la cgt
ÉDUC' ACTION

GUIDE DROITS DES AESH

accompagnant-es des élèves en situation de handicap

Avec la CGT,
connaître ses droits,
c'est essentiel !

L'ACTION DES AESH AU SEIN DE LA CGT ÉDUC'ACTION

Lors de son dernier congrès national en mars 2022, la CGT Éduc'action s'est dotée d'un **pôle AESH**. Celui-ci prend le relais du collectif national AESH déjà actif depuis plusieurs années.
Composé en majeure partie d'accompagnant·es d'élèves en situation de handicap, ce pôle a pour but de **défendre les AESH, d'améliorer leurs conditions de travail et gagner de nouveaux droits**. Dans le cadre d'un travail collectif, il diffuse de la documentation produite pour et par les premier·es concerné·es.

REVENDIQUER UN VRAI STATUT 4
FICHE 1 - RECRUTEMENT 5
FICHE 2 - MISSIONS DES AESH 8
FICHE 3 - LE CONTRAT 10
FICHE 4 - L'ORGANISATION DU TRAVAIL 14
FICHE 5 - LA RÉMUNÉRATION 20
FICHE 6 – DROITS (INSTANCES, GRÈVE, SYNDICAT) 25
FICHE 7 - FIN DE CONTRAT, DÉMISSION, RUPTURE CONVENTIONNELLE 27
FICHE 8 - LE LICENCIEMENT, L'ABANDON DE POSTE, LE DROIT AU CHÔMAGE 31
FICHE 9 - CUMUL D'EMPLOIS 36
FICHE 10 - FORMATIONS ET CONCOURS 37
FICHE 11 - LA MALADIE 41
FICHE 12 - LES CONGÉS / LES ABSENCES 43
FICHE 13 - LES CONGÉS EXCEPTIONNELS 48
FICHE 14 - AIDES ET PROTECTION SOCIALE 50
TEXTES OFFICIELS 52
CONTACTS 53

Avec la CGT Éduc'action pour revendiquer un vrai statut !

Il y aurait actuellement plus de 125 000 AESH chargé·es de l'accompagnement de la maternelle au BTS sans formation qualifiante, sans statut, sans revalorisation salariale et sans reconnaissance du métier. Les AESH, Accompagnant·es d'Élèves en Situation de Handicap constatent, depuis le déploiement du dispositif PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé), une dégradation profonde de leurs conditions de travail.

Ils·elles sont déplacé·es sans ménagement :

- d'un établissement à un autre, d'un collège à une école maternelle ou inversement, parfois du jour au lendemain ;
- auprès de plusieurs élèves, parfois en même temps ;
- dans plusieurs classes ;
- sur des périmètres PIAL géographiquement étendus.

La généralisation des notifications mutualisées nuit gravement aux besoins d'aide humaine quand cela a été identifié. Dans ce contexte de mutualisation devenue quasi systématique, la tâche des enseignant·es et des AESH est rendue compliquée pour accompagner à la réussite de la scolarisation de ces élèves. Les élèves subissent une diminution inquiétante du nombre d'heures d'accompagnement entrainant une perte de sens du métier d'AESH.

Pour la CGT Éduc'action, il est urgent d'en finir avec les temps partiels imposés et de créer le nombre d'emplois d'AESH nécessaires pour couvrir tous les besoins répondant aux enjeux de l'école inclusive.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

... un statut de fonctionnaire permettant aux AESH de sortir de la précarité et d'avoir une reconnaissance de leur métier. Nous refusons que les AESH soient contractuel·les à vie. Elle revendique avec force la titularisation des AESH sans condition de diplôme, de concours ou de nationalité.

Il faut à la fois remplir les conditions applicables à tou·tes les agent·es de l'État **et** les conditions propres aux fonctions d'AESH.

Conditions applicables à tou·tes les agent·es non-titulaires de l'État

Art.3 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Aucun·e agent·e non titulaire ne peut être engagé·e :

- S'il ou elle fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles 131-26 et 132-21 du code pénal ;
- Le cas échéant :
  - Si étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;
  - Si étant de nationalité française, il ou elle a fait l'objet, dans un État autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;
  - Si étant de nationalité étrangère ou apatride, il ou elle a subi, en France ou dans un État autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

À cette fin, les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent faire l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle ;

- S'il ou elle ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national de l'État dont ils ou elles sont ressortissant·es ;
- S'il ou elle ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;

Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé·e à un emploi de fonctionnaire doivent être produits au moment de l'engagement.

Au cas où le·la praticien·ne de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie prévu à l'article 13, l'intéressé·e est soumis·e à l'examen d'un·e médecin spécialiste agréé·e.

Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration ou, à défaut, pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres.

↗ S'il ou elle ne fournit pas, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de l'article 44-1 du présent décret, lorsqu'il·elle a déjà été recruté·e par une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, modifiée par la loi du 20 avril 2016, article 32.

↗ Si étant de nationalité étrangère, il·elle ne se trouve pas dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

La condition posée au 3° ne fait toutefois pas obstacle au recrutement d'un·e étranger·ère ayant obtenu le statut de réfugié·e en application du livre VII du code de l'entrée et du séjour des étranger·ères et du droit d'asile et au recrutement d'un·e apatride auquel·à laquelle a été délivrée la carte de résident·e.

POUR EN SAVOIR PLUS

Pour les étranger·ères non-européen·nes en France :
www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N107

Conditions propres aux AESH

Conformément à l'article 2 du décret du 27 juin 2014 précité, peuvent être recruté·es en tant qu'AESH :

- les candidat·es titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne, tel que le DEAES qui, depuis 2016, remplace les diplômes d'État d'auxiliaire de vie sociale et d'aide médico-psychologique ;

- les personnes ayant exercé pendant au moins neuf mois dans les domaines de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, notamment les élèves ou les étudiant·es ;

- les candidat·es justifiant d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue au moins équivalente à l'un de ces titres ou diplômes ;

Les AESH diplômé·es du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme équivalent pourront notamment accompagner les élèves en situation de handicap en classes de seconde, première ou terminale.

Textes de référence :
Conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap
Décret n°2014-724 du 27 juin 2014

Malgré les promesses du gouvernement, le recrutement des AESH se poursuit de deux façons : par les DSDEN ou les rectorats, et par les lycées employeurs. Cela entraine une différence de gestion entre les AESH et un accès différencié aux aides.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

... que tou·tes les AESH soient employé·es par les DSDEN ou le rectorat dans un premier temps et surtout un statut qui garantisse les mêmes droits pour toutes et tous les AESH au niveau national.

FICHE 2 – MISSIONS DES AESH

Les missions des AESH sont encadrées par la circulaire n°2017-084 du 3 mai 2017 :

- accompagnement des élèves 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 des élèves dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles) ;
- accompagnement des élèves dans les activités de la vie sociale et relationnelle ;
- sous certaines conditions précises et formation préalable la prise de médicaments et gestes techniques spécifiques.

La circulaire n°2019-90 précise que, outre le temps consacré à l'accompagnement de l'élève, l'AESH contribue au suivi et à la mise en oeuvre du projet personnalisé de scolarisation des élèves concerné·es. Il·elle peut participer aux réunions ainsi qu'aux dispositifs École ouverte et stages de réussite, si un·e élève notifié·e est concerné·e sur le PIAL.

La circulaire n°2019-90 rappelle que « *les agents ne doivent pas se voir confier par les services académiques, par les écoles ou les établissements des tâches ne figurant pas dans les textes qui leur sont applicables* ».

Les missions attenantes à chaque type de contrat peuvent être multiples et diverses, mais elles sont encadrées par des textes. Il est important de veiller à ce que ces missions soient respectées et que l'on ne vous en impose pas d'autres qui sont en dehors du cadre. Rappel : les élèves restent sous la responsabilité de l'enseignant·e quelle que soit la situation. Si vous êtes confronté·e à des demandes qui vous semblent abusives, contactez-nous !

AESH référent·es

La circulaire n°2019-90 intègre une nouvelle mission, celle des AESH référent·es.
Leur rôle :

- apporter un appui méthodologique aux AESH du territoire ;
- accompagner les AESH nouvellement recruté·es ;
- contribuer aux travaux en vue de mutualiser les bonnes pratiques et outils ;
- contribuer aux actions de formation.

D'autres missions ?

