

Rentrée 2020 - SPECIAL AESH / PIAL



Rentrée 2020 : La mise en place des PIALs a-t-elle amélioré vos conditions de travail ?

Que vous soyez nouvellement recruté.e comme AESH ou déjà dans le métier depuis quelques temps, vous nous témoignez toujours du manque d'informations vous concernant de la part de votre employeur, sur votre métier et votre statut, ainsi que sur le fonctionnement du PIAL.

Le SE-Unsa est présent à vos côtés pour vous informer, vous conseiller, vous aider et défendre vos intérêts dans l'intérêt de tous.

Cette brochure a pour objectif de vous faire un point sur ces aspects. Nous avançons pas à pas. Nous avons besoin de vos remontées d'informations, qui viennent nourrir notre réflexion, n'hésitez pas à nous contacter.



AESH



Aline GEERAERTS,
Secrétaire départementale du SE-Unsa



Sylvie GANTHIER
Déléguée 2nd degré

Une équipe militante à votre rencontre, à votre écoute dans les écoles, les collèges et lycées :



Benoît FOLB



Aude HUNET



Solenne MASSICARD



Agathe BONNEMAYRE



Jean-Michel ALAVOINE



Cécile TODINI



Hervé DEFONTAINE



Ghislaine BARRAUD



Julien JAZÉRON



Sophie CASTELAIN

L'actualité en temps réel ne peut vous parvenir que par mail. Nous vous enverrons chaque semaine une infolettre avec l'actualité du moment et des fiches pratiques. Pour mettre votre adresse mail à jour, il suffit de nous l'envoyer avec vos coordonnées à : 51@se-unsa.org .

Comment nous contacter ? Nos militants :

Utilisez de préférence la messagerie syndicale pour vos courriers : 51@se-unsa.org

Aline GEERAERTS : 06 14 25 31 19, secrétaire départementale, coordonnatrice de tous les dossiers carrière, postes , CHSCT, .commission de réforme, communication, AESH

Benoit FOLB : 06 14 25 29 64, coordonnateur 1er degré, écoles de Reims et suivi des stagiaires, AESH.

Aude HUNET : 06 14 65 12 05, coordonnatrice des visites d'écoles, suivi carrière , stagiaires

Jean-Michel ALAVOINE : 06 14 25 30 61, coordonnateur académique, postes, CHSCT

Solenne MASSICARD : visite d'écoles, suivi carrière; CHSCT, stagiaires, (écrire à la section),

Agathe BONNEMAYRE : visite d'écoles, suivi carrière, stagiaires,(écrire à la section)

Sophie CASTELAIN : coordonnatrice ASH, personne ressource élèves autistes, (écrire à la section)

Sylvie GANTHIER : responsable lycées-collèges, 06 14 25 30 00

D'autres militants-correspondants du SE-UNSA sont présents dans votre école ou votre secteur, n'hésitez pas à les contacter pour le suivi individuel de votre situation, ou pour le suivi collectif de la situation de votre école.

Le SE-Unsa est l'un des plus importants syndicats enseignants de France, avec des représentants dans tout le pays et dans les territoires d'outremer. Le SE-Unsa est le seul syndicat à proposer un projet de la maternelle au lycée. Syndicat Autonome, nous affirmons notre totale indépendance à l'égard des pouvoirs politiques, économiques et religieux. Nous ne sommes pas financés autrement que par vos cotisations syndicales.

Syndicat Progressiste, nous ne sommes pas fermés aux changements à condition qu'ils apportent des progrès. Ceux-ci doivent être réalisés après des négociations, dans le cadre d'un dialogue social de qualité.

Nous refusons de nous enfermer dans la protestation de principe. Le SE-Unsa se veut force de propositions et d'efficacité.

Au-delà des enseignants, l'UNSA défend et représente d'autres catégories de travailleurs de la Fonction Publique ou des entreprises. Nous rassemblons les métiers de l'éducation et de la recherche dans l'Unsa Education.

Nos valeurs, dont la défense de la laïcité et l'égalité femme-homme, sont exposées dans notre document ADN disponible sur demande.

L'espace adhérent : <https://monespace.se-unsa.org>

Des guides, des fiches utiles et depuis sept 2019, le comité d'entreprise adhérents. Sélectionnez la rubrique qui vous concerne, en particulier «Jesuis» AESH, etc... ou mes droits, ma carrière,...

Profitez pour vous abonner aux lettres électroniques corpo :

<http://enseignants.se-unsa.org/-Abonnement-lettres-en-ligne->



SOUTENIR NOTRE ACTION SYNDICALE EN ADHERANT

L'action syndicale ne peut exister sans la force du collectif. Notre organisation syndicale ne peut fonctionner qu'avec les moyens financiers de ses adhérents : la cotisation syndicale est un crédit d'impôt à 66%. 50€ de cotisation annuelle, qui ne coûtent au final que 17€ après crédit d'impôt ... même pour les non imposables.

<http://www.se-unsa.org/adh/index.htm>

Sachez enfin que l'administration (DSDEN, IEN, INSPE...) n'est pas informée de votre adhésion, et que le SE-UNSA est là dans le seul but de vous accompagner, vous conseiller, défendre vos droits durant toute votre carrière.

se-unsa.org

RENTREE 2020, un an après la mise en place du nouveau cadre de gestion des AESH (Circulaire du 6 juin 2019), où en est-on ?



