dans un autre emploi n'est pas possible. L'administration a l'obligation d'informer l'AESH de son droit à reclassement.

La procédure de licenciement est encadrée.

Lorsque l'administration envisage d'engager une procédure de licenciement, l'AESH est convoqué·e à un entretien préalable, auquel il ou elle peut demander à être accompagné·e de la personne de son choix. La CCP doit être obligatoirement consultée.

La décision de l'administration est notifiée par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge. Le courrier précise le motif et la date du licenciement, compte tenu des congés annuels non pris et de la durée de préavis à respecter :

✔ 8 jours pour les AESH ayant moins de 6 mois d'ancienneté de service
✔ 1 mois pour les AESH ayant entre 6 mois et deux ans d'ancienneté de services
✔ 2 mois pour les AESH ayant plus de deux ans d'ancienneté de services

Le courrier invite aussi l'AESH à présenter une demande de reclassement.

L'indemnité de licenciement

Hormis les licenciements pendant et à la fin de la période d'essai et pour faute disciplinaire, s'il y a reclassement sur un autre poste, si la modification de contrat a été acceptée et si l'agent·e remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, les autres situations donnent droit à percevoir une indemnité de licenciement.

Son montant est calculé en fonction de l'ancienneté de services.

La généralisation des PIAL à la rentrée 2021 a conduit à modifier de nombreuses affectations. L'envoi des avenants s'accompagne souvent de pressions à l'encontre des AESH, voire de menaces. C'est inacceptable !

Le SNUipp-FSU demande que les AESH soient informé·es de leur droit, et qu'en cas de refus de modification de leur affectation, des possibilités de reclassement leur soient proposées.

Le temps de travail

Le calcul du temps de travail est encore source d'erreurs au détriment des AESH, notamment sur l'articulation entre les heures d'accompagnement et les heures connexes.

Les modalités de calcul

Les AESH travaillent sur la base de 1 607 heures annuelles pour un temps complet, réparties entre 41 et 45 semaines.

Ces heures comprennent la journée de solidarité qui n'est donc pas à « rattraper ».

En général, ce temps de travail est réparti sur 41 semaines.



Temps travaillé
= nombre d'heures d'accompagnement hebdomadaires x X semaines



Quotité de travail
= temps travaillé / 1 607 heures
(ou 1 593 heures si les 14 heures de fractionnement ont été déduites)

Par exemple, un·e AESH travaillant 24 heures hebdomadaires sur 41 semaines a un temps de travail de 984 heures par an. Cela correspond à une quotité de travail de 61,2%.

La quotité de travail doit être arrondie à l'entier supérieur (62% pour 24 heures hebdomadaires d'accompagnement sur 41 semaines).

5 semaines en dehors des semaines d'école ?

Le nombre de semaines supérieur aux 36 semaines de l'année scolaire permet de prendre en compte le travail *"invisible"* effectué tout au long de l'année.

Ce forfait d'heures couvre toutes les activités complémentaires et connexes (adaptation du travail, ESS, temps de réunion ou d'échanges avec l'enseignant·e de la classe ou l'équipe éducative, participation à des actions de formation, temps d'autoformation...).

Ce temps ne peut pas être intégré à l'emploi du temps hebdomadaire sous la forme d'heures complémentaires ou être utilisé pour augmenter le temps d'accompagnement. Il ne doit pas non plus donner lieu à un suivi heure par heure.

Temps hebdomadaire accompagnement	Nombre de semaines travaillées	Temps de travail annuel	Quotité travaillée
39 heures	41 semaines	1 607 heures	100 %
30 heures	41 semaines	1 230 heures	76 %
24 heures	41 semaines	984 heures	62 %
20 heures	41 semaines	820 heures	51 %
19 heures 30	41 semaines	803 heures 50	50 %

Exemples de temps de travail

Le temps de travail est l'un des principaux enjeux de l'amélioration des conditions d'emploi des AESH. S'il est nécessaire d'aller vers des temps complets pour toutes et tous, cela ne doit pas conduire à une nouvelle dégradation des missions.

Le SNUipp-FSU demande des emplois à temps complet pour tous·tes les AESH exerçant dans les écoles et établissements scolaires.

La rémunération

Les AESH sont encore rémunéré·es aux alentours du Smic. Avec des salaires très faibles combinés à des temps incomplets imposés, ils et elles subissent de plein fouet la précarité.

La grille indiciaire

Une nouvelle grille de rémunérations est mise en place à compter du 1er septembre 2021.