- Sorties scolaires

Pour toutes les sorties extérieures que l'on vous demande d'accompagner, demandez un ordre de mission avec les horaires, les lieux de sortie, les noms ou classes des élèves accompagné·es, les noms et qualités des accompagnateur·trices.
Toute sortie doit faire l'objet d'une déclaration de votre direction à votre employeur. C'est indispensable et obligatoire.
Les sorties scolaires avec ou sans nuitée qui dépassent le volume horaire hebdomadaire de votre emploi du temps ne peuvent êtres considérées comme des heures d'activité connexes. Si c'est le cas c'est un abus incontestable ! Par définition les heures d'activités connexes sont du temps supplémentaire pour les AESH hors présence élèves et donc en dehors de tout temps d'accompagnement. Les heures effectuées en plus sur votre emploi du temps, dues aux sorties scolaires doivent t'être récupérées.

- Surveillance des examens

Les AESH n'ont pas à assurer la surveillance d'une classe entière.

La circulaire MENE2034197C du 8-12-2020, article 10.2, précise les missions des AESH lors des examens :

- secrétariat (lecteur et/ou scripteur) ;
- assistance et missions de reformulation

La circulaire précise que l'accompagnement par l'AESH ou le·la professionnel·le qui suit habituellement l'élève peut être privilégié.

Contrat

Le contrat est l'élément essentiel concernant l'organisation du travail. Il doit être signé par les deux parties : l'AESH et l'employeur (DSDEN/Rectorat ou EPLE). Tout ce qui y est écrit (affectation, quotité…) s'impose aux deux parties et à l'inverse, tout ce qui n'est pas écrit (affectation hors PIAL, modification unilatérale de la quotité…) ne peut être imposé sans avenant, et ceci toujours dans le respect du cadre législatif et réglementaire qui s'impose, écrit ou non, aux parties.

Il faut s'appuyer, principalement, sur le contrat en cas de litige. Dans l'Éducation nationale, ces contrats sont des CDD ou des CDI relevant du droit public.

Selon l'article 4 du Décret n°2014-724 du 27 juin 2014, les accompagnant·es des élèves en situation de handicap peuvent être recruté·es à temps complet ou à temps incomplet.

Il doit être fait mention des deux parties qui signent le contrat : l'employeur et l'agent·e.

Les clauses du contrat de travail doivent comprendre la fonction, la durée, l'indice de rémunération, les missions, la période d'essai, le temps de travail annuel de 41 à 45 semaines (heures d'accompagnement / heures d'activités connexes), la quotité de service, le PIAL / établissements d'affectation, les congés, les conditions de renouvellement. Des modèles de contrats sont annexés à la circulaire n°2019-90. Les AESH peuvent avoir deux employeurs différents :

- les DSDEN ou les rectorats : T2 (Titre 2, sur le budget des personnels)
- les EPLE, lycées mutualisateurs : HT2 (Hors Titre 2, sur le budget alloué au matériel transféré aux établissements).

À l'heure actuelle, 40% des AESH sont sous contrat HT2.

L'arrêt des contrats aidés a engendré de nouvelles inégalités :

↗ méconnaissance flagrante du cadre de gestion de la fonction AESH par les lycées employeurs (manquements et erreurs de gestion de paies et autres…) ;

↗ accès jusqu'alors difficile à l'action sociale, et certaines prestations (ci-dessous) restent réservées aux personnels Éducation nationale recrutés par les DSDEN ou les Rectorats (T2).

Double autorité hiérarchique et administrative

L'autorité administrative qui fixe le cadre général des conditions de travail et, sur le lieu d'affectation :

↗ Le contrat est signé soit directement avec la DSDEN ou le Rectorat, soit avec un lycée mutualisateur (EPLE). L'employeur est le recteur dans tous les cas. Dans ce cadre, l'agent·e est en lien avec un service gestionnaire (dossier administratif, paies, indemnités, attestations…).

L'autorité fonctionnelle qui détermine les modalités de travail et les emplois du temps (EDT) :

↗ Dans le 1er degré, c'est l'IEN de circonscription qui est l'autorité fonctionnelle. Dans le second degré, c'est le·la chef·fe d'établissement.

Les enseignant·es référent·es (ERSEH) n'ont pas pour mission de vous affecter ou de définir vos EDT. En cas de désaccord ou de litige avec l'autorité fonctionnelle, l'agent·e devra toujours se référer systématiquement à son employeur afin de trouver une solution.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE…

… immédiatement, un seul mode de recrutement : les DSDEN ou les rectorats (dans l'attente du statut).

PV d'installation

Dès la prise de poste vous devez signer un Procès-Verbal d'Installation (PVI) qui doit également être paraphé par le ou la chef·fe de service. Il doit ensuite être transmis au rectorat qui le transmet au service de paie.

Modifications du contrat

Avenant au contrat : toute modification du contrat doit être faite par écrit et co-signée. Cet avenant peut permettre d'apporter des modifications au contrat initial, qualifiées de « *substantielles* » : changement d'horaire, changement de quotité de travail, changement de missions...

Refuser une modification substantielle de contrat peut entraîner le licenciement. Cependant, tout·e salarié·e a le droit de refuser les modifications de la durée du travail incompatibles avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Période d'essai

Chaque contrat comporte une période d'essai qui équivaut à 1/12^{e} de sa durée totale. Elle doit être indiquée dans le contrat. Cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée qui ne peut être supérieure à sa durée initiale (cela doit être stipulé dans votre contrat pour être opposable par l'employeur). Durant cette période, le contrat peut être rompu à tout moment, par l'une ou l'autre partie. Aucune durée de préavis n'est requise.

Pour ce faire, vous devez respecter un délai de prévenance pour votre employeur de 24h pour une présence inférieure à 8 jours et de 48h pour une présence d'au moins 8 jours.

En cas de renouvellement de contrat, il n'y a pas de période d'essai. Vous l'avez déjà effectuée en début de contrat.

Durée du contrat

L'embauche se fait avec un CDD de trois ans.

Si vous êtes embauché·e dès le début de l'année scolaire, le contrat doit couvrir la période du 1er septembre au 31 août.

CDI

Jusqu'ici, le passage en CDI se faisait après 6 ans de CDD.

Le décret n°2023-597 du 13 juillet 2023 permet à présent un accès au CDI au bout de 3 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à l'issue du premier CDD. Le délai de prévenance de l'employeur pour vous informer de sa volonté de vous proposer un CDI est de 3 mois avant la fin du CDD

Pour le décompte des 3 ans, les temps partiels sont comptabilisés comme des services à temps complets. Vous devez avoir effectué votre service sans interruption de contrat supérieure à 4 mois. Sont exclues les années effectuées en CUI.

La quotité de travail en CDI doit être « *au moins équivalente à celle du CDD précédent* ».

Si vous arrivez à la fin de votre CDD, prenez les devants et contactez votre employeur 4 à 5 mois avant la fin de votre contrat.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

... la prise en compte des années effectuées en CUI et de toutes les périodes dans la fonction quelles que soient les interruptions dans le calcul de l'ancienneté.

FICHE 4 – L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Temps de travail effectif et heures connexes

Le temps de travail complet annualisé est de 1607 heures. Les AESH se voient imposer un temps de travail incomplet. Le temps de travail se répartit entre le temps de travail effectif «côte-à-côte élève» sur 36 semaines et celui dit « *connexe* ».

Ce dernier correspond à la reconnaissance d'un temps de travail spécifique en dehors des heures d'accompagnement, hors présence de l'élève (préparation de séances, réunions éducatives, ESS…). Les contrats sont souvent établis sur 41 semaines alors que la circulaire de 2019 prévoit la possibilité d'aller jusqu'à 45 semaines ce qui aurait pour effet d'augmenter les salaires.

Exemple :
Pour un contrat à 75% sur 41 semaines, le calcul du temps de travail est : 1607h x (75/100) / 41 semaines = 29h d'accompagnement effectif de l'enfant par semaine.
Dans cet exemple, l'AESH doit 5 semaines d'heures connexes, soit 145 heures hors présence élèves.

Les AESH n'ont pas à justifier de l'usage de leurs heures connexes en établissant un planning de décompte hebdomadaire. Ces heures ne peuvent être imposées dans l'emploi du temps hebdomadaire ni être détournées pour des heures d'accompagnement.

Temps de travail quotidien

↗ La durée maximale quotidienne est de 10 heures.
Amplitudes maximales de la journée de travail : 12 heures. Repos minimum : 11 heures (journalières), 35 heures (hebdomadaires, dimanche compris).