Il est grand temps de voir les personnels AESH reconnus.

Près de 800 AESH dans la Marne, à 95% des femmes et une moyenne d'âge de 42 ans. Voilà pour les statistiques. Des temps partiels subis, rémunérés au Smic, une évolution de carrière au ras des pâquerettes. Même si l'an passé, les CDD sont passés à 3 ans, les AESH restent des personnels sous statut précaire et mal informés, et formés.

Le SE-Unsa n'a de cesse à chaque CTA, chaque instance de demander de l'information pour les AESH. Cela ne va pas de soi pour l'institution, qui nous le constatons n'avance sur le sujet que parce que nous la poussons à le faire.

Ainsi, le ministère vient enfin de faire paraître un vademecum pour les AESH sur leurs droits. Nous avons demandé à la DSDEN de le compléter avec les informations et contacts locaux.

PIALs : Toute la Marne est organisée en PIALs depuis un an. Force est de constater que le flou subsiste, qui fait quoi, entre les pilotes de pial, les coordonnateurs AESH, le service central en DSDEN, les services administratifs partagés entre le lycée Jean Jaurès et la DSDEN du 52, les directeurs d'écoles ? La question est posée maintenant : les PIALs ont-ils apporté un "plus" ? Le grand travers semble être le saupoudrage du temps de certains AESH auprès des élèves en poussant la mutualisation à outrance, la fameuse flexibilité.

C'était "mieux avant" ? Le « plus qualitatif » est, pour le moment, loin d'être une évidence.

Aline Geeraerts

Merci pour vos réponses à notre enquête de rentrée. Grâce à elles, nous pouvons intervenir auprès de l'administration. Nous siégeons dans les instances parce que vous nous avez élus : Comités techniques et CHSCT de la Marne et de l'académie.

Enquête en ligne ici <https://urlz.fr/dLxG>

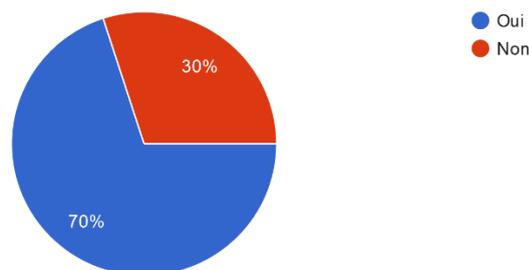
Mieux vous connaître c'est très important pour nous !



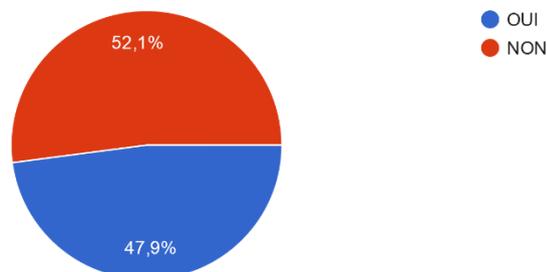
Clôture de l'enquête au 15 novembre.

Premiers résultats :

Avez-vous eu votre affectation avant les congés d'été ?



Connaissez-vous votre coordonnateur sur le PIAL où vous exercez ? Savez-vous comment le joindre ?



Ces premiers résultats sont « parlants »!

DU CÔTÉ RÉGLEMENTATION : VOS MISSIONS

Les textes officiels : Nouvelle gestion des AESH et École inclusive

- **circulaire de gestion des AESH** a été publiée au BO le 6 juin : https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=142518
- **circulaire de rentrée spécifique** école inclusive est parue au BO : https://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=142545
- **vade-mecum** pour la création des **PIAL** : https://cache.media.education.gouv.fr/file/23/38/1/ensel816_annexe_1135381.pdf

Les missions des AESH sont définies par la circulaire du 3 mai 2017. La circulaire du 6 juin 2019 rappelle que les services académiques, les écoles ou les établissements **ne doivent pas confier aux AESH des tâches qui ne figureraient pas dans les textes qui leur sont applicables** : pas de surveillance des élèves, pas de participation à l'organisation administrative des écoles ou établissements ou tout autre tâche qui ne serait pas liée à l'inclusion des élèves en situation de handicap ! Il est rappelé également que **l'AESH contribue au suivi et à la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation** des élèves en situation de handicap, pouvant participer à ce titre aux réunions, dispositifs **école ouverte** ou **stage de réussite** dès lors que le ou les élèves qu'il accompagne sont concernés.

Une structure nouvelle, il y a juste un an : « le PIAL »

C'est tout d'abord la création d'une structure nouvelle : le PIAL « Pôle Inclusif d'Accompagnement

Localisé » : l'objectif de l'institution est de donner de la souplesse dans une gestion de proximité pour mieux coller aux besoins des élèves. Ces pôles comprennent des écoles, des collèges, voire des lycées.

Dans la Marne, 24 pôles sont créés, interdégradés et public-privé. 6 pôles « renforcés » PIAL+ comprennent en outre des établissements médico-sociaux.

