



# AESH



Des missions,  
une rémunération,  
des conditions de travail,  
**un métier en construction  
et à défendre.**



# AESH



2019

## Ecole inclusive

La circulaire 2019-090 du 5 juin 2019

Harmonisation du cadre de gestion des AESH.

Nouveautés :

- CDD de trois ans.
- Gestion par les services académiques
- Calcul du temps de travail annuel sur 41 semaines
- Renforcer l'appartenance des AESH à la communauté éducative par un suivi adapté et une gestion coordonnée par les services académiques
- Les conditions d'exercice des fonctions d'AESH, élément déterminant de leur pleine intégration dans la communauté éducative

Réfléchir ensemble, agir ensemble !



# AESH



Une nouvelle organisation départementale dans chaque DSDEN

## Service départemental de l'école inclusive (SDEI)

Plateforme d'écoute des usagers

Accompagnement administratif  
gestion des AESH

Accompagnement  
pédagogique

## Les PIAL :

Regroupement géographique  
et par degré : 1<sup>er</sup> degré ou 2<sup>nd</sup> degré ou inter degré

## Les interlocuteurs de proximité :

Le pilote

Le coordonnateur

L'AESH référent

AESH i - AESH m - AESH co

Elèves en situation de handicap  
de l'école maternelle au BTS



# AESH



2020

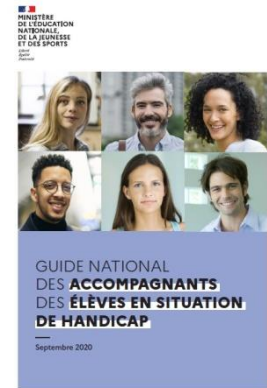
## Agenda social AESH

- . Guide national AESH ( doit être fourni à toutes les AESH de votre académie par la SDEI ou le coordonnateur PIAL sous forme papier ou numérique)
- . PIAL et AESH référent
- . Temps de travail et rémunération : dernier volet à finaliser en attente !

## Guide national AESH

## Le contrat

- Contrat en **CDD** de droit public de 3 ans renouvelable 1 fois pour une durée maximale de 6 ans avant de basculer sur un **CDI**
- La période d'essai est de 3 mois maximum (réalisée lors du 1<sup>er</sup> contrat)
- Seules les années effectuées en tant qu'AED/AVS et AESH sont prises en compte pour prétendre au CDI
- Titulaire d'un CDI, vous pouvez changer d'académie. Vous conserverez votre CDI, votre échelon mais cela n'est pas automatique. Il faut candidater dans la nouvelle académie et vous n'aurez pas forcément le même temps de travail.  
En situation d'attente, vous pouvez demander un congé pour convenances personnelles ou un congé mobilité.





# AESH



- Modification substantiel du contrat de travail : lettre recommandée avec A/R  
Après un délai d'1 mois max soit cela est accepté par l'AESH cela fait l'objet d'un avenant soit cela est refusé ce qui entraîne une procédure de licenciement.
- Le licenciement doit correspondre à des motifs précis et suit une procédure rigoureuse et précédée d'une consultation de la commission paritaire compétente.
- La démission, selon l'ancienneté de service des délais sont à respecter, ne donne pas droit à l'allocation d'assurance chômage.
- La rupture conventionnelle peut être demandée pour les AESH en CDI.  
Elle donne droit à la perception d'une indemnité et ouvre droit à l'allocation de retour à l'emploi. Cette demande peut être à l'initiative de l'AESH comme de l'employeur et s'inscrit dans le cadre d'une négociation.



# AESH



## Le temps de travail - la grille indiciaire - la rémunération

- Le temps de travail annuel est calculé sur 41 semaines dans la limite de 45 semaines (en cas de formation longue).
- Le temps d'accompagnement s'effectue sur 36 semaines correspondant à l'année scolaire.
- La différence entre le nombre de semaines de temps de travail et celui du temps d'accompagnement permet de prendre en compte les activités complémentaires et connexes en lien avec les missions des AESH. Ce temps est un temps personnel, il n'a pas à être justifié mais il est conseillé aux AESH d'en estimer la durée.

Les AESH restent des précaires parmi le personnel de l'Éducation nationale



# AESH



- La pause méridienne est comptée comme temps de travail quand l'accompagnement de l'élève est notifié dans le GEVASCO ainsi que l'accompagnement le temps de récréation si l'handicap de l'élève accompagné nécessite la présence de l'AESH.
- Le temps de déplacement entre 2 établissements est également du temps de travail.
- Une pause de 20min doit être prévue s'il y a un cumul de 6h en continu.