↗ La pause méridienne, la récréation :
les textes prévoient qu'aucun temps de travail quotidien ne puisse atteindre 6 heures consécutives sans que les

agent·es bénéficient d'un temps de pause compris dans le temps de travail d'une durée minimale de 20 minutes. À ce titre les intercours sont du temps de travail, de même que le temps de récréation même si vous n'avez pas d'élève à accompagner, vous êtes en pause.

➚ La prise en compte du temps de repas dans le temps de travail :

la pause méridienne n'est pas comptabilisée dans le temps de travail effectif lorsque l'agent·e peut s'absenter de son lieu de travail notamment pour déjeuner et vaquer librement à ses occupations. Cette pause ne sera décomptée dans le travail effectif que si l'agent·e est tenu·e de rester à disposition de son employeur pendant sa pause, que ce soit pour effectuer un travail ou pour exercer une activité d'accompagnement, à l'exclusion de toute autre considération, en particulier celle de la brièveté de la pause.

➚ Le temps de transport entre deux lieux de travail constitue du temps de travail et doit figurer à l'emploi du temps.

Emploi du temps

Elaboré par l'IEN de circonscription, le·la directeur·trice de l'école, le·la chef·fe d'établissement ou par le·la coordonnateur·trice de PIAL (le cas échéant en relation avec les autres établissements où vous intervenez), il doit, dans la mesure du possible, tenir compte de vos contraintes personnelles (lieu de résidence, moyens de transport, second emploi).

En cas de service partagé entre plusieurs écoles ou établissements, les équipes se coordonnent pour vous garantir une information claire et précise sur l'organisation de votre service et de votre emploi du temps.

En cas de changement dans votre emploi du temps, une décision précisant le ou les lieux d'exercice pour la période concernée doit vous être notifiée par écrit le plus tôt possible, en tenant compte dans la mesure du possible de vos contraintes personnelles.

Tout changement doit faire l'objet d'un ordre de mission ou d'une note.

Dans le cadre d'un PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé), le·la coordonnateur·trice est chargé·e de gérer votre emploi du temps et de vous transmettre votre affectation.

En cas d'absence d'un·e élève

Si l'élève que vous accompagnez est absent·e sur une courte durée (moins de 48 h), l'emploi du temps n'est pas modifié mais il peut vous être demandé d'accompagner un·e autre élève (notifi·e bien sûr).

Si l'absence de l'élève est plus longue, une modification provisoire de votre emploi du temps peut être effectuée jusqu'au retour de l'élève par le·la coordonnateur·trice du PIAL, le·la chef·fe d'établissement, l'IEN ou le·la directeur·trice d'école.

En cas d'absence de l'enseignant·e, vous continuez à suivre les élèves dont vous avez la charge s'ils·elles sont présent·es dans l'établissement ou l'école. Si les élèves sont réparti·es dans d'autres classes, vous accompagnez l'élève dans la classe d'accueil temporaire. L'élève est alors placé·e sous la responsabilité de l'enseignant·e de cette classe, tout en bénéficiant de votre présence.

Dans le cadre des sorties scolaires, aucune modification des plages de travail indiquées dans votre emploi du temps ne peut intervenir sans concertation avec le·la coordonnateur·trice du PIAL et/ou votre employeur.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE…

- Un temps de travail de 24h à temps plein ;
- Des affectations sur deux établissements ou écoles au maximum, deux élèves maximum à accompagner ;
- Une clarification de la chaîne hiérarchique et le rôle de chacun·e dans la gestion des AESH.

Jours de fractionnement

Le contrat AESH est régi par le droit public et leurs jours de congés sont obligatoirement pris pendant les vacances scolaires, les AESH sont donc concerné·es par ces dispositions.

Le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État indique dans son article 1 qu' : « 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** ».

Ces 2 jours de congés supplémentaires, 4 demi-journées ou 14 heures sont pris en dehors des vacances scolaires et ne sont pas à déduire des heures connexes pour des contrats calculés sur la base de 1607 heures annuelles.

Certaines académies ont fait le choix d'intégrer ce droit en le déduisant des heures annuelles soit des contrats de 1593 heures.

Si votre contrat indique bien la base des 1607 heures annuelles : demandez à bénéficier de ces heures de congé en remplissant une demande d'autorisation d'absence en précisant bien en motif « heures de fractionnement ». Certaines académies ont déjà intégré ce motif d'absence.

Les besoins de services peuvent être opposés à l'application de ce droit et entraîner un report de votre demande **mais en aucun cas le voir annulé !**

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

La CGT éduc'action a obtenu l'application du droit aux jours de fractionnement sur plusieurs académies comme Besançon, Créteil, Lille ou Nancy-Metz mais il reste encore trop d'académies qui refusent obstinément d'appliquer le décret. Les jours de fractionnement sont un droit. La CGT Éduc'action exige que les rectorats et les DSDEN mettent partout en application ce droit aux congés annuels.

Affectation

Au moment de l'affectation des AESH et au regard des besoins, il devrait être tenu compte de leurs compétences, de leurs parcours (formations suivies, etc.), de leurs souhaits en termes géographiques et de leurs préférences (exercice des fonctions auprès d'élèves du 1er ou du 2nd degré par exemple), notamment au regard de leurs situations personnelles.

Au sein d'un PIAL, le contrat de l'AESH précise la liste des établissements et/ou écoles au sein duquel, de laquelle ou desquel·les l'AESH peut être amené·e à exercer ses fonctions. Les choix d'affectation doivent considérer les contraintes géographiques locales ainsi que les contraintes de déplacement et familiales de l'agent·e.

Les périmètres d'intervention sont définis dans des limites raisonnables devant coconsidérer l'accessibilité des écoles et établissements concernés au regard du domicile de l'AESH.

À noter qu'en milieu rural, des écoles du même PIAL peuvent être distantes de 100 km ! Cela va à l'encontre des volontés affichées.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

- des affectations sur deux écoles ou établissements au maximum ;
- le droit à la continuité d'affectation et de suivi des élèves accompagné·es ;
- la possibilité de vœux d'affectation géographique et fonctionnelle ;
- une procédure de mouvement pour les AESH avec l'examen de l'ensemble des affectations en CCP ;
- la portabilité du CDD et du CDI en cas de changement d'académie ;
- en cas de mutualisation :
  - un maximum de 2 élèves sur le même secteur ;
  - une fiche de poste avec des limites claires correspondant aux fonctions définies règlementairement.

Entretien professionnel

Les AESH en CDI et CDD « *bénéficient* » d'un entretien professionnel au moins tous les 3 ans.

Un entretien à l'issue de la 1ère année de contrat est préconisé.

L'entretien professionnel doit être organisé pendant le temps de service de l'AESH et sur son lieu d'exercice et peut donner lieu à un réexamen de la rémunération de l'agent·e. L'entretien est conduit par le·la chef·fe d'établissement ou l'IEN compétent lorsque l'agent·e exerce ses fonctions dans une école mais ils·elles peuvent prendre l'attache du·de la ou des enseignant·es en charge du·de la ou des élèves accompagné·es par l'AESH sur la manière de servir. Toutefois, le contenu de ces échanges ne peut faire l'objet d'un rapport, ni être un support exclusif à l'évaluation de l'agent·e.

Pour l'entretien professionnel, vous devez être convoqué·e par écrit. L'entretien doit porter sur l'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent·e selon un certain nombre de critères et peut être contesté.

En ce qui concerne l'évaluation du·de la supérieur·e hiérarchique, elle peut être contestée. Dans ce cas, il est important que vous ne restiez pas seul·e, **contactez-nous !**

A quoi sert l'indice ?

C'est la base de calcul de votre salaire comme pour tou·tes les fonctionnaires. L'indice qui vous est accordé est multiplié par la valeur du point d'indice.

Ainsi, un·e AESH, placé·e par le recteur au 1er échelon possède donc l'indice 371 en janvier 2024.
Son traitement brut est de 371 x 4,92278 € x la quotité = 1826,35 € bruts pour un temps plein.

L'indice majoré (IM) qui détermine la rémunération est obligatoirement indiqué sur le contrat de travail et la fiche de paie.

La valeur du point d'indice vient d'être augmentée après avoir été bloquée depuis plus de 10 ans. La grille est amenée à évoluer sous la pression des mobilisations d'AESH ainsi que par effet mécanique de la hausse du SMIC.

Comment calculer mon salaire ?

Sur mon contrat, je regarde mon indice majoré, mon nombre d'heures et le nombre de semaines de la durée de service sur mon contrat (41 à 45).