PIAL Nicolas Appert Chalons / PIAL+ Perrot d'Ablancourt Chalons / PIAL Victor Duruy Chalons / PIAL+ Pierre de Coubertin Cormontreuil / PIAL Côte Legris Epernay / PIAL Terres Rouges Epernay / PIAL Louis Grignon Fagnières / PIAL Stéphane Mallarmé Fère-Champenoise / PIAL Thibaud de Champagne Fismes / PIAL Henri Guillaumet Mourmelon / PIAL Colbert Reims / PIAL+ Georges Braque Reims / PIAL Maryse Bastié Reims / PIAL+ Paul Fort Reims / PIAL Robert Schuman Reims / PIAL Saint-Remi Reims / PIAL Trois Fontaines Reims / PIAL+ Jean-Baptiste Drouet Sainte Menehould / PIAL Louis Pasteur Sermaize / PIAL La Fontaine du Vé Sézanne / PIAL Louis Pasteur Suippes / PIAL+ Paulette Billa Tinquieux / PIAL Vieux Port Vitry-le-François / PIAL Léonard de Vinci Witry-les-Reims.

Qui gère cette structure ? Les PIALs sont sous la double responsabilité des Chefs d'établissement du collège de référence et de l'IEN de la circonscription, tous deux « co-pilotes ».

Un coordonnateur (voire 2) directeur d'école ou enseignant du 2nd degré est nommé.

Un AESH est donc affecté dans un PIAL. Un établissement de référence est fixé comme rattachement administratif, mais il peut exercer plusieurs établissements de ce pôle.

Le lieu d'exercice précisé dans le contrat : le contrat doit préciser **les établissements ou écoles** dans lesquels exerce l'AESH ainsi que **sa résidence administrative**.

- **les affectations** sont prioritairement définies en fonction des besoins du service et elles doivent également tenir compte **des compétences et du parcours** de l'agent (expériences antérieures, formations, etc.).

- les **souhaits géographiques** et les **contraintes familiales** ou personnelles des AESH doivent également être appréciés ainsi que leurs **préférences** d'exercice de leurs fonctions (1^{er} ou 2^d degré par exemple).

L'exercice au sein d'un PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé)

L'emploi du temps et la **coordination des AESH** intervenant au sein d'un PIAL sont définis :

- par l'Inspecteur ou par délégation par un directeur d'école pour le 1er degré ;

- par le chef d'établissement ou par délégation par un chargé de mission (enseignant ou CPE) pour le 2nd degré.

L'emploi du temps doit prendre en compte **les temps de déplacement** entre établissement et école.

Contexte et avis syndical

Pour le SE UNSA, la parution rapide de la circulaire 2019 laisse un goût d'inachevé. La question du temps de travail, élément central du cadre de travail des AESH aurait très largement mérité d'être davantage discutée.

Dans notre académie, par manque d'information directe par l'employeur, les AESH sont inquiets des nouvelles modalités de gestion de leurs temps de travail. Le SE-Unsa 51 a demandé une audience auprès de la secrétaire générale de la DSDEN. Elle nous a apporté des réponses qui nous permettent de vous donner des points de repères.

Nous avons également fait valoir nos revendications :

Augmenter la quotité de travail sur demande, éviter le morcellement des emplois du temps sur plusieurs établissements dans la journée, tenir compte des situations particulières pour l'emploi du temps, flécher les semaines de travail hors temps scolaire à l'avance, tenir compte des cumuls d'activité, donner des perspectives de carrière.

Le contrat de travail : Depuis le 6 juin 2019, tout recrutement, mais aussi tout renouvellement de contrat, donne lieu à un CDD de droit public de 3 ans. Progressivement à mesure que les CDD précédents arrivent à échéance, le nouveau CDD passe à 3 ans, sans nouvelle période d'essai. La Cédésation se fait toujours au bout de 6 ans de contrat de droit public (hors contrat aidé).

Temps de travail, rémunération : bien faire le distinguo heures élèves et heures contrat

Dans la Marne, tous les contrats sont sur la base de **minimum 41 semaines**. Rappel : l'année scolaire est sur 36 semaines. Un temps plein équivaut à 1607H

Pour un AESH à mi-temps : les 803 H annuelles amènent un temps de travail hebdomadaire sur 19H30 (41 semaines) C'est ce qui pose problème. Ce temps est déconnecté des besoins des élèves.

Le cumul d'activité auprès d'autres employeurs est possible et doit être expressément autorisé.

Rentrée 2020 : Les AESH-Co en ULIS voient leur contrat augmenté à 24H élèves et 62% de quotité de travail.

Et les 5 semaines supplémentaires au-delà des 36 semaines de classe ?

Cette nouvelle répartition sur **41 semaines** doit permettre de « **tenir compte des missions** que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses fonctions en dehors du temps scolaire ».

La circulaire indique qu'il s'agit des « activités préparatoires connexes pendant ou hors la période scolaire » ainsi que des « réunions et formations suivies pendant et hors temps scolaire ».

Les AESH effectuent hors présence élèves sur les 36 semaines scolaires des missions connexes, réunions avec les familles, Ess, préparations, sorties scolaires, qui vont permettre de ne pas ou le moins possible travailler sur les 5 semaines HTS. Un outil de gestion est normalement mis en place.