Elle comporte 11 échelons, allant de l'indice 352 à l'indice 435.

Les indices des deux premiers échelons ont été revalorisés en mai 2022 suite au relèvement du traitement minimum de la Fonction publique.

ÉCHELON	INDICE BRUT (IB)	INDIE MAJORÉ (IM)
11	505	435
10	493	425
9	478	415
8	463	405
7	450	395
6	437	385
5	422	375
4	404	365
3	388	355
2	382	352
1	382	352

Le contexte de forte inflation a poussé les pouvoirs publics à relever les salaires minimum, dans le privé comme dans le public. Cela a des conséquences sur la grille de rémunérations des AESH qui s'est déjà tassée à plusieurs reprises.
Aujourd'hui les trois premiers échelons ont des indices équivalents ou quasi-équivalents, ce qui n'est pas acceptable. Le SNUipp-FSU demande au ministère de prendre des mesures d'urgence pour augmenter les salaires des AESH et les rendre conformes à leur ancienneté de services.

Une réévaluation automatique

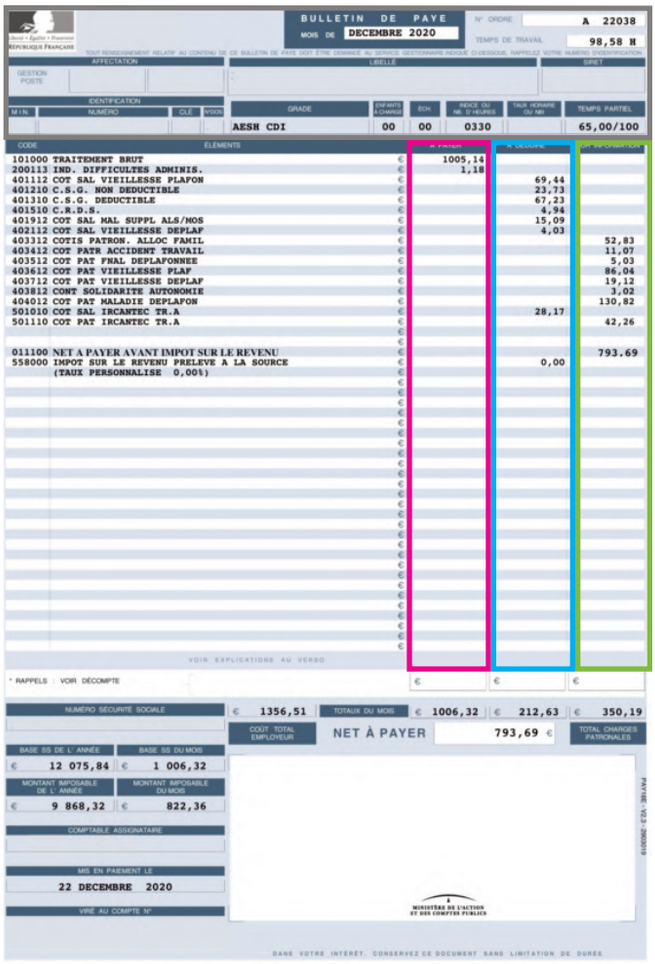
A l'instar des mécanismes de carrière dont bénéficient les fonctionnaires, la progression de la rémunération est régulière, tous les trois ans, sans être liée à la conduite de l'entretien professionnel.

	Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Indice	352	352	355	365	375	385	395	405	415	425	435
Temps complet	Salaire brut	1 707 €	1 707 €	1 722 €	1 770 €	1 819 €	1 867 €	1 916 €	1 964 €	2 013 €	2 061 €	2 110 €
	Net Zone 3	1 369 €	1 369 €	1 381 €	1 420 €	1 459 €	1 498 €	1 536 €	1 575 €	1 614 €	1 653 €	1 692 €
A 62% (24h par semaine)	Salaire brut	1 058 €	1 058 €	1 068 €	1 097 €	1 128 €	1 158 €	1 188 €	1 218 €	1 248 €	1 278 €	1 308 €
	Net Zone 3	849 €	849 €	856 €	880 €	904 €	929 €	953 €	977 €	1 001 €	1 025 €	1 049 €

! *Montants des salaires au 1er juillet 2022*

Comprendre son bulletin de salaire

Le salaire brut se calcule en multipliant l'indice détenu par la valeur du point d'indice.
Celle-ci est de 4,85€ depuis juillet 2022.



