

Montpellier, le 11 juin 2019

## BULLETIN AESH

# "SPÉCIAL CIRCULAIRE NATIONALE DU 6 JUIN 2019"

### LES POINTS ESSENTIELS ANALYSÉS PAR LE SNES

La circulaire « **GESTION DES PERSONNELS AESH** » vient d'être publiée au B.O. du 6 juin 2019, *Vous la trouverez en cliquant sur le lien ci-dessous :*

[https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin\\_officiel.html?cid\\_bo=142518](https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=142518)

#### **NOUVEAUTES :**

- **dés cette rentrée CDD de 3 ans pour TOUS !**
- **répartition du temps de travail sur 41 semaines !**

*Afin de vous en faciliter la lecture voici les points essentiels qu'elle aborde.*

#### **Point 1 : intégration à la communauté éducative**

- Tous les AESH doivent disposer d'un NUMEN et d'une adresse électronique professionnelle dès leur prise de fonction.
- Quel que soit le signataire des contrats, la gestion des AESH relève des services académiques avec un interlocuteur Ressources Humaines dédié
- Réexamen triennal de la rémunération
- Participation de l'AESH à l'entretien avec élève, parents et autre représentant de l'équipe éducative
- Présentation de l'AESH à l'ensemble de l'équipe éducative

#### **Point 2.1 : diplômes**

Pas de changement par rapport à l'existant (DEAES, CUI/PEC de 9 mois, diplôme de niveau IV)

#### **Point 2.2 : CDD et renouvellement**

**Tout renouvellement ou tout nouveau contrat doit être de 3 ans** (à compter de la publication de cette circulaire)

Rq : c'est le 2<sup>ème</sup> CDD qui prendra en compte les années déjà accomplies par un avenant au contrat pour un CDI (ex. il ne sera que d'1 an si vous êtes actuellement AESH depuis 2 ans)

L'AESH sera informé du renouvellement ou non :

- soit 2 mois avant la fin du 1<sup>er</sup> contrat si c'est le renouvellement en CDD
- soit 3 mois avant la fin du 1<sup>er</sup> contrat si c'est le renouvellement en CDI

Et il aura 8 jours pour répondre

#### **Point 2.3 : accès au CDI**

- La décision de ne pas proposer un CDI au terme de 6 ans de services ne peut être liée qu'à un intérêt du service.
- En cas de changement d'académie ou de département la durée des CDD antérieurs est comptabilisée dans les 6 ans.
- Les règles de calcul des 6 années restent inchangées (pas de prise en compte des années en CUI/PEC, et il ne faut pas avoir eu plus de 4 mois d'interruption de services)
- Ce point présente les divers congés

## **Point 2.4 Modification de contrat de travail**

Attention, ce point peut être sujet à des controverses...

**L'AESH peut se voir proposer une modification de sa quotité de travail ou un changement de son lieu de travail.** Il a 1 mois pour accepter sinon il y a rupture du contrat.

## **Point 2.5 Période d'essai**

- Pour un 1<sup>er</sup> CDD : il est recommandé qu'elle soit de 2 mois
- pour un renouvellement ou un CDI : pas de période d'essai

## **Point 2.6 Rémunération**

La grille indiciaire est en annexe 4 de la circulaire du BO. Il vous faut prendre en compte, l'IM (Indice Majoré). Pour info, la valeur du point d'indice est de 4,69 €

Il est prévu une réévaluation tous les 3 ans mais il est préconisé d'avoir un **entretien professionnel à la fin de la 1ere année pour une réévaluation.**

## **Point 2.7 Appréciation de la valeur professionnelle**

Là encore pas de changements, mais lien direct de l'entretien et du réexamen de la rémunération la préconisation est :

- un entretien au bout de la 1ere année de CDD
- un entretien lors du renouvellement en CDD
- un entretien lors du passage en CDI

Le compte rendu de ces entretiens peut être contesté sous 15 jours devant le Recteur, puis en CCP2.