Pour un AESH à mi-temps, les heures à reporter sur les 41 semaines sont à hauteur de 90H, et comprennent les heures dites de « fractionnement » (7H).

La formation serait placée le plus possible sur les 36 semaines scolaires. La formation initiale d'adaptation, sur le premier contrat (60H), serait placée le mercredi et peut être sur les semaines de vacances d'automne. La formation continue serait majoritairement placée sur les 36 semaines.

Nous avons demandé des audiences à la rectrice, à la DSDEN pour clarifier des points précis restés obscurs. Tous les comptes-rendus sont sur notre site. Sachez que notre organisation Unsa Education est représentative et siège au comité technique. A ce titre nous sommes des interlocuteurs reconnus.

Rentrée 2020 : Nos demandes auprès de la Dsden, remontées directement de vos réponses à notre enquête

Réponses de Madame Laval, secrétaire générale de la DSDEN à nos questions, et échanges : (MàJ du 11/09/20), que nous remercions pour nous avoir rapidement renseignés.

- ***Des AESH-Co en Ulis voient leur quotité augmentée à 24H pour 60% de temps partiel. Or le guide ministériel indique que 24H implique une rémunération à 62%. Qu'en est-il ?*** Réponse : la quotité de service sera bien de 60% et le temps de service élèves à 23H30. Avis du SE-Unsa : nous aurions préféré 24H élèves pour l'organisation du service. C'est forcément une question de budget. Un avenant au contrat sera signé.

- ***Tous les Aesh-co voient-ils augmenter leur quotité ?*** Réponse : c'est progressif. Avis du SE-Unsa : le rectorat nous avait indiqué cela l'an passé en audience. Nous demanderons des précisions rapidement.

- ***Les heures de fractionnement sont-elles bien déduites des heures connexes à prendre en compte hors élèves ?*** Réponse Oui. Rappel du SE-Unsa : 14H de service en moins pour un temps plein, et au prorata pour un temps partiel.

- ***Cumul d'activité*** : la secrétaire générale attire notre attention sur l'absolue nécessité de faire valider l'autorisation de cumul d'activité. Il n'y a pas d'obstacle à cumuler l'activité pour un temps partiel. Demande à faire au service de l'école inclusive de la Dsden.

- **Demandes d'augmentation de quotité de service** ? Elles sont à faire auprès du service école inclusive de la Dsden. Mme Laval est bien consciente des soucis que pose le temps partiel subi, mais cette question budgétaire ne dépend pas d'elle. Le SE-Unsa conseille de faire la demande de toute façon, il faut se faire connaître auprès de l'employeur.

- **Le décompte des heures connexes** est fait par chaque AESH, en toute confiance. Le SE-Unsa conseille de tenir personnellement à jour un agenda avec les heures (préparation, hors-temps classe, réunions d'équipes, avec les parents ...)

- **Indemnité compensatrice de la CSG** : Il semble que l'indemnité compensatrice ne soit pas attribuée (merci de vérifier sur vos fiches de paie et nous en faire le retour). Madame Laval nous indique ne pouvoir s'appuyer sur un texte officiel. Le contrôle de gestion des services financiers ne permettrait pas pour le moment de la percevoir. Le SE-Unsa va se renseigner de son côté.

- **Beaucoup d'AESH nous disent ne pas savoir vers qui se tourner, ne pas avoir assez d'information, ne pas tous avoir leur "Numen" et accès à la messagerie professionnelle, ne pas avoir accès au site Ensap pour leurs bulletins de paie dématérialisés.** Cela pose problème pour les déclarations Pôle Emploi. Réponse : Mme Laval est consciente que se repérer dans l'organigramme est compliqué et nous confirme ce qu'elle nous a dit au Comité Technique, qu'une information sera bientôt donnée, avec un interlocuteur unique qui orientera vers le bon service. Des tutoriels ont été transmis pour la messagerie, le service Ensap, ...Mme Laval organisera une nouvelle information sur ce sujet, et la transmission des informations personnelles à chaque Aesh.

- **Aide sociale** : tous les AESH qu'ils soient rémunérés sur le titre 2 (Dsden) ou le hors titre 2, bénéficient-ils des mêmes aides? Mme Laval nous répond que oui, toutes les demandes de secours et d'aide départementale sont pris en compte de la même façon. Sur les prestations autres Pim, Srias, ...l'information nous parviendra plus tard.

- **Pass-Education** : Accès gratuit aux musées nationaux. Les AESH, comme les AED, et presque tous les personnels y sont éligibles depuis 2017, nous souhaitons que cette carte soit réellement distribuée. Madame Laval va revoir cela. C'est un service à la Dsden qui gère les cartes, sur demande pour ceux qui ne l'ont pas eue lors de la dernière campagne de distribution. Nous vous tiendrons au courant.

- **La formation** : le contexte sanitaire de cette rentrée pose la question des formations en présentiel ou mixtes en distanciel. Il faudra adapter le format des formations à cette réalité.