2020

Contrat	Ancienneté cumulée	Indice de référence	Indice majoré
CDI	plus de 21 ans	Niveau 8	<b>363</b>
CDI	de 18 à 21 ans	Niveau 7	<b>358</b>
CDI	de 15 à 18 ans	Niveau 6	<b>352</b>
CDI	de 12 à 15 ans	Niveau 5	<b>346</b>
CDI	de 9 à 12 ans	Niveau 4	<b>340</b>
CDI	de 6 à 9 ans	Niveau 3	<b>334</b>
CDD	de 3 à 6 ans	Niveau 2	<b>330</b>
CDD	de 0 à 3ans	Plancher	<b>329</b>

L'ancienneté cumulée est ici à titre indicative.  
 Dans la circulaire, il est préconisé un passage au niveau 2 après la 1<sup>er</sup> année en CCD.  
 Nous regrettons que cela ne soit pas appliqué par la majorité des académies.

**Réfléchir ensemble, agir ensemble !**

2021

Contrat	Ancienneté cumulée	Indice de référence	Indice majoré
CDI	de 18 à 21 ans	Niveau 7	<b>363</b>
CDI	de 15 à 18 ans	Niveau 6	<b>358</b>
CDI	de 12 à 15 ans	Niveau 5	<b>352</b>
CDI	de 9 à 12 ans	Niveau 4	<b>346</b>
CDI	de 6 à 9 ans	Niveau 3	<b>340</b>
CDD	de 3 à 6 ans	Niveau 2	<b>334</b>
CDD	de 0 à 3ans	Plancher	<b>332</b>

SMIC mensuel brut : 1554,58 €

**La revalorisation est urgente**

# AESH

- Le temps de travail est calculée sur 1607 heures sur 41 semaines

100%	1 607 h / an	39h10 / semaine
70%	1 124,9 h / an	27h25 / semaine
50%	803,5 h / an	19h36 / semaine

Salaire brut = Indice majoré X valeur du point X quotité

**Valeur du point depuis le 01/02/2017 : 4,686**

La rémunération doit être réexaminée au moins tous les 3 ans.



# AESH



## Les PIAL

L'organisation des PIAL entraîne des changements importants pour les conditions de travail des AESH.

Les interlocuteurs se multiplient :

l'Inspection académique, la SDEI, le coordonnateur du PIAL, les responsables du ou des établissements.

De plus, la mutualisation des accompagnements et les affectations possibles sur plusieurs établissements à l'intérieur du PIAL ne simplifient pas les conditions de travail des AESH. L'intégration dans l'équipe éducative en est que plus difficile.

*Les AESH subissent de plein fouet la flexibilité induite par l'organisation des PIAL en eux-mêmes, cela engendre incompréhension, fatigue, stress et insatisfaction.*

*Leur accompagnement perd en qualité, les élèves en sont les grands perdants.*

Réfléchir ensemble, agir ensemble !



# AESH



- A votre contrat est maintenant joint une liste d'établissement sur lequel vous pouvez exercer et est définie la résidence administrative. Il faut être très vigilant car en cas de remplacement, selon le lieu cela peut induire des frais de déplacement.

**AESH Référent** : une nouvelle mission au sein des PIAL mais pas un supérieur hiérarchique

- L'AESH référent est nommé par la DSDEN sur la base du volontariat. Ce sont des AESH qui justifient au moins de 3 ans d'expérience dans l'accompagnement.

Les missions :

- Appui méthodologique pour les collègues
- Soutien spécifique pour les AESH nouvellement recrutés
- Partage d'expérience, d'outil, mutualisation de bonnes pratiques
- Participe à des actions de formation

Réfléchir ensemble, agir ensemble !



# AESH



- Les missions d'AESH référent n'induisent pas une hiérarchie vis-à-vis de leur collègue AESH.
- Il n'est pas médiateur, il ne peut résoudre les situations conflictuelles

Les conditions d'exercice de missions d'AESH référent :

- Une formation spécifique en début de mission.
- Le temps de travail consacré aux missions de référent est porté sur le contrat de travail ainsi que la durée de la mission.
- Une indemnité de fonctions particulières leur est alloué d'un montant annuel de 600 € brut (**482 € net**). C'est une indemnité forfaitaire, elle n'est pas proportionnelle au temps consacré à la mission.