## **Point 2.8 CCP2**

Aucun changement

## **Point 2.9 Motifs et procédure de licenciement (autre que disciplinaire)**

Le licenciement peut intervenir en cas de refus de modification substantielle du contrat (cf point 2.4) mais uniquement si le reclassement de l'agent dans un autre emploi n'est pas possible.

La CCP2 doit être obligatoirement consultée.

Après réception de la lettre de licenciement, **l'AESH peut présenter une demande de reclassement** dans un délai précis mais il risque d'être placé **3 mois maximum sans traitement** en attendant ce reclassement.

## **Point 2.10 Certificat de travail**

Rien de particulier mais j'insiste sur la nécessité de réclamer ce certificat indispensable pour justifier d'une ancienneté en cas de concours par ex.

## **Point 3- Conditions d'exercice**

« **Membres de la communauté éducative**, les AESH **participent au collectif de travail** des écoles et établissements. Les AESH sont **des membres à part entière de la communauté éducative** au sein des écoles et établissements. **Leur intégration est donc primordiale.**

Ainsi, au sein de l'école ou de l'établissement, les directeurs et chefs d'établissement doivent veiller à leur bonne intégration dans les équipes en leur **garantissant notamment l'accès aux salles des personnels** ainsi qu'aux outils nécessaires à l'exercice de leurs missions. »...

## **Point 3.1 : Fonctions exercées**

Il est clairement noté que les AESH ne doivent pas réaliser des missions autres que celles citées dans la circulaire de 2017 dont vous trouverez le lien ci dessous

[https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin\\_officiel.html?cid\\_bo=115996](https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=115996)

Des temps d'échanges et de pratiques entre pairs peuvent être organisés et **un ou plusieurs AESH référents peuvent être identifiés afin « d'apporter un appui méthodologique »**

*Les élus SNES-FSU au CTA ne manqueront pas de demander des précisions au Rectorat sur ce point*

### **Point 3.2 Lieu d'exercice et les PIAL**

PIAL = Pôles Inclusif d'Accompagnement localisé

*Ces PIAL sont institutionnalisés alors même que leur expérimentation n'a pas encore été évaluée !*

L'affectation dans un PIAL signifie une affectation par établissement et non plus à un enfant. Votre intervention peut être inter-degré (de l'école au lycée), **l'emploi du temps** défini par le responsable du pilotage du PIAL **doit prendre en compte les temps de déplacement.**

### **Point 3.3 Rattachement hiérarchique**

Le chef d'établissement est clairement identifié comme le supérieur hiérarchique direct.

### **Point 3.4 Temps et quotité de service**

**NOUVEAUTE :** Le temps de service **est calculé sur 41 semaines** et inclue : l'accompagnement des élèves, les activités préparatoires, les réunions et les formations.

Le temps de service hebdomadaire sera la référence pour la détermination du temps de service, par ex : Un accompagnement sur **24 H hebdo** correspondra à  $(24 \text{ H} \times 41) / 1607 \text{ H}$  soit **61.23 % d'un temps plein.**

**Ce calcul devrait éviter toutes les problématiques liées à l'évaluation de votre temps de travail et vous fait bénéficier d'un allègement de votre temps de travail (par rapport aux 39 semaines) approximativement de :**

- 2 H pour un temps plein
- 1h30 pour un 80 %
- 1h 15 pour un 60 %
- 1 H pour un 50 %

En cas de formation longue, la répartition pourra être calculé jusqu'à 45 semaines.

### **Point 3.5 Absence et congés**

Rien de nouveau

### **Point 3.6 Frais de déplacement**

Rien de nouveau

### **Point 3.7 Droit à la formation**

Ce point minore la « bonne nouvelle » de la répartition du temps de service sur 41 semaines car ces actions se feront en dehors de l'accompagnement de l'élève.

La formation d'adaptation à l'emploi de 60 H pourra avoir lieu AVANT même la prise de fonction.

*Les élus SNES-FSU au CTA ne manqueront pas de demander des précisions au Rectorat sur ce point pour obtenir à minima que dans ce cas, le temps de service soit réparti sur 45 semaines.*