Rentrée 2020 : Pédagogie et suivi des apprentissages

-  Aider les équipes à adapter les contenus d'enseignement pour tenir compte de la rupture de scolarisation de ces derniers mois, en particulier pour les classes à examens
-  Mettre à disposition des kits pédagogiques prêts à l'emploi pour installer plus rapidement la continuité lors du déclenchement d'une fermeture partielle ou totale des écoles et établissements, et donner du temps aux équipes pour organiser la suite
-  Recruter des personnels supplémentaires, par le biais des listes complémentaires, pour renforcer l'accompagnement et le suivi individualisé des élèves : enseignants spécialisés des Rased, PsyEN EDA et EDO, CPE, notamment pour les établissements qui n'en sont pas dotés, mais aussi AED et moyens complémentaires dans le second degré pour l'accompagnement personnalisé indispensable sans qu'il entre en concurrence avec les enseignements, et la nomination de deux professeurs principaux par classe

J'ai mon mot à dire avec le SE-Unsa

Un interlocuteur Ressources humaines dédié dans chaque Rectorat

Ce nouveau **service académique** doit :

- veiller à **l'harmonisation des règles de gestion dans tous les départements de l'Académie**, quels que soient les signataires des contrats (temps de travail, réexamen de la rémunération, tenue de l'entretien professionnel) ;
- garantir **l'accès des AESH aux outils et documents** utiles à l'accompagnement des élèves concernés ;
- se charger de l'organisation de **la rencontre entre AESH, élève, famille et autres représentants de l'équipe éducative** avant le démarrage de l'accompagnement ;
- veiller à l'adéquation entre les compétences et le parcours des AESH et les postes à pourvoir. Chaque AESH devra recevoir les coordonnées du responsable RH lors du recrutement.

Un mail au rectorat : guichet-aesh@ac-reims.fr et un numéro de téléphone au rectorat : **03 26 05 20 23**

Le réexamen de la rémunération et l'entretien professionnel

Avec cette circulaire, le Ministère rappelle enfin l'obligation pour les Rectorats de procéder au **réexamen triennal de la rémunération des AESH et à la tenue d'un entretien professionnel**. C'est une application réglementaire que le SE UNSA réclamait depuis longtemps. Il appartient aux **Rectorats** de définir les modalités de l'organisation de l'entretien ainsi que les modalités d'évolution de la rémunération.

Le texte précise que le réexamen de la rémunération doit avoir lieu **à minima tous les 3 ans** mais préconise un entretien professionnel et un réexamen **à l'issue de la 1^{ère} année d'engagement**. **C'est ce que le SE UNSA portera comme exigence au rectorat de Reims. La montée d'échelon est malgré tout très insuffisante.**

Les AESH référents

Un ou plusieurs AESH référents sont prévus dans chaque département. Leur recrutement se fait attendre.

Les AESH référents auront pour mission d'apporter un appui méthodologique aux autres AESH du département, en particulier celles et ceux nouvellement recruté-e-s. Leur fonction devra être mentionnée dans leur contrat, elle sera « cumulable » avec celle d'accompagnant, ce qui permettra à ces AESH d'être nommé à temps complet.

Le SE UNSA regrette que cette fonction ne fasse pas l'objet d'une reconnaissance financière particulière, comme c'est le cas pour des tuteurs d'enseignants ou de CPE. Si la fonction est intéressante, elle mérite encore d'être précisée.

IMPORTANT : Le texte rappelle également que les AESH disposent d'un **NUMEN et d'une adresse électronique professionnelle** dont ils devront désormais avoir connaissance **dès leur prise de fonction**.

Il est très important d'accéder à votre adresse électronique en @ac-reims.fr

C'est sur cette adresse que l'administration vous écrira. Si vous ne la connaissez pas, demandez au secrétariat du collège PIAL de vous transmettre vos identifiants.

Dorénavant c'est en juin que les AESH doivent recevoir leur affectation dans le PIAL.

Ils sont invités à participer à des réunions de rentrée.

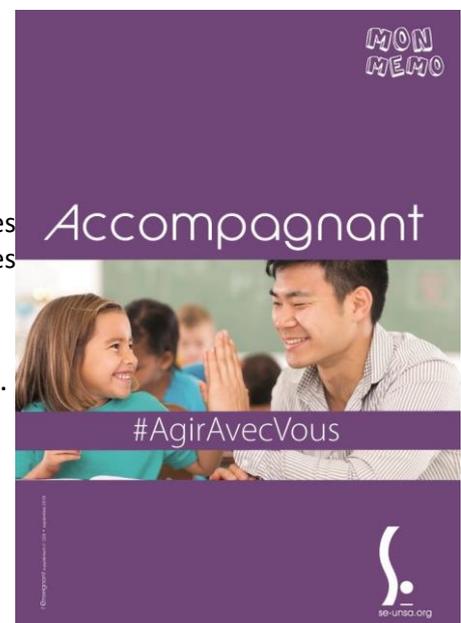
COMMANDEZ LE MEMO AESH du SE-UNSA :

Mail à 51@se-uns.org avec vos coordonnées postales.

Nous éditons aussi un guide EBEP : élèves à besoins éducatifs particuliers.

Des stages thématiques SE-UNSA : élèves à comportement perturbateur, élèves à troubles autistiques, santé au travail vous sont ouverts comme tous nos stages généralistes.