BULLETIN DE PAYE — MOIS DE DECEMBRE 2020 — N° ORDRE A 22038 — TEMPS DE TRAVAIL 98,58 H

AFFECTATION — LIBELLÉ — SIRET

IDENTIFICATION — M I N — NUMÉRO — CLÉ — NODOS

GRADE	ENFANTS À CHARGE	ECH	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL
AESH CDI	00	00	0330		65,00/100

CODE	ÉLÉMENTS	A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT	1005,14		
200113	IND. DIFFICULTES ADMINIS.	1,18		
401112	COT SAL VIEILLESSE PLAFON		69,44	
401210	C.S.G. NON DEDUCTIBLE		23,73	
401310	C.S.G. DEDUCTIBLE		67,23	
401510	C.R.D.S.		4,94	
401912	COT SAL MAL SUPPL ALS/MOS		15,09	
402112	COT SAL VIEILLESSE DEPLAF		4,03	
403312	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL			52,83
403412	COT PATR ACCIDENT TRAVAIL			11,07
403512	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE			5,03
403612	COT PAT VIEILLESSE PLAF			86,04
403712	COT PAT VIEILLESSE DEPLAF			19,12
403812	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE			3,02
404012	COT PAT MALADIE DEPLAFON			130,82
501010	COT SAL IRCANTEC TR.A		28,17	
501110	COT PAT IRCANTEC TR.A			42,26
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU			793,69
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 0,00%)		0,00	

VOIR EXPLICATIONS AU VERSO

* RAPPELS : VOIR DÉCOMPTE

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE		TOTAUX DU MOIS		
	€ 1356,51	€ 1006,32	€ 212,63	€ 350,19
	COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET À PAYER 793,69 €		TOTAL CHARGES PATRONALES

BASE SS DE L'ANNÉE	BASE SS DU MOIS
€ 12 075,84	€ 1 006,32
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS
€ 9 868,32	€ 822,36

COMPTABLE ASSIGNATAIRE

MIS EN PAIEMENT LE 22 DECEMBRE 2020

VIRÉ AU COMPTE N°

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

DANS VOTRE INTÉRÊT, CONSERVEZ CE DOCUMENT SANS LIMITATION DE DURÉE

Informations personnelles

- ✔ grade et type de contrat
- ✔ nombre d'enfants à charge
- ✔ échelon
- ✔ indice
- ✔ quotité de travail

Colonne "à payer"

- ✔ traitement brut indiciaire
- ✔ indemnité compensatrice CSG (si éligible)
- ✔ indemnité différentielle Smic (si éligible)
- ✔ indemnité de résidence (si éligible)
- ✔ supplément familial de traitement (si éligible)
- ✔ indemnité AESH référent (si éligible)
- ✔ indemnisation déplacements domicile-travail (si éligible)

Colonne "à déduire"

- ✔ cotisation retraite de base (assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale) : 0,40% + 6,90%
- ✔ cotisation retraite complémentaire (Ircantec) : 2,80%
- ✔ contribution sociale CSG : 9,20%
- ✔ contribution sociale CRDS : 0,50%
- ✔ impôt sur le revenu prélevé à la source (si éligible)

Colonne "pour information"

- ✔ cotisations patronale, à charge de l'employeur
- ✔ salaire net à payer avant impôt sur le revenu

Prélèvements obligatoires

19,8% sont prélevés sur le salaire brut au titre des cotisations et contributions salariales (retraite, CSG, CRDS).

Supplément familial de traitement

Les AESH, s'ils ont au moins un enfant à charge, ont droit au versement du supplément familial de traitement (SFT). Il est proratisé en fonction du nombre d'heures de travail effectuées. Il faut se signaler auprès de son gestionnaire.

Indemnité de résidence

Les AESH ont droit à l'indemnité de résidence selon la ville où ils et elles exercent (zone 1 : 3% du traitement mensuel, zone 2 : 1%, zone 3 : 0%).

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Les AESH sous contrat depuis 2017 bénéficient d'une rémunération complémentaire destinée à compenser la perte de pouvoir d'achat liée à la hausse de la CSG.

Indemnité différentielle

Les agent·es qui perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure au montant brut mensuel du Smic bénéficient d'une indemnité d'un montant égal à la différence.

Comme les indices de rémunération des AESH sont très bas, le salaire afférent est souvent rattrapé par la hausse du Smic. Cela a été encore le cas au 1er mai 2022, et ce, malgré la mise en place d'une nouvelle grille.