↗ Calcul du **nombre d'heures hebdomadaire** :
1607h/41semaines x quotité (en %) = nombre d'heures.

$$\frac{1607}{41} \times \frac{\text{quotité}}{100}$$

↗ Puis je calcule mon **salaire brut mensuel** :
Indice majoré x 4,85003 € (valeur du point d'indice en août 2022) x quotité (en %) = salaire brut mensuel.

$$\text{Indice majoré} \times 4{,}92278 \times \frac{\text{quotité}}{100}$$

L'indemnité de fonction

Depuis le 1er septembre 2023, les AESH touchent une indemnité de fonction. Il s'agit d'une indemnité versée tous les mois au prorata de la quotité de service. Pour l'année 2023-2024, elle s'élève à 1529€ brut annuels pour un temps plein.

Pour la calculer : $\frac{1529}{12} \times \frac{\text{quotité}}{100}$

Ex : pour un 62%
1529/12 x 0,62 = 79€ brut

Supplément familial de traitement (SFT)

Le SFT n'est pas versé automatiquement, il faut en faire la demande auprès de votre employeur et/ou du secrétariat de l'établissement. Un·e agent·e ayant un indice majoré inférieur ou égal à 449 perçoit un SFT au taux minimum.

Pour un·e agent·e à temps partiel, la part proportionnelle, est réduite. Toutefois, le SFT ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un·e agent·e travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge. Pour un·e agent·e à temps non complet ou incomplet, le SFT est versé en fonction du nombre d'heures de service rapportées à la durée légale et hebdomadaire du travail.

Montants minimum et maximum du SFT				
Nombre d'enfants	Part fixe	Part propotionnelle au traitement brut	Minimu mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	73,79 €	111,47 €
3	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
par enfant suppl.	4,57 €	6 %	130,81 €	206,17 €

Indemnité de résidence

Elle a été créée pour compenser les écarts de coût de la vie entre les villes. Les communes sont classées en 3 zones déterminant le montant de l'indemnité.
L'indemnité de résidence représente 3 % du salaire brut en zone 3, elle représente 1 % du salaire brut en zone 2 et 0 % en zone 1.

Indemnité compensatrice CSG

En 2018, une indemnité compensatrice a été attribuée aux fonctionnaires et aux agent·es contractuel·les en compensation de la hausse de la CSG. Le montant de cette indemnité varie selon que les fonctionnaires et agent·es contractuel·les qui ont été nommé·es ou recruté·es avant 2018 ou à partir de 2018.

Remboursement des frais de déplacements professionnels et de repas

Chaque jour où vous travaillez dans une école qui n'est pas votre résidence administrative ou la commune où vous habitez (et leurs communes limitrophes, voir liste sur les sites des DSDEN), vous pouvez prétendre à des remboursements de frais kilométriques quand il n'y a pas de transports en commun ou que ces derniers n'ont pas des horaires adaptés.

Il faut noter tous les déplacements dans toutes les écoles qui entrent dans ces critères pour faire un état de frais de déplacement et de repas.

Vous avez également droit à la prise en charge partielle de vos frais de repas à partir du moment où vous n'êtes ni dans votre commune de résidence, ni administrative (et limitrophes) sur les deux demi-journées. Ces frais sont à saisir sur Chorus.

Le calcul se fait dans les conditions prévues pour les agent·es en mission (article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2013 relatif à l'application du décret n°2006- 781 du 3 juillet 2006).

Il est vrai que c'est un casse-tête, n'hésitez pas à vous faire aider par l'administration, le·la coordonateur·trice PIAL, directeur·trice d'école, chef·fe d'établissement.

Remboursement des frais de transport en commun

Tou·tes les agent·es ont droit à une prise en charge partielle des frais de transport à hauteur de 75 %.

Cette aide n'est pas versée automatiquement : l'employeur doit vous présenter un formulaire à remplir, lors de la signature du contrat de travail. Des justificatifs de paiement

vont vous être demandés et cette prise en charge ne concerne que les abonnements (transports publics ou service de location de vélo).

Frais de déplacement en vélo ou en co-voiturage

Prévu par le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du forfait mobilités durables dans la Fonction publique de l'État, il ouvre droit, à une indemnité forfaitaire, exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux, de 200 €, sous certaines conditions (utilisation d'au moins 100 jours par an du vélo ou du covoiturage pour effectuer les déplacements domicile- travail). Ce forfait est exclusif de toute autre prise en charge des frais de déplacement domicile-travail.

Primes REP et REP+

Le décret n°2022-1534 du 8 décembre 2022 – modifiant le décret n°2015-1087 du 28 août 2015 – vient rétablir partiellement une injustice. Les primes REP et REP+ sont appliquées aux AEd et AESH à partir de janvier 2023. Cependant l'arrêté du 9 décembre 2022 vient préciser que ces dernières ne sont pas calculées sur la même base, l'indemnité est inférieure de 36% à celle des autres personnels. Le montant est proratisé au temps de travail en REP ou REP+.

> Cette décision est proprement scandaleuse. Pour des raisons purement budgétaires, le ministère décide que les personnels les plus précaires et aux salaires les plus faibles, toucheront moins que les autres personnels alors que ces indemnités sont liées au lieu d'activité et non à la fonction.

Depuis, des AESH ont attaqué au contentieux sur la rétroactivité de la prime depuis 2015, les décisions des tribunaux administratifs diffèrent (elles peuvent être favorables comme défavorables). C'est pourquoi avant d'engager tout recours nous vous conseillons de vous rapprocher du syndicat départemental de la CGT Éduc'action afin de ne pas créer de la jurisprudence défavorable.

Exemple de montant de prime :

Sur une base à temps complet la prime REP AESH-AEd est de 3263€ et 1106€ au lieu de 5114€ et 1134 € pour les autres personnels. **Soit 685,12€ bruts annuels ou 57€ bruts mensuels, pour un·e AESH avec une quotité de 62%. La part variable en REP+ maximale est de 448 €** pour les un·es **versus 702€** pour les autres.

La prime reste un pansement, gagnons sur les salaires !

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

- un recrutement avec un salaire d'1,4 fois le SMIC en début de carrière ;
  » La CGT revendique un SMIC à 2000 €.
- une grille indiciaire d'avancement identique pour tou·tes avec une augmentation indiciaire de 30 points tous les 2 ans en début de carrière puis tous les 3 ans, déconnectée de l'entretien professionnel ;
- aucun retard de salaire dès le premier mois travaillé ;
- la gratuité de la cantine pendant l'exercice des fonctions ;
- le remboursement intégral des frais professionnels de transport ;
- des primes REP et REP+ à hauteur des autres personnels ;
- les indemnités pour celles et ceux exerçant dans les structures relevant de l'éducation spécialisée (ULIS, EREA, SEGPA) ;
- la prime d'équipement ;
- que tous les personnels actuellement détenteurs ou préparant le diplôme de niveau V soient reclassés avec reprise de toutes les anciennetés ;
- que tous les personnels en poste soient maintenus et reclassés avec reprise intégrale de l'ancienneté.

FICHE 6 – DROITS (INSTANCES, GRÈVE, SYNDICAT)

Droits au sein de l'établissement

Les AESH ont accès aux salles de pauses (salles des maîtres dans le 1er degré, salle des professeur·es dans le 2nd degré). Nous demandons d'ailleurs la requalification de ces espaces en «salle des personnels».

Dans le premier degré, les AESH ont leur place dans le conseil d'école et devraient l'avoir dans le conseil des maîtres.

Elles et ils peuvent également se présenter aux élections dans leur établissement d'exercice pour :
- le CA (Conseil d'Administration) dans les établissements du secondaire publics ;
- le CSE (Comité Social et Économique) dans les établissements privés du premier et du second degrés.

Certain·es chef·fes d'établissements du privé refusent aux AESH le droit de se présenter aux élections du CSE. C'est pourtant bien un droit.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

... les mêmes droits de représentations dans les instances des établissements que les autres personnels.

Droit de grève

En cas de participation à un mouvement de grève, il n'y a **aucune obligation légale** à prévenir qui que ce soit (ni hiérarchie, ni établissement d'exercice).

À noter que l'élève doit être accueilli·e même si son AESH est absent·e.

L'administration n'a pas à vous demander de vous déclarer gréviste. C'est à elle de savoir si vous êtes venu·e travailler ou non le jour de la grève.

Droits syndicaux

Les établissements doivent mettre en place des panneaux syndicaux consultables par tous les personnels.