Toutes nos infos vous sont communiquées par mail si vous nous le transmettez.



Du côté Rémunération :

2 services de paiement gèrent les paies des 800 AESH de la Marne : le lycée Jean Jaurès de Reims (Hors titre2) et le service mutualisé (titre2) localisé à la DSDEN Haute-Marne. C'est assez flou, l'administration marnaise va mettre en place un interlocuteur unique.

Le traitement de base

Les AESH ont une rémunération calculée d'après leur quotité de service. Attention : temps plein dans le tableau suivant.

niveau	plancher	2	3	4	5	6	7	8
indice	329	330	334	340	346	352	358	363
Revenu brut	1522 €	1546 €	1565 €	1593 €	1621 €	1649€	1677 €	1701 €

La rémunération mensuelle brute est égale à l'indice de rémunération x valeur du point d'indice x quotité travaillée (temps de service)

La rémunération ne peut être inférieure au traitement indiciaire correspondant au smic. Le salaire net évolue de la même manière que le smic.

Pour obtenir le traitement net, il convient de déduire un certain nombre de cotisations :

- La cotisation pour pension civile (retraite) : 10,83%
- La CSG à 9,2 %
- La CRDS à 0,5%
- La retraite additionnelle de la fonction publique : 5% (sur les indemnités lorsqu'il y en a, comme le Sft)

Nous poursuivons l'action pour réclamer l'application des textes réglementaires prévoyant le réexamen triennal de la rémunération.

Les annexes au traitement

Le supplément familial de traitement : Il est versé à tout agent public ayant au moins un enfant (de moins de 20 ans) à charge. Les AESH ont donc droit à cette prestation.

Enfants à charge	Calcul : part fixe + part variable *TB = traitement brut	Montants planchers	
		Minimum	Maximum
1 enfant	2,29 €	2,29 €	
2 enfants	10,67€ +3 % du TB* mensuel	73,79 €	111,47 €
3 enfants	15,24€ + 8% du TB mensuel	183,56 €	284,03 €
Par enfant supplémentaire	4,57 € + 6 % du TB mensuel	130,81 €	206,17 €

ENSAP : vos bulletins de paie dématérialisés

Il est enfin possible d'accéder aux bulletins de salaire au format numérique chaque mois, sur l'Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public (**ENSAP**).

Les bulletins de salaire au format papier continueront d'être remis jusqu'en décembre 2019.

Pour ouvrir votre espace ENSAP, connectez-vous à : <https://ensap.gouv.fr> ;

Lors de la première connexion, vous devez vous munir de votre numéro de sécurité sociale.

Les documents sont stockés sur l'ENSAP tout au long de la carrière et jusqu'à 5 ans après le départ à la retraite (y compris si vous quittez temporairement ou définitivement les administrations d'État avant la fin de votre vie active). Ils seront accessibles en permanence quel que soit le support (**ordinateur, tablette ou Smartphone**).

La formation

La circulaire rappelle que les AESH nouvellement recruté-e-s, non titulaires du DEAESH bénéficient d'une **formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures, au plus tard à la fin du 1^{er} trimestre** de l'année scolaire, voire si possible, avant la prise de fonction.

Concernant la **formation continue**, la circulaire rappelle que doivent être mises en place des actions de **formations spécifiques** à l'accompagnement des élèves en situation de handicap. Des **formations communes aux enseignants et aux AESH** sont également encouragées.

Par ailleurs, 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. L'accès aux plateformes de formation M@gistère est également possible.

Les AESH sont des membres de la communauté éducative à part entière

Ça va mieux en le disant... même si, pour le SE UNSA, c'est depuis toujours une évidence !

Le Ministère tient à rappeler de façon réglementaire que les AESH sont des membres à part entière de la communauté éducative au sein des écoles et établissements. À ce titre, les AESH doivent :

- **participer « au collectif de travail »** des écoles et des établissements dans lequel leur intégration est donc primordiale ;
- avoir la possibilité de **participer aux échanges entre l'enseignant en charge de la classe et la famille** de l'élève bénéficiant de l'accompagnement ;
- être invités et pouvoir **participer aux réunions des équipes pédagogiques et des équipes de suivi de scolarisation**.

Les directeurs d'écoles et chefs d'établissement sont ainsi priés de **veiller à la bonne intégration des AESH**, en leur garantissant notamment **l'accès aux moyens matériels de leurs fonctions** (salle des personnels, outils pédagogiques et de fonctionnement, ..).

Des guides ont été publiés sur le site ministériel.

SERVICE DEPARTEMENTAL DE L'ÉCOLE INCLUSIVE :

Un Comité de suivi est présidé par Monsieur Bruno Claval, Inspecteur d'académie – DASEN de la Marne

Le Service Départemental de l'École Inclusive est rattaché à la Secrétaire Générale de la DSDEN, Madame Anne-Sophie Laval en collaboration avec la circonscription ASH de Mme Olga Couvert IEN.

Mme Catherine Large est chargée de mission pour la mise en place des PIALS.

Une cellule d'écoute à destination des familles est mise en place à la DSDEN.