SNUipp FSU DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

Indemnités REP et REP+

Alors que l'ensemble des personnels travaillant dans les écoles et établissements scolaires en éducation prioritaire (REP ou REP+) perçoivent ces indemnités, les AESH en sont toujours exclu·es.

Le SNUipp-FSU revendique l'équité pour toutes et tous !

La prise en charge des déplacements

Affectation sur plusieurs écoles ou établissements
Comme les agent·es titulaires, les AESH peuvent bénéficier de frais de déplacement entre leurs différents lieux de travail.
Pour y avoir droit :

✔ il faut exercer dans au moins deux établissements ;

✔ le deuxième établissement doit se trouver hors de la commune de la résidence administrative et hors de la commune de la résidence familiale ;

✔ les deux communes ne doivent pas être limitrophes et desservies par des transports en commun permettant de se rendre sur son lieu de travail à des horaires acceptables.

Prise en charge partielle des transports
Les AESH peuvent prétendre à une prise en charge de 50% de l'abonnement (a minima mensuel) à des transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélo entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Ils peuvent aussi bénéficier du forfait *"mobilités durables"* qui indemnise l'utilisation d'au moins cent jours par an du vélo et/ou du covoiturage pour les déplacements domicile-travail.

Les erreurs sur traitement

Si l'administration verse à tort à l'AESH une rémunération à laquelle il ou elle n'a pas droit – erreur sur traitement, cumul du traitement plein et des prestations en espèce de la Sécurité sociale (IJ) pendant un arrêt de travail,... – elle est en droit d'en demander son remboursement dans un délai de 4 ans, dans la limite de la quotité saisissable.

Il est important que les AESH disposent de toutes les informations, notamment au moment d'un congé de maladie. Il est possible de demander un étalement des prélèvements, même si l'administration n'est pas obligée de l'accepter.

L'entretien professionnel

Il se déroule au moins tous les 3 ans avec l'IEN ou le chef d'établissement. Il est recommandé à l'issue de la 1ère année pour faire un premier bilan.
Les directeurs et directrices d'école n'ont pas à évaluer les AESH.
L'arrêté du 27 juin 2014 fixe les critères d'évaluation. Un compte-rendu est remis pour signature ; il peut faire l'objet d'un recours en cas de désaccord.

Depuis le 1er septembre 2021, la réévaluation du salaire est automatique tous les 3 ans et déconnectée de l'entretien professionnel.

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. Ils et elles pâtissent à la fois de temps de travail très bas et d'indices de rémunération au minimum de la Fonction publique. Selon l'INSEE, on est considéré comme pauvre en France quand on perçoit des revenus mensuels inférieurs à 885 euros ou 1 102 euros, selon qu'on utilise le seuil de pauvreté fixé à 50% ou 60% du niveau de vie médian.

Il est urgent que le ministère s'engage dans l'amélioration des salaires des AESH. Cela passe par une hausse des indices de rémunération, notamment ceux de bas de grille, mais aussi une augmentation des temps de travail.

La formation

La formation des AESH revêt un fort enjeu dans la reconnaissance d'un véritable métier.

La formation d'adaptation à l'emploi

La formation d'adaptation à l'emploi a pour objectif d'apporter des compétences aux AESH, directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'ils et elles exercent.
Elle est de 60 heures et est obligatoire. Elle est incluse dans le temps de travail effectif (heures connexes). Le ministère préconise de prévoir un nombre de semaines travaillées supérieur à 41 semaines (dans la limite de 45) pour les contrats des AESH amené·es à suivre la formation.
Celle-ci se déroule sur l'ensemble du temps de service. Si elle est programmée en dehors de l'emploi du temps régulier (mercredis, vacances…), les AESH doivent être avisé·es du calendrier retenu dès le début d'année.

Les modules d'initiative nationale (MIN)

Les AESH peuvent s'inscrire aux modules d'initiative nationale dans le domaine de la scolarisation des élèves en situation de handicap, organisés tous les ans. Pour cela ils et elles doivent en être informé·es.
Ces initiatives nécessitent l'accord du DASEN et restent très réduites.

Le plan de formation

La formation continue des AESH doit être prévue et intégrée dans les plans de formation académiques et départementaux. Le cahier des charges national identifie trois grands champs de formation :

✔ le développement des compétences liées à l'accompagnement des élèves en situation de handicap ;

✔ le développement des compétences liées à la prise en compte des besoins éducatifs particuliers ;

✔ le renforcement de la coopération entre les acteurs (AESH, enseignant·es, personnes intervenant auprès de l'élève) au service de l'école inclusive.