L'indemnité sera versé mensuellement sur la durée de la mission ce qui représente un montant de 40,17€ net. Elle sera également versée rétroactivement à partir de décembre 2020 pour les AESH référents en fonction depuis septembre.



# AESH



## Infos de dernières minutes

### ❖ Indemnité compensatrice de la CSG :

la DAF (direction des affaires financières) a donné des instructions aux recteurs pour la régularisation du versement de l'indemnité compensatrice aux AESH en contrat le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il est envisagé qu'elle soit versée en janvier.

### ❖ Nous revendiquons que le droit pour les AESH aux heures de fractionnement soit appliqué.

Elles permettent de diminuer la quotité horaire de travail de 2 jours ou 14 h pour un plein temps donc de passer de 1607h à 1593h (L'AESH devrait pouvoir choisir entre 2 jours de congés supplémentaires ou la prise en compte pour le calcul du temps de travail.



# AESH



## Infos de dernières minutes

### ❖ Situation sanitaire :

Depuis le début de la pandémie, les personnes vulnérables (dont les AESH) pouvaient bénéficier du dispositif ASA si elles étaient dans l'impossibilité de télétravaillleur ou d'aménagement de poste. Le premier décret, publié le 5 mai 2020, donnait une liste de 11 situations où il était possible de prétendre à ce dispositif.

Le 29 août 2020, un nouveau décret a réduit le nombre de critères d'éligibilité en réduisant significativement la liste des pathologies (de 11 à 4) des personnes considérées à risque ou vulnérables au regard de la Covid-19.

Le juge des référés du Conseil d'État a prononcé « la suspension des articles du décret du 29 août 2020 relatifs aux critères de vulnérabilité ».

**La situation sanitaire des AESH n'est pas tenable**

Nous demandons :

- La mise en place d'un protocole sanitaire handicap
- La prise en compte de la spécificité de nos missions
- La fourniture de masques inclusifs pour tous les AESH et autres matériels appropriés aux missions en proximité
- La circulation à minima des AESH sur plusieurs établissements



# AESH



Des droits à préserver :

- Droit à congés
- Droit à une formation spécifique aux besoins du métier
- Droit à l'Action Sociale
- Droit au cumul d'emploi

A vos cotés, ce que Le SNES FSU porte :

**une pleine reconnaissance du métier d'AESH.**

Pour cela, il faut

- **sortir de la précarité**
- **devenir fonctionnaire**
- **obtenir une juste rémunération**
- **créer des conditions d'un parcours professionnel**

**Réfléchir ensemble, agir ensemble !**





# AESH



## Masqué-es mais pas baillonné-es

Les AESH sont des professionnel-les qui doivent être reconnu-es, comme des acteurs essentiels de la pleine réussite de l'école inclusive.

Adhérer à un syndicat de la FSU permet au quotidien de faire pleinement partie de la communauté éducative, d'être entendu dans nos revendications, respecté et valorisé dans nos missions et défendre nos droits.

Seule l'action syndicale permettra à nos missions de devenir un véritable métier où tous les collègues pourront s'épanouir, avoir un rôle social et éducatif auprès des élèves accompagnés.

**Ne pas rester seul : se syndiquer à la FSU**

SNES – SNUEP – SNETAP – SNUipp

Réfléchir ensemble, agir ensemble !



# AESH



## Textes officiels :

- Code de l'éducation
- Circulaire de rentrée 2019 - Ecole inclusive : circulaire n° 2019 - 088 du 5- 6- 2019
- Cadre de gestion des AESH : circulaire n°2019-090 du 5-6-2019
- Mission et activités des AESH : circulaire n°2017- 084 du 3-5-2017
- Vadémécum PIAL
- Arrêté du 29 juillet 2020 relatif au missions et conditions de désignations des AESH référents
- Décret n°2020 portant création de l'indemnité de fonction d'AESH référent (décret 2020-1287)
- Arrêté n° 2020 fixant le montant de l'indemnité de fonction d'AESH référent ( arrêté du 23 octobre 2020 )
- Arrêté du 23 octobre 2019 fixant le cahier des charges des contenus de la formation continue spécifique des AESH
- Courrier du ministère à l'attention des recteurs d'académie pour la rémunération des AESH à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021