Dans le public, vous pouvez participer sur le temps de travail :
- aux réunion d'information syndicale (RIS) dans le premier degré, 3h maximum par trimestre ;
- aux heures d'information syndicale (HIS) dans le second degré, 1h maximum par mois.

Dans le privé, cette information syndicale vous est ouvert également mais doit avoir lieu en dehors du temps de travail.

Vous pouvez suivre des formations syndicales à hauteur de :
- 12 jours par an ;
- 18 jours par an si vous êtes formatrice ou formateur.

Si vous êtes syndiqué·e, vous pouvez déposer des ASA (Autorisations Spéciales d'Absence) pour assister à des réunions de vos instances syndicales. Ces ASA sont autorisées sous réserve des nécessités de service. À savoir que tout refus de l'administration doit être motivé.

Enfin, si vous êtes syndiqué·e, vous pouvez participer à, voire animer, une section syndicale sur votre établissement. Vous pouvez également être nommé·e responsable de section syndicale (RSS) ou délégué·e syndical·e (DS).

FICHE 7 – FIN DE CONTRAT, DÉMISSION, RUPTURE CONVENTIONNELLE

Démission

Article 48 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

L'agent·e informe son employeur de son intention de démissionner par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée notifiant la démission fixe le point de départ du préavis. Il·elle est tenu·e dans ce cas de respecter un préavis dont la durée est identique à celle requise pour le licenciement :

- 8 jours pour les agent·es qui ont moins de six mois de service ;
- 1 mois pour ceux et celles qui ont au moins 6 mois et moins de deux ans de service ;
- 2 mois pour ceux et celles qui ont au moins deux ans de services.

Cas particulier

Les agent·es qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenu·es de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

- *Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public.*
- *Décret 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.*

Vous pouvez demander à bénéficier d'un préavis plus court, mais la réponse dépend totalement du·de la supérieur·e hiérarchique.

Renouvellement de contrat

Le renouvellement est décidé au niveau du rectorat.

Si vous n'avez pas eu d'avis défavorable lors de votre entretien, le renouvellement est a priori automatique. En cas de décision de non-renouvellement l'administration doit respecter un délai de prévenance (le même que pour la démission).

Les mêmes délais sont à respecter par les salarié·es mais attention, un refus de renouvellement de votre part est considéré selon la loi comme une perte volontaire d'emploi (et non involontaire) équivalant à une démission.

Cependant, certaines académies le considèrent comme une fin de CDD avec donc droit à l'ARE. Nous vous conseillons de faire valoir par écrit auprès de l'administration votre intention de ne pas renouveler si vous avez pris cette décision.

Le droit à l'allocation chômage ?

Seules les personnes involontairement privées d'emploi peuvent prétendre aux allocations chômage. Toutefois, vous pouvez être pris·e en charge par pôle emploi si vous avez été contraint·e de démissionner pour un motif légitime prévu par l'assurance chômage :
mariage, pacs entrainant un changement de résidence dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité ; pour suivre son enfant handicapé·e admis·e dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ; à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux (agression, harcèlement…) à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il·elle justifie avoir déposé une plainte ; pour suivre son·sa conjoint·e qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié ou non salarié ; pour conclure un contrat de service civique au sens de l'article L. 120-1 du code du service national ; pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi, et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur.

Si votre démission n'est pas considérée comme légitime, vous ne pouvez pas percevoir l'ARE.

Toutefois, après 121 jours de chômage (4 mois environ), vous pouvez demander à Pôle emploi le réexamen de votre situation pour obtenir l'ARE. Une instance paritaire régionale se charge alors de déterminer si vous remplissez les conditions d'attribution ouvrant droit à l'ARE (en dehors de la condition de privation involontaire d'emploi) et si vous apportez des éléments attestant de vos recherches actives d'emploi, vos éventuelles reprises d'emploi de courte durée et vos démarches pour entreprendre des formations.

La rupture conventionnelle

Vous pouvez la demander uniquement si vous êtes en CDI (contrat en durée indéterminée- art. 49-1 du décret n° 86-83) et ceci reste au bon vouloir de l'administration.

- *Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;*
- *Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la Fonction publique et portant diverses dispo- sitions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agent·es dans leurs transitions professionnelles ;*
- *Circulaire de la DGRH-DAF du 9 juillet 2020.*

L'administration et l'agent·e public·que peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions ou de la fin du contrat.

Le montant plancher dépend de l'ancienneté. Il est composé de:

- pour les 10 premières années : 1/4 de mois de rémunération brute ;
- de 10 à 15 ans : 2/5 de mois de rémunération brute ;
- de 15 à 20 ans : 1/2 mois de rémunération brute ;
- de 20 à 24 ans : 3/5 de mois de rémunération brute.

Pour un·e agent·e ayant plus de 24 ans d'ancienneté, le plancher sera de 9,4 mois de rémunération brute et le plafond de 2 ans.

- L'ancienneté tient compte de l'ensemble des durées de service dans les trois versants.
- La rémunération brute de référence est celle de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle.
- Le plafond est d'un mois de rémunération brute par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

Les ruptures conventionnelles ne sont que très rarement accordées car non seulement l'indemnité de rupture et les allocations chômage sont à la charge de l'Éducation nationale mais également face à la difficulté de recrutement et la fuite des AESH, ils ne les laissent pas partir !

À l'expiration d'un contrat, l'employeur est dans l'obligation de délivrer un certificat qui contient les dates du contrat et les fonctions occupées.

Il existe des refus légitimes de non-renouvellement de contrat, notamment liées à «*des considérations d'ordre personnel, d'un CDI à temps complet ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle et sans justification par l'employeur*» (Conseil d'État, 5e 6e chambres réunies, 02 avril 2021, n° 428312, tables du recueil Lebon).

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

La CGT Éduc'action exige une harmonisation afin que le non-renouvellement des AESH soit considéré comme une fin de mission et non une démission qui est expressement formalisée par un courrier de l'agent·e en ce sens.

FICHE 8 – LE LICENCIEMENT, L'ABANDON DE POSTE, LE DROIT AU CHOMAGE

5 motifs de licenciement

↗ Inaptitude : un·e agent·e contractuel·le peut être licencié·e en cas d'inaptitude physique à occuper son emploi, reconnue après un congé maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption ;

↗ Insuffisance professionnelle : l'administration doit démontrer par des faits précis que l'agent·e a fait preuve d'incapacité ou d'inaptitude au service. Elle ne doit pas être confondue avec la faute professionnelle qui relève de la sanction disciplinaire ;

↗ La restructuration du service ;

↗ Modification du contrat : le refus par l'agent·e de la modification d'un élément substantiel du contrat proposé par l'administration peut justifier son licenciement, sans indemnités ;

↗ Motif disciplinaire.

Notification et préavis

Art. 46 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

La décision de licenciement ne peut intervenir immédiatement (sauf motif disciplinaire) : elle doit être notifiée (courrier recommandé ou lettre remise en main propre) et l'administration doit respecter un préavis en fonction de votre ancienneté :

↗ 8 jours si vous avez moins de 6 mois de service ;

↗ 1 mois si vous travaillez depuis une durée entre 6 mois et 2 ans ;

↗ 2 mois si vous avez plus de 2 ans de service.

Vous ne pouvez pas être licencié·e si vous êtes en état de grossesse médicalement constatée, en congé maternité, paternité, ou d'adoption et durant une période de 4 semaines après l'un de ces congés. Si vous êtes licencié·e, que vous êtes en état de grossesse mais que celle-ci n'a pas

été constatée médicalement, vous avez 15 jours après la notification du licenciement pour faire vos démarches. Le licenciement sera alors annulé. Idem en cas d'adoption.

Commission Consultative Paritaire (CCP) : l'administration est obligée de demander au rectorat la convocation d'une CCP, dans laquelle siègent les organisations syndicales, et qui émet un avis, la décision finale appartenant seule à l'employeur.

↗ Nos élu·es pourront y défendre votre dossier.

» **Contactez-les !**

Procédure

En cas de procédure de licenciement, l'administration doit respecter plusieurs étapes :

↗ l'information : l'administration doit vous faire parvenir un courrier par recommandé informant qu'une procédure de licenciement a été engagée et informant que vous avez droit de consulter votre dossier administratif ; lors de la consultation de votre dossier vous avez le droit d'être accompagné·e ;

↗ l'entretien préalable : un licenciement ne peut avoir lieu sans un entretien préalable pour lequel vous avez le droit d'être accompagné·e. (article 47 du décret 86-83 du 17.01. 1986)

En cas d'abandon de poste

Si l'administration considère qu'un·e agent·e s'absente de manière injustifiée, totale et prolongée (donc plusieurs jours consécutifs), elle peut lancer une procédure de licenciement très simplifiée. Elle doit seulement envoyer une mise en demeure par courrier recommandé avec accusé de réception ordonnant à l'agent·e de reprendre son service à une date fixée et l'informant que dans le cas contraire elle le·la licenciera sans procédure disciplinaire préalable.