Le compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout·e salarié·e, tout au long de sa vie active, pour acquérir un diplôme ou développer des compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Chaque année travaillée donne droit à un crédit d'heures de formation.

Les droits sont consultables et utilisables sur le site www.moncompteformation.gouv.fr

Le congé de formation professionnelle

Après 3 ans de services effectifs, les AESH peuvent demander à bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Pendant le congé, ils et elles perçoivent une indemnité correspondant à 85% de leur salaire brut.

**Article 11, décret n°86-83 du 27 janvier 1986*

Les absences et congés
La formation (suite)

Comme tous·tes les agent·es de la Fonction publique, les AESH disposent de droits en matière de congés et d'absences, dont ils et elles ne sont pas toujours informé·es.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les AESH peuvent entamer une validation des acquis de l'expérience pour obtenir le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (DEAES). Un accompagnement peut être demandé auprès du conseiller·e en formation continue du rectorat.

Le DEAES

Le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) a été créé en 2016. C'est un diplôme de niveau V correspondant au CAP et BEP.
Il comporte trois 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.

Pour le SNUipp-FSU, le niveau de ce diplôme ne prend pas en compte des activités de plus en plus complexes et diversifiées des AESH (relations avec les parents et les enseignant-es, participation aux équipes de suivi, mise en oeuvre des adaptations pédagogiques…), ce qui requiert une qualification de niveau IV (baccalauréat).

Les stages de formation doivent rester de libre choix et ne pas faire l'objet d'inscription d'office.

Les jours de fractionnement

Les AESH bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires (14 heures) car une partie des congés payés est placée en dehors de la période légale allant du 1er mai au 31 octobre.

L'administration peut faire le choix de ramener le temps de travail annuel à 1 593 heures pour un temps complet (base de calcul de la quotité de travail) ou d'accorder deux jours de congés supplémentaires à disposition des AESH.

Les autorisations d'absence

Les AESH peuvent bénéficier des mêmes autorisations d'absences que les fonctionnaires (mariage, PACS, décès de certains proches, examens et concours...).

Les autorisations d'absence pour garde d'enfant malade

Les AESH peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour garder leur enfant malade.

Le nombre de jours accordé est égal à une fois les obligations de service hebdomadaires plus un jour, soit 11 demi-journées pour un temps complet. Si l'AESH élève seul·e son enfant ou si le/la conjoint·e ne bénéficie d'aucune autorisation, ce nombre est doublé.

Dans tous les cas, la maladie doit être constatée par certificat médical.

Les congés de maladie

L'AESH bénéficie d'un congé de maladie en cas de prescription médicale. L'avis d'arrêt de travail doit être adressé dans les 48 heures à la caisse de Sécurité sociale et à l'employeur.

L'AESH peut bénéficier du maintien de son traitement en fonction de son ancienneté, sur présentation d'un certificat médical.

✔ Après 4 mois de services, 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi traitement.
✔ Après 2 ans de services, 2 mois à plein traitement puis 2 mois à demi traitement.
✔ Après 3 ans de services, 3 mois à plein traitement puis 3 mois à demi traitement.

Un jour de carence s'applique et la rémunération n'est effective qu'à compter du 2ème jour d'arrêt de travail.

L'AESH peut aussi prétendre à des prestations en espèces (indemnités journalières) de la part de la Sécurité sociale. Celles-ci sont déduites du plein ou demi traitement en fonction de la situation.

Deux situations peuvent se présenter :
✔ soit l'administration verse l'intégralité du plein ou demi traitement à l'AESH et perçoit les indemnités journalières (IJ) à sa place ;
✔ soit elle verse seulement la part de plein ou demi traitement complémentaire aux indemnités journalières. Dans ce cas, il faut que l'AESH communique à son employeur le montant des IJ qu'il ou elle perçoit.

Il arrive fréquemment que l'AESH en arrêt maladie perçoive à la fois son traitement habituel et les indemnités journalières, ce qui entraîne des trop perçus qui seront à rembourser tôt ou tard, voire des procédures de recouvrement.

Pour le SNUipp-FSU, tous les employeurs devraient pratiquer la subrogation en cas de maintien de salaire, c'est-à-dire la possibilité de percevoir les IJ à la place des agent-es.