Service Départemental de l'École Inclusive – DSDEN de la Marne - [03.26.68.61.08](tel:03.26.68.61.08) - Ecole.inclusive51@ac-reims.fr | bureau 426



Rentrée 2020 : équipements numériques des élèves et des personnels



Développer un plan d'équipement et de connexion des élèves pour dépasser la fracture numérique constatée



Accorder un crédit d'impôts pour les enseignants, CPE, PsyEN et AESH pour l'achat de matériel individuel et l'accès à internet très haut-débit

J'ai mon mot à dire avec le SE-Unsa

Ebep



Avec le SE-Unsa,
vous avez toutes
les cartes en main



Nos informations locales et réactives sur votre messagerie électronique : les infolettres

Pour recevoir cette lettre électronique hebdomadaire, **abonnez-vous personnellement** en nous communiquant votre adresse courriel. Nos adhérents ont leur propre lettre électronique. Toutes les semaines, vous recevez l'information des « délégués des personnels », l'information « métier » et des fiches pratiques.

Nous vous proposons aussi des mini-enquêtes pour mieux cerner ce que vous pensez sur les sujets qui vous concernent, très concrètement dans l'exercice de votre métier.

Le SE-UNSA, c'est un syndicat participatif, au plus proche de vous !

Nous complétons par des envois sur les mails professionnels, par la liste de diffusion du rectorat.



Accueil
Le Se-UNSA Marne
Actualités
Publications
Gérer sa carrière
Jeunes Enseignants
RIS, STAGES, fiche
CAPD CTSD CDEN CTA
J'adhère
Retraite
Santé au travail
Ec. inclusive/AESH
Social
Second degré Marne
Je donne mon avis
Elect. professionn
Ressources
Ecoles de Reims

Notre site départemental : <http://sections.se-uns.org/51>

L'actualité en direct, les rappels sur les opérations de carrière, des publications catégorielles. Nous y mettons un maximum de fiches utiles. Avez-vous déjà consulté les rubriques santé au travail ou social ?

vous nous dites

Je veux être formé-e

- une formation à la prise de fonction
- un accès facilité à la formation continue
- une formation spécifique aux AESH et des formations partagées avec les enseignants

Mes droits doivent être respectés

- une grille de rémunération appliquant les préconisations nationales
- la tenue de l'entretien annuel
- le même mode de calcul du temps de travail pour tous les AESH
- des affectations traitées avec les représentants des personnels
- des frais de déplacement
- des aides de l'Action Sociale

Je veux être reconnu-e

- une revalorisation salariale tous les 3 ans
- la possibilité de travailler à temps complet
- le respect des missions des AESH

Je veux des perspectives professionnelles

- un accompagnement gratuit à la validation des acquis de l'expérience (VAE)
- des supports réservés pour l'attribution des congés de formation professionnelle

Moi aussi, j'ai droit à une vie privée

- le respect des souhaits d'affectation
- des limites claires de présence dans les établissements
- la prise en compte des contraintes familiales et personnelles dans les emplois du temps

Je veux être sécurisé-e dans mon parcours

- des délais raccourcis de perception de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)
- une subrogation des caisses de prévoyance et des services du rectorat pour améliorer le traitement des congés maladie des contractuels



C'est grâce à nos interventions successives au ministère que nous avons obtenu des garanties pour protéger les AESH (fiche post confinement), des dispositions sur les visières, les masques.

Conditions de travail



Comités Hygiène Sécurité et Conditions de travail CHSCT

Ces comités existent sur les 3 niveaux de notre institution : ministériel, académique et départemental. Leurs principales missions : identifier et évaluer les facteurs de risque pour les personnels. Ils contribuent à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail.

Vous avez pu constater notre forte implication dans ce domaine au plus fort de la crise sanitaire. Nous vous informons très régulièrement par messagerie professionnelle des réponses aux questions concrètes que nous pouvons avoir de la part de la rectrice, et des Dasen.

Voici le dernier avis que l'Unsa Education a fait adopter au CHSCT ministériel d'août sur le sujet des personnels vulnérables :

« Au regard de la responsabilité de l'Etat en termes de santé et sécurité de ses agents et au regard des risques encourus par **les personnels vulnérables et/ou vivant avec des personnes vulnérables susceptibles de développer une forme grave de covid-19, les membres du CHSCT-MEN, en l'absence de dispositions actuellement claires et suffisantes, demandent que le ministère communique au plus vite des mesures qui protègent ces personnels (aménagement ou changement d'espace de travail, mise à disposition de moyens de protection adaptés et renforcés** dont le masque, protocole en cas de suspicion de symptômes, consultation du médecin de prévention, conditions et modalités de travail à distance, ...). »

Nous siégeons dans tous les CHSCT de l'académie, en département et au rectorat. Vous en recevez les comptes-rendus dans nos infolettres.

Nous avons demandé que tous les personnels soient bien informés de leurs droits en matière de conditions de travail, en particulier sur le registre santé et sécurité au travail, dématérialisé sur le site du rectorat. (www.ac-reims.fr puis Intranet, rubrique enquêtes et pilotage).

Délégués CHSCT UNSA :

Aline Geeraerts, Sylvie Ganthier, Jean-Michel Alavoine, Solenne Massicard.