Faute disciplinaire

Lorsqu'un·e agent·e est accusé·e d'avoir commis une faute professionnelle, le·la supérieure hiérarchique peut entamer une procédure disciplinaire.

La procédure est :

- information ;
- entretien préalable ;
- le·la supérieur·e hiérarchique prend la décision de sanction.

Avertissement et blâme

Il n'y a pas de saisine de la CCP.

Consultation préalable de la CCP

Art. 1-2 du décret 86-83

Convocation au moins 15 jours avant sa tenue. L'agent·e n'est pas forcément convoqué·e. Cependant, le·la supérieur·e hiérarchique n'est pas tenu·e de respecter l'avis de la commission. Qu'il·elle décide de suivre ou non l'avis, cela doit être, dans tous les cas, justifié et motivé en droit et en fait.

Le licenciement intervient immédiatement (sans préavis) et sans indemnité. L'exclusion temporaire avec retenue de traitement ne peut excéder 6 mois pour les CDD et 1 an pour les CDI.

Prime de précarité

Depuis le 1er janvier 2021, il est possible de bénéficier dans certains cas et sous certaines conditions d'une indemnité de fin de contrat, dite «*prime de précarité*».

La prime de précarité est accordée seulement si le contrat a été conclu à partir du 1er janvier 2021, entre autres, la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent·e pendant la durée totale de son contrat *(art. 45-1-1 du décret 86-83).*

Droits à l'indemnité de licenciement

Titre XII du décret 86-83

Une indemnité de licenciement est due par la personne qui a signé votre contrat sauf dans les cas suivants :

- en cas de licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- en cas de licenciement pour faute disciplinaire ;
- lorsque vous êtes reclassé·e sur un autre poste ;
- lorsque vous refusez une modification de votre contrat ;
- lorsque vous remplissez les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

L'indemnité de licenciement est égale :

- à 1/2 mois de salaire pour chacune des 12 premières années de services
- à 1/3 de mois de salaire pour chacune des années suivantes. Son montant est au maximum égal à 12 mois de salaire

Son versement est effectué en une seule fois. La rémunération prise en compte est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement.

Pour l'agent·e en congé de maladie à demi-traitement ou en congé non rémunéré, l'indemnité est calculée sur les 3 derniers mois ou 12 derniers mois précédent le dernier salaire à plein traitement.

Pour l'agent·e licencié·e après l'âge minimum de départ à la retraite, qui ne justifie pas de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'indemnité est réduite de 1,67 % par mois de service accompli au- delà de cet âge. L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE)

À l'issue du contrat, l'agent·e contractuel·le doit s'inscrire comme demandeur·euse d'emploi auprès de Pôle emploi de sa résidence afin que soient étudiés ses droits.

Un·e AESH est considéré·e comme involontairement privé·e d'emploi :

- lorsqu'il·elle est licencié·e (même en cas de faute grave ou lourde) ;
- lorsqu'il·elle a refusé une proposition de contrat pour un motif légitime ;
- lorsqu'il·elle démissionne pour un motif légitime.

Afin de percevoir cette allocation, il vous faudra vous rapprocher des services de Pôle emploi qui vérifieront votre éligibilité.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

- la prise en compte des années de CUI pour l'ancienneté d'AESH ;
- l'arrêt d'affectation des volontaires de service civique sur les missions d'AESH ;
- la fin des temps partiels imposés sans modulation ni annualisation ;
- un temps de travail de 24h temps plein ;
- le recrutement immédiat en CDI ;
- aucune période d'essai en cas de renouvellement de contrat.

FICHE 9 – CUMUL D'EMPLOIS

Le cumul avec une autre activité est possible sous certaines conditions et si vous ne dépassez pas la durée légale du temps de travail.

Il est également possible d'exercer une autre activité si « *elle ne porte pas atteinte à la neutralité ou à l'indépendance du service* » (certaines activités sont donc interdites).
Les activités, publiques ou privées, pouvant être exercées à titre accessoire sont prévues par l'article 11 du décret 2020-69 du 30 janvier 2020.

↗ Si vous avez une quotité supérieure à 70%, vous devez demander une autorisation de cumul d'activités auprès de votre supérieur hiérarchique.
↗ En revanche, si vous avez une quotité de 70% ou moins, vous devez simplement informer votre hiérarchie.

Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligation des fonctionnaires, art 25-VII-2

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

... des contrats de 24h équivalent temps plein permettant de vivre de ce seul métier.
↗ La CGT Educ'action dénonce le recours au cumul d'emplois qui devient l'unique solution pour percevoir un salaire décent.

Formation d'adaptation à l'emploi

Les AESH bénéficient de 60 heures de formation d'adaptation à l'emploi, au plus tard à la fin du premier trimestre de la 1ère année scolaire, et si possible, avant la prise de fonction.

Cette formation est comprise dans leur temps de travail mais peut être pendant les vacances scolaires (décomptée des heures connexes).

Une attestation de suivi de la formation doit être remise. Les convocations à cette formation vous sont envoyées nominativement via l'école ou l'établissement.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

... que la formation soit sur le temps d'accompagnement élève et non sur les heures connexes.

Démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE)

https://www.education.gouv.fr/la-validation-des-acquis-de-l-experience-vae- 3077

Compte personnel de formation (CPF)

Les dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF) prévues par le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la Fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie sont applicables aux AESH, quelle que soit la durée de leur contrat.

Le CPF permet à l'ensemble des AESH d'acquérir des droits à la formation. Les AESH peuvent consulter leurs droits sur l'espace numérique dédié *moncompteactivite.gouv.fr*.

Dans la réalité le CPF n'est pas abondé par l'administration, aussi il sera répondu par la négative à chaque demande !

Formation « MIN-ASH »

Vous pouvez accéder, tout au long de votre contrat, à des actions de formation continue tendant à votre développement professionnel qui comprennent, notamment, les modules de formation d'initiative nationale dans le domaine de la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers (MIN-ASH) qui sont organisés tous les ans au niveau national et académique.

À ce titre, l'arrêté du 23 octobre 2019 fixe le cahier des charges des contenus de la formation spécifique des AESH concernant l'accompagnement des enfants et adolescent·es en situation de handicap.

Plan académique de formation

↗ Les AESH ont accès aux modules de formation spécifique à l'accompagnement des élèves en situation de handicap prévus par les plans académiques et départementaux de formation (PAF).

↗ Le rectorat peut selon ses choix et les besoins proposer des formations continues thématiques : autisme, adaptation pédagogique, LSF, PSC, etc.

↗ Les AESH ont accès à la plateforme numérique nationale Cap École inclusive, mise en œuvre en septembre 2019 et destinée à la compréhension des phénomènes de handicap, ouvrant sur des usages et des ressources.

Les délais d'inscription sont très courts (fin août-septembre) et se font via la plate-forme Gaïa. Pour s'y connecter vous devez être en possession de votre NUMEN (numéro d'identification Éducation nationale). Il n'est pas toujours remis automatiquement aux agent·es et il faut l'exiger auprès de l'administration.
Pour les AESH, ce droit théorique est peu respecté car l'information ne leur parvient pas ou trop tard. Contactez le syndicat pour toute difficulté d'accès à la formation.

Concours internes

Si vous cumulez un certain nombre d'années de service public à la date de publication des résultats d'admissibilité, vous avez la possibilité de vous inscrire aux sessions internes des concours des trois versants de la Fonction publique :

- dès un an pour des concours de catégorie C ;
- à partir de 4 ans pour des concours de catégorie B.

Les diplômes requis pour se présenter à ces concours sont parfois de niveau inférieur à ceux demandés pour les concours externes.

La formation syndicale

Durée : 12 jours ouvrables par an au maximum.