Le congé de grave maladie

Après 3 ans d'ancienneté, l'AESH peut bénéficier d'un congé de grave maladie en cas de maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. La demande doit être adressée avec un certificat du médecin traitant et est soumise à l'avis du comité médical.

Le congé est limité à 3 ans, avec maintien du plein traitement pendant 1 an, puis du demi traitement pendant 2 ans.

L'accident du travail, la maladie professionnelle

Les AESH relèvent du régime général pour les risques accident du travail et maladie professionnelle.

En cas d'accident du travail, il faut informer l'employeur au plus tard dans les 24 heures et envoyer sa déclaration.

L'AESH bénéficie d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail (accident ou maladie professionnelle). L'AESH peut bénéficier du maintien de son traitement ou demi traitement en fonction de son ancienneté et prétendre à des IJ de la Sécurité sociale.

Le droit au reclassement en cas d'inaptitude physique

Si l'AESH ne peut pas reprendre le travail après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle car son médecin l'a déclaré inapte physiquement, il ou elle bénéficie d'un droit à reclassement sur un autre emploi. Celui-ci doit être adapté à l'état de santé et compatible avec les compétences professionnelles.

Les congés familiaux

Congé de maternité

Les AESH ont droit à un congé de maternité d'une durée de 16 semaines durant lequel elles perçoivent leur plein traitement. Il est possible de reporter une partie du congé anténatal après la date de l'accouchement.
Elles peuvent également bénéficier de périodes supplémentaires de congé de maternité pour état pathologique.

Congés de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant

Les AESH (père, personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec la mère de l'enfant) ont droit à des congés rémunérés lors de la naissance d'un enfant :

✔ congé de naissance, d'une durée de 3 jours, à prendre à compter du jour de la naissance

✔ congé de paternité et d'accueil de l'enfant, d'une durée de 25 jours, à prendre dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant

Congés liés à l'adoption

Les AESH ont droit à des congés rémunérés lors de l'adoption d'un enfant :

✔ congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'une durée de 3 jours

✔ congé d'adoption, d'une durée qui varie selon la situation familiale

**Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la Fonction publique d'Etat*

Le congé parental

Les AESH qui justifient d'un an d'ancienneté de services peuvent bénéficier d'un congé parental, jusqu'aux trois ans de l'enfant. Il est accordé par périodes de 6 mois renouvelables. Ce congé n'est pas rémunéré. La durée de congé parental est prise en compte en totalité la première année puis pour moitié les années suivantes pour le calcul de l'ancienneté (évolution de la rémunération...).
L'AESH peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréParE) s'il ou elle remplit les conditions d'attribution.

Les autres congés

Les AESH peuvent bénéficier d'autres congés pour des motifs variés (motif familial, création d'entreprise, préparation à un concours, solidarité familiale…).

Se renseigner auprès de la section départementale du SNUipp-FSU.

Le congé mobilité (CDI)

Les AESH en CDI peuvent demander un congé de mobilité afin d'être recruté·es en CDD par une autre personne de droit public sans perdre le bénéfice de leur contrat initial. Le CDI est alors suspendu.

Ce congé est attribué sous réserve des nécessités de service. Il peut être accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Cela permet de bénéficier de la reconduction éventuelle du CDD en CDI auprès du nouvel employeur.

A l'issue du congé, l'AESH doit demander auprès de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, au moins 2 mois avant le terme du congé.

Le congé pour convenances personnelles (CDI)

Les AESH en CDI peuvent demander un congé non rémunéré pour convenances personnelles.

D'une durée maximale de 3 ans renouvelables, dans la limite d'une durée totale de 10 ans, il est le pendant de la disponibilité des fonctionnaires et est accordé pour des motifs identiques, sous réserve des nécessités de service. Le CDI est alors suspendu.

A l'issue du congé, l'AESH doit demander auprès de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, au moins 2 mois avant le terme du congé.

La santé, la sécurité, la retraite, le chômage...

La protection des risques de la vie fait l'objet de nombreux questionnements pour lesquels les AESH ne disposent pas toujours d'informations de l'administration.

La protection sociale

Sécurité sociale
Les AESH cotisent à l'assurance maladie et peuvent être rattaché·es soit à la MGEN, soit à la CPAM pour la sécurité sociale. Les prestations sont les mêmes quelle que soit la caisse de rattachement.

Protection sociale complémentaire
A compter du 1er janvier 2022, les AESH bénéficient, comme l'ensemble des agent·es du public, d'une prise en charge de 15€ par mois sur leur cotisation à une complémentaire santé.
Il s'agit de la déclinaison dans la Fonction publique de la participation employeur qui existe déjà dans le privé depuis 2016.

Complémentaire santé solidaire
Les AESH qui ont des ressources modestes peuvent bénéficier de la CSS pour les aider à régler leurs dépenses de santé.

Plus d'infos sur :
https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/difficultes-acces-droits-soins/complementaire-sante/complementaire-sante-solidaire

La protection fonctionnelle

L'administration protège l'AESH victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de ses fonctions. Elle apporte une assistance juridique et répare les préjudices subis.
La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'employeur à la date des faits en cause.

La médecine de prévention

L'administration est responsable de la bonne santé au travail de ses agent·es. Il arrive parfois que l'état ou les conditions de travail nécessitent un suivi médical particulier (grossesse, handicap, problème de santé, difficultés au travail, exposition à des risques professionnels...).

Le service de médecine de prévention s'articule autour d'une équipe pluriprofessionnelle (médecin du travail, infirmier-e de santé au travail, assistant·es sociaux, psychologues...). Il y a normalement un service dans chaque département.

Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

Cette instance comprenant des membres de l'administration et des représentant·es des personnels est compétente pour toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels de l'Education nationale.

Un registre de santé et sécurité au travail (RSST) est mis à disposition des personnels dans chaque école. Ils peuvent y inscrire les dysfonctionnements et suggestions en matière de sécurité au travail et de prévention des risques professionnels. Il est aussi possible de s'adresser aux membres du CHSCT.

Se renseigner auprès de la section départementale du SNUipp-FSU.

La retraite

Comme tous les agent·es contractuel·les de la Fonction publique, les AESH relèvent de deux régimes :

✔ régime de base : régime général de la Sécurité sociale, géré par la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse)

✔ régime complémentaire obligatoire, géré par l'IRCANTEC (Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des collectivités locales)

L'administration doit correctement informer les AESH sur leurs droits à pension de retraite, notamment par l'envoi de leur relevé de situation annuel.

Demande de départ à la retraite

Le départ se fait soit par limite d'âge, soit à la demande de l'AESH qui remplit les conditions. Celui-ci peut intervenir en cours d'année scolaire.

Les demandes auprès des caisses sont à faire 2 à 4 mois avant la date de départ souhaitée.

Des formulaires existent en ligne :
https://www.mademandederetraitenligne.fr
https://sl2.cdc.retraites.fr

Limite d'âge

La limite d'âge est fixée à 67 ans.
Dans certaines situations et sous conditions, les AESH peuvent être autorisé·es à travailler au-delà. Une demande écrite de report de limite d'âge doit être adressée à l'employeur au moins 6 mois avant.

Le chômage

Au terme de leur contrat (durée échue, non renouvellement à l'initiative de l'employeur, licenciement, démission légitime, rupture conventionnelle), les AESH qui remplissent les conditions d'inscription comme demandeur d'emploi, peuvent prétendre à l'assurance chômage, dans les conditions de droit commun.

L'AESH, considéré·e comme involontairement privé·e d'emploi, peut prétendre au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Il faut être inscrit à Pôle Emploi, justifier d'une période minimale de travail de 6 mois dans les 24 derniers mois et être en recherche active d'emploi. Des règles particulières sont prévues pour les agent·es âgé·es de plus de 53 ans.

Pour estimer le montant de l'allocation : https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi

Plus d'infos sur l'assurance chômage : https://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/lessentiel-a-savoir-sur-lallocat.html

L'action sociale

Les AESH ont droit à l'action sociale.
En fonction de leur contrat (DSDEN ou EPLE), ils et elles sont éligibles à diverses prestations :

prestations interministérielles (PIM) : chèque emploi service (CESU) garde d'enfant 0/6 ans, chèque-vacances, aide aux enfants en situation de handicap, aide aux vacances, restauration, aide à l'installation (AIP)

prestations ministérielles : prêts à court terme, secours urgents et exceptionnels

aides sociales d'initiative académique (ASIA) : elles peuvent concerner des aides financières, le logement, la famille, le handicap…

D'autres actions sont également mises en place par les sections régionales d'action sociale (SRIAS).

Se renseigner auprès du rectorat.

Le SNUipp-FSU demande un égal accès des AESH aux prestations d'action sociale, qu'ils ou elles soient rémunéré·es sur le budget de l'Etat ou par un établissement du second degré.