Congés rémunérés pour formation syndicale, 2ème alinéa de l'article 11 du décret 86-83 et décret n°84-474 du 15 juin 1984, relatif à l'attribution aux agent·es de l'État du congé pour la formation syndicale.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

- Une formation professionnelle initiale qualifiante de 12 mois en tant que fonctionnaire stagiaire, dans les INSPé, à la hauteur des nombreuses connaissances et compétences que requiert le métier ;
- L'accès à une formation continue sur le temps de travail ;
- Un espace-temps d'échanges et de concertation avec les équipes sur le temps de travail ;
- Des modules communs de formations entre AESH et enseignant·es.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

... le droit d'accès aux concours internes, entre autres d'enseignant·es, pour tou·tes les AESH ayant accompli 3 ans de service public effectif, sans condition de diplôme.

» En attendant le statut de fonctionnaire !

FICHE 11 – LA MALADIE

Les AESH (contractuel·les de droit public) en arrêt maladie ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération qu'à partir du 2ème jour d'arrêt de travail. Le 1er jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré *(Circulaire du15 février 2018).*

La CGT a dénoncé fermement cette mesure.

Congé maladie rémunéré

- Après 4 mois de service :

1 mois à plein traitement et 1 mois à demi- traitement ;

- Après 2 ans de service :

2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement ;

- Après 3 ans de service :

3 mois à plein traitement et 3 mois à demi- traitement.

Congé rémunéré pour grave maladie

- Après 3 ans de service :

3 ans de congé maximum, accordé par périodes de 3 à 6 mois, avec un traitement intégral pendant 12 mois et demi-traitement les 24 mois qui suivent.

Congé pour accident de travail (AT) ou maladie professionnelle (MP)

Durée : toute la période d'incapacité du travail précédant la guérison complète, la consolidation, le décès.

Indemnisation AT ou MP	
Dès leur entrée en fonction	Plein traitement pendant 1 mois
Après 2 ans de service	Plein traitement pendant 2 mois
Après 3 ans de service	Plein traitement pendant 3 mois
Après	Indemnités journalières - versées par l'administration pour les agent·es employé·es à temps complet ou sur des contrats supérieurs à 1 an ; - versées par la caisse primaire de la Sécurité Sociale pour les autres cas.

Ces droits sont valables sur un période de 12 mois consécutifs

Cette période de 12 mois se déclenche dès votre premier jour d'arrêt maladie et se termine 12 mois après.

Si vous avez moins de 4 mois d'ancienneté ou si vous vous trouvez en congé maladie non rémunéré, vous percevrez les indemnités journalières versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Passé ce délai, vous touchez les indemnités journalières de la CPAM ou de la MGEN. Les mutuelles peuvent également proposer des compléments de salaire.

Pour les AESH payé·es par les DSDEN ou le Rectorat, le salaire et les indemnités journalières sont versés en parallèle (dans les premiers jours tout du moins). Gardez de côté cet argent versé en trop car il vous sera réclamé par la suite.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

... le versement des indemnités journalières directement à l'employeur pour les AESH employé·es par les DSDEN ou le rectorat afin qu'il n'y ait plus de trop-perçu ni donc de retenue sur salaire ensuite.

Maladie : comment procéder ?

Envoyez les volets 1 et 2 de votre arrêt de travail à votre caisse d'assurance maladie (CPAM ou MGEN) et le volet 3 à votre employeur (lycée employeur, DSDEN ou rectorat).

Indemnisation : Plein traitement, y compris pour les non-titulaires autorisé·es à accomplir un temps partiel (différent d'un temps incomplet).

Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021
Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants Articles L1225-16 à L1225-46 du Code du travail

Cas particuliers :

↗ Agent·e sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité, d'adoption ou de paternité :

📎 en cas de maladie : congé sans traitement pour une durée maximale d'un an si l'incapacité d'exercer est temporaire ;

📎 en cas de maternité, paternité, adoption : congé sans traitement d'une durée égale à celle des congés prévus par les textes ;

↗ Agent·e temporairement inapte à reprendre un service pour raison de santé à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité, ou d'adoption : congé sans traitement pendant 1 an maximum, prolongation 6 mois sur avis médical assurant une reprise des fonctions ;

↗ Agent·e qui, à l'issue d'un congé sans traitement, se trouve dans une situation qui lui permet de bénéficier d'un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption se voit accorder le bénéfice de ce congé ;

↗ Agent·e apte à reprendre son service à l'issue d'un congé maladie, grave maladie, accident de travail, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption est réemployé·e pour la période à courir avant le terme du contrat.

Conditions de réemploi : emploi précédent si permis par le service, sinon priorité sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

À l'issue des droits à congé sans traitement, l'agent·e apte à reprendre son service est réemployé·e.

Si la durée du congé est égale ou supérieure à 1 an, l'agent·e doit en formuler la demande par lettre recommandée au moins 1 mois avant la fin du congé sinon l'agent·e est considéré·e comme démissionnaire.

Art. 32 et 33, décret 86-83.

La maternité et la paternité

Congé maternité :

Durée

- Pour le 1er ou le 2ème enfant : 6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal ;
- À partir du 3ème enfant : 8 et 18 semaines ;
- Pour une grossesse gémellaire : 12 et 22 semaines ;
- Pour une grossesse multiple (3 et plus) : 24 et 22 semaines.

Après avis médical, une partie du congé prénatal peut être reportée sur le congé postnatal (dans la limite de 3 semaines).

Sur avis médical, le congé prénatal peut être allongé de 2 semaines à 4 semaines.

Sur avis médical, un congé pathologique peut être accordé de 2 semaines avant le congé prénatal et de 4 semaines après le congé postnatal.

Si votre congé prénatal intervient pendant une période de vacances scolaires vous pouvez faire reporter une partie de votre congé prénatal vers le congé postnatal dans une période de 3 semaines, sur avis médical.

Rémunération

Un congé maternité rémunéré est de droit dès la signature de votre contrat (plus besoin de 6 mois de service pour en bénéficier).

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

Congé paternité

Durée

Le congé paternité est fixé à 25 jours calendaires maximum, 32 jours pour une naissance multiple.

Sur ces 25 (32) jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance. La durée du congé de naissance est fixée à 3 jours ouvrables.

Vous pouvez choisir de prendre la période restante de 21 (28) jours calendaires de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

Ces 21 (28) jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Demande

Le congé de naissance (3 jours, quel que soit le nombre d'enfants à venir) vous est automatiquement accordé si vous en faites la demande à votre administration.

Vous devez prendre ce congé de manière continue à partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1er jour ouvrable qui suit.

Le congé de 3 jours peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Rémunération / Traitement

Vous percevez votre rémunération en intégralité.

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT) et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) vous sont versés en totalité pendant ces congés. Les primes et indemnités vous sont aussi versées en totalité.

La durée du congé de paternité est prise en compte pour calculer l'ancienneté exigée pour le réexamen de la rémunération et l'ouverture des droits à formation.

Congé pour l'arrivée d'un·e enfant placé·e en vue de son adoption

Ce congé vous est automatiquement accordé si vous en faites la demande à votre administration.

Votre demande doit mentionner la ou les dates de congés. Elle doit être accompagnée de tout document attestant qu'un·e enfant vous a été confié·e par l'ASE, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme français autorisé pour l'adoption (OAA) et précisant la date de son arrivée.

La durée du congé est fixée à 3 jours ouvrables, quel que soit le nombre d'enfants accueillis.

Le congé de 3 jours n'est pas cumulable avec le congé d'adoption.

Le congé est pris de manière continue ou fractionnée dans les 15 jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté·e.

Vous percevez votre rémunération en intégralité.

Congé parental

Vous pouvez demander à bénéficier d'un congé parental si vous justifiez d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de votre enfant ou de l'arrivée au foyer d'un·e enfant.

- Ce congé prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant (voir tableau).
- Le congé parental est nécessairement pris de manière continue. Il ne peut pas être fractionné.
- Le congé parental est accordé par périodes de 6 mois renouvelables.

Durée maximale du congé parental en cas de naissance	
Nombre d'enfants né·es simultanément	**Durée maximale du congé parental**
1	Jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant
2	Jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants
3	5 prolongations possibles au maximum jusqu'au 6ème anniversaires des enfants

Congé de présence parentale

↗ Ce congé vous permet de cesser votre activité professionnelle pour donner des soins à un·e enfant à charge handicapé·e, accidenté·e ou malade ;

↗ pour une durée fixée à 310 jours ouvrés maximum par période de 36 mois.

↗ La demande doit être faite au moins 15 jours avant le début du congé (sauf urgence), accompagnée de justificatifs.

↗ Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré, mais vous pouvez percevoir l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Le congé de proche aidant

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'1 an sur l'ensemble de la carrière.

Le congé de proche aidant peut se prendre :

↗ pour une période continue ;

↗ pour 1 ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins 1 journée ;

↗ sous la forme d'un service à temps partiel.

Pour bénéficier du congé de proche aidant, il faut adresser une demande écrite, au moins 1 mois avant le début du congé, à son employeur et fournir certaines pièces justificatives.

Renouvellement : la demande se fait au moins 15 jours avant le terme du congé (sauf urgence).

Le congé peut prendre fin de façon anticipée : informer la hiérarchie au moins 15 jours avant la date à laquelle il·elle souhaite bénéficier de ces dispositions. En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 8 jours.

Pendant la période de congé de proche aidant, il·elle conserve le bénéfice de son contrat.

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35001

FICHE 13 – LES CONGÉS EXCEPTIONNELS

Les autorisations d'absence de droit

- pour examens médicaux liés à une grossesse (y compris séances de préparation à l'accouchement) ou dans le cadre d'une PMA ;
- pour rendez-vous au Service médical en faveur des personnels au rectorat (médecine de prévention, psychologue du travail).
- pour raison syndicale :
  - participation à une heure mensuelle d'information syndicale (droit à 1h/mois dans le 2nd degré dans la limite de 10h annuelles, 3h/périodes dans le 1er degré) ;
  - participation sur autorisation spéciale d'absence (ASA) à une réunion décisionnelle de votre organisation syndicale ;
  - participation à des organismes consultatifs paritaires (représentation du personnel).

Nous rappelons que les réunions d'information syndicale sont un droit pleinement ouvert aux AESH.

Les autorisations d'absences facultatives, à la discrétion du·de la chef·fe de service.

PACS ou mariage : 5 jours ouvrables (dimanche et jours fériés non comptés) plus un délai de route d'un maximum de 2 fois 24 heures. Ce congé est diminué à 3 jours ouvrables si vous avez moins de 1 an d'ancienneté.

Les autorisations d'absence pour événements familiaux peuvent être autorisées sans versement de salaire pour la durée de l'absence, ou avec récupération des heures non faites, mais cela n'est pas automatique.

Décès ou maladie très grave du·de la conjoint·e, des parents et enfants : 3 jours ouvrables plus un délai de route d'un maximum de 2 fois 24 heures.

Garde d'enfant malade : pour enfant de moins de 16 ans, sur présentation d'un certificat médical, égale à vos obligations hebdomadaires de service + 1 jour.
Dans certaines situations vous pouvez bénéficier de 12 jours par an. Il n'y a pas de limite d'âge s'il·elle est en situation de handicap.

Candidature à un concours de recrutement ou un examen universitaire ou professionnel : si vous êtes en formation, ou si vous êtes inscrit·e à un concours de la Fonction publique, vous avez droit à une autorisation d'absence, sans récupération, nécessaire pour présenter les épreuves des examens et concours auxquels vous êtes inscrit·e d'une durée équivalente à la session d'examen augmentée de 2 jours de préparation.

Ces autorisations d'absence sont facultatives dans la mesure où elles peuvent être refusées en raison de la nécessité de service ou d'une suspension du service public d'éducation (exemple : manque de personnel). Votre supérieur·e hiérarchique devra motiver par écrit son refus.

FICHE 14 – AIDES ET PROTECTION SOCIALE

Les salaires étant sous le seuil de pauvreté, les AESH peuvent bénéficier de certaines aides sociales, versées par l'État ou les collectivités territoriales.

Aucune aide n'est versée automatiquement, il faut en faire la demande. Elles sont accordées en fonction des revenus et de la situation familiale, en particulier la prime d'activité (voir le calculateur sur le site de la caisse d'allocations familiales).

Les AESH peuvent donc avoir accès (sous conditions) aux aides suivantes :

- Les Allocations logement (AL et APL) ;
- Les Allocations familiales ;
- La Prime d'activité ;
- la Couverture Maladie Universelle Complémentaire ;
- Aide à la Complémentaire Santé.

Les AESH bénéficient également des prestations suivantes :

- chèques vacances ;
- aide à la restauration ;
- prêts à court terme et sans intérêt ;
- secours urgents exceptionnels (sans remboursement) ;
- actions sociales d'initiative académique (ASIA), variables d'une académie à l'autre.
- prestation individuelle «CESU - garde d'enfants de 0 à 6 ans» ;
- dispositif collectif «Actions mises en œuvre par les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS)», variable d'une académie à l'autre.

Les AESH recruté·es et rémunéré·es par les rectorats et DSDEN bénéficient en supplément de :

- l'aide aux enfants handicapé·es ;
- l'aide aux vacances.

LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE...

... un employeur unique et les mêmes droits (les plus protecteurs) pour tou·tes les AESH.

Enfin, les AESH ont accès aux assistant·es sociaux·ales de l'Éducation nationale.

Par leur biais, elles et ils peuvent, par exemple, obtenir une aide exceptionnelle en cas de difficultés financières ponctuelles ou imprévues (réparation de leur voiture, achat d'appareils ménagers, loyer, etc.) grâce à la commission d'action sociale.

Les agents doivent s'adresser à l'assistant·e de service social compétent·e pour son lieu d'affectation.

Sécurité sociale

En matière d'assurance maladie, vous dépendez soit du régime général de la sécurité sociale, soit de la MGEN, selon les départements. Vous devez être affilié·e à la MGEN à partir du passage en CDI.

Mutuelle

Concernant la mutuelle, aucune obligation d'affiliation à la MGEN, vous pouvez vous affilier à la mutuelle de votre choix.

Mutuelle prise en charge partiellement dans la cadre de la protection sociale complémentaire (PSC) : depuis le 1er janvier 2022 et sous certaines conditions, l'employeur prend en charge 15 euros bruts du montant de votre mutuelle.

Pour les modalités, voir le site du MEN et le tract de la CGT Éduc'action. Cette participation de 15 euros est amenée à évoluer.

↗ Dispositions spécifiques relatives aux accompagnant·es des élèves en situation de handicap du code de l'éducation : Article L.917-1 Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap.

↗ Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État.

↗ Arrêté du 27 juin 2014 relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap et modifiant l'arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation.

↗ Circulaire n°2014-083 du 8-7-2014 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap

↗ Décret n°2016-74 du 29 janvier 2016 relatif au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire).

↗ Arrêté du 29 janvier 2016 relatif à la formation conduisant au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social.

↗ Décret n°2018-666 du 27 juillet 2018 modifiant le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap.

↗ Circulaire n° 2017-084 du 3-5-2017 relative aux Missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

↗ Circulaire n°2019-90 du 6-6-2019 relative au cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH).

↗ Le guide national AESH du MEN :
https://www.education.gouv.fr/media/69417/download

CONTACTS

Vous trouverez les contacts des référent·es et élu·es de la CGT Éduc'action sur la page facebook du Collectif national AESH de la CGT Educ'action :

https://www.facebook.com/CollectifnationalAESHCGTEducAction

Adresse mail du collectif : aesh@cgteduc.fr

Pour prendre contact par papier :

CGT Éduc'action
263, rue de Paris
Case 549
93515 MONTREUIL cedex

Merci de préciser vos nom, prénom, adresse postale, numéro de téléphone, mail, département d'exercice.

Rédaction : Collectif national AESH de la CGT Éduc'action
Mise en page : Sarah Du Bosq
Édité en mars 2024

5 raisons de se syndiquer à la CGT

Transformer la société

La CGT agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions. Elle appelle à de nouvelles conquêtes sociales pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, la paix et le désarmement, les droits de l'humain et le rapprochement des peuples.

Porter des idées de liberté, d'égalité, de justice, de fraternité et de solidarité

Ces valeurs sont inscrites dans les statuts de la CGT. La CGT joue un rôle déterminant dans la sauvegarde et la conquête de garanties sociales.

Lutter

Les possesseurs et les dominants ne lâchent rien qu'ils ne soient obligés. Ce sont les rapports de force, et uniquement eux, qui permettent de maintenir des équilibres dans la société et de conquérir une société plus juste.

Faire converger les revendications du monde du travail

La CGT est le syndicat qui a la plus longue histoire. Elle a toujours promu un syndicalisme confédéré qui part du principe que les intérêts des un·es ne se mettent pas en concurrence avec les intérêts des autres.

La CGT c'est la solidarité

Les combats des un·es et des autres. C'est pourquoi la CGT vous informe de vos droits et des luttes multiples, vous défend si vous êtes menacé·e. La CGT vous frme à la lutte collective et démocratique.