La représentation des AESH, les droits syndicaux

Communs à tous·tes les agent·es de la Fonction publique, qu'ils et elles soient sous contrat ou fonctionnaires, ces droits collectifs sont garantis et ne s'usent que si on ne s'en sert pas.

La commission consultative paritaire (CCP)

Les AESH relèvent des commissions consultatives paritaires (CCP) académiques compétentes à l'égard des agent·es non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves. Elles 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 cinq représentant·es des personnels, désigné·es suite aux élections professionnelles qui se tiennent tous les 4 ans. Elles auront lieu du 1er au 8 décembre 2022.

Le recours

En cas de désaccord avec une décision de l'administration, les AESH peuvent déposer un recours :

✔ gracieux et/ou hiérarchique auprès de la personne qui a signé le contrat ;

✔ contentieux devant le tribunal administratif

Se renseigner auprès de la section départementale du SNUipp-FSU.

Des droits syndicaux à faire vivre

Les AESH ont les mêmes droits syndicaux que l'ensemble des agent·es de la Fonction publique.

✔ Ils et elles ont le **droit de grève** ;

✔ Ils et elles ont droit de **participer aux réunions d'information syndicale** organisées sur le temps de travail (3 demi-journées par an dans le 1er degré, 1 heure mensuelle dans le 2nd degré). L'autorisation d'absence est accordée de droit ;

✔ Ils et elles ont droit à 12 jours de congés par an pour **participer aux stages de formation syndicale**. La demande écrite est à transmettre un mois avant la date du stage.

✔ Ils et elles peuvent également rejoindre les organisations syndicales pour **représenter les AESH dans les instances représentatives** et les réunions de travail convoquées par l'administration, ou les accompagner au sein des syndicats. Des autorisations spéciales d'absence et des décharges de service peuvent être accordées à cet effet.

**Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique*

En cas de grève

Les AESH ne sont pas soumis·es à la déclaration d'intention préalable liée à la mise en place du service minimum d'accueil (SMA). Ils et elles exercent leur droit de grève dans les conditions de droit commun.

Si le service est affecté par l'absence d'un·e ou plusieurs enseignant·es, les missions des AESH n'ont pas vocation à varier les jours où un préavis de grève est déposé. Elles restent strictement encadrées par la circulaire n°2017-084 du 3 mai 2017. En cas de changement d'emploi du temps et/ou d'affectation, la décision doit être notifiée le plus tôt possible en tenant compte des contraintes personnelles de l'AESH.

Les textes de référence

Voici les principaux textes qui régissent les AESH, agent·es contractuel·les de l'Etat.

- **Article L. 917-1** du Code de l'éducation
- **Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986** relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État
- **Décret n° 82-447 du 28 mai 1982** relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique
- **Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014** relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnant·es des élèves en situation de handicap
- **Décret n° 2018-666 du 27 juillet 2018** modifiant le décret du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnant·es des élèves en situation de handicap
- **Décret n° 2021-1106 du 23 août 2021** modifiant le décret du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnant·es des élèves en situation de handicap
- **Arrêté du 27 juin 2014** relatif à la rémunération des accompagnant·es des élèves en situation de handicap
- **Arrêté du 27 juin 2014** relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des accompagnant·s des élèves en situation de handicap
- **Arrêté du 23 octobre 2019** fixant le cahier des charges des contenus de la formation continue spécifique des accompagnant·s d'élèves en situation de handicap
- **Arrêté du 23 août 2021** relatif à l'échelonnement indiciaire des accompagnant·s d'élèves en situation de handicap
- **Circulaire n°2017-084 du 3 mai 2017** sur les missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap
- **Circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019** portant cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH)
- Guide national des accompagnant·es des élèves en situation de handicap, septembre 2020

Se syndiquer

au SNUipp-FSU

- **C'est décider ensemble,**
- **C'est refuser l'isolement,**
- **C'est donner à toutes et à tous les moyens de se défendre et d'avancer**
- **C'est effectuer un geste solidaire,**
- **C'est exiger collectivement une école de qualité avec des AESH reconnu·es !**

Pour adhérer :

✔ ***directement en ligne à adherer.snuipp.fr***

✔ ***auprès de votre section départementale du SNUipp-FSU***

SNUipp FSU
DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

F.S.U.

JE VOTE

Du 1er au 8 décembre,

FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX

avec les syndicats de la FSU