Port du masque : une protection impérative mais peu adaptée au métier

Le retour à l'école en présentiel de tous les élèves et tous les personnels nécessite inévitablement des aménagements et équipements spécifiques. Au-delà des indispensables gestes barrières et de la vigilance collective sur les dispositifs à mettre en œuvre, le protocole sanitaire de la rentrée prévoit le port du masque pour tous les élèves dès le collège et tous personnels dès la maternelle.

Par son devoir de protection de ses personnels, l'employeur a pour obligation de fournir à ces derniers l'équipement de protection individuelle que représente le masque.

Si la qualité médicale des masques que l'employeur choisit relève de la compétence des autorités sanitaires et doit obtenir l'aval de ces dernières, l'adaptation du type de masque aux besoins du métier est bien du ressort de notre ministère. Il est donc légitime que la profession ait un avis et des revendications sur le sujet.

Il en va de l'enjeu indiscutable de retisser au plus vite pour chaque élève et chaque personnel un service public d'éducation de qualité, déjà suffisamment mis à mal par la crise sanitaire.

Inadapté aux missions, au public accueilli, aux conditions climatiques, ... le port du masque peut représenter un obstacle important à la qualité d'enseignement et aux conditions de travail, pénalisant lourdement nombre d'élèves, souvent fragilisés, et personnels.

Pour le SE-Unsa, il est donc urgent que le ministère prenne en compte ces éléments pour adapter la protection de ses personnels par une dotation en masques à la fois respectueux des exigences sanitaires et répondant aux besoins des missions.

Avec sa fédération, l'Unsa-Éducation, le SE-Unsa a porté cette demande lors des CHSCT ministériels du 27 août et du 11 septembre. **Si le ministère semble avoir entendu la demande de l'Unsa et s'est engagé dans une commande de masques transparents, notamment pour les personnels accueillant des élèves malentendants, encore trop nombreuses sont les situations où le masque est inadapté.**

Rémunérations des AESH : le SE-Unsa dénonce l'absence de volonté d'avancer du gouvernement

Mardi 9 juin avait lieu la première réunion consacrée à la question du temps de travail et de la rémunération des AESH, dans le cadre du comité consultatif installé en février. Contrairement à ce qui était attendu par les organisations syndicales et, en dépit des engagements pris par le ministère en février, celui-ci est arrivé les mains vides. Aucune piste de revalorisation salariale alors que la majorité des AESH continue d'être rémunérée à l'indice le plus bas de leur grille, et ce, en dépit de la réglementation qui prévoit depuis 2014 un réexamen triennal. L'argument du ministère pour ne toujours pas répondre à la demande de revalorisation est celui d'orientations budgétaires non connues. Le seul levier proposé est celui d'une diversification des missions, c'est-à-dire d'autres missions que l'accompagnement des élèves, pour permettre une augmentation du temps de travail hebdomadaire. Cette unique proposition va à l'encontre de la professionnalisation de la mission d'accompagnement des élèves en situation de handicap.

Cette réunion a pourtant fait d'accablants constats : la quotité moyenne des contrats AESH est de 63 % (chiffres ministère de décembre 2019). Ce temps partiel imposé induit une rémunération moyenne d'environ 750 euros net par mois. Il y a bien urgence à revaloriser ces personnels dont les missions requièrent des compétences et des savoir-faire incontestables.

100 000 AESH exercent actuellement la mission cruciale d'accompagnement dans leur scolarité d'enfants et de jeunes en situation de handicap, pour un salaire qui les place en-deçà du seuil de pauvreté. À ce jour, sans propositions concrètes de revalorisation, le SE-Unsa dénonce l'absence de volonté d'avancer du gouvernement.

La scolarité au service de la « Grande Cause Handicap » d'Emmanuel Macron

La scolarité des handicapés reste un des axes prioritaires pour améliorer la situation des personnes en situation de handicap a rappelé le président lors de la conférence nationale du handicap du 11 février 2020. Le contraire aurait été surprenant, et Emmanuel Macron a ainsi détaillé plusieurs mesures.

Certaines sont nouvelles, d'autres le sont moins, et la difficulté avec laquelle ces dernières se mettent en place laisse forcément craindre que les nouveautés annoncées, faute de budget, suivent le même chemin.

Le SE-Unsa continuera donc d'être très attentif à la mise en œuvre effective des mesures présidentielles et gouvernementales en matière de scolarisation des enfants en situation de handicap.

« Le premier objectif c'est qu'aucun enfant sans solution de scolarisation ne puisse encore exister au mois de septembre prochain ». À cette fin le président annonce le recrutement de plus de 11 000 nouveaux AESH, un module « handicap » intégré dans la formation initiale des enseignants, le renforcement des partenariats entre l'éducation nationale et le secteur médico-social, et l'extension du forfait autisme.

Recrutement et formation des AESH : Des AESH « mieux formés, et sécurisés dans leur statut », c'est la vision rêvée du terrain du président. Elle a du mal à passer auprès de la profession lorsqu'on sait dans quelles conditions s'est effectuée la rentrée, et l'absence de sécurité financière qui est celle des accompagnants.

Plus de 11 000 AESH doivent être recrutés, le président s'en félicite, son prédécesseur appréciera. Il s'agit juste ici de poursuivre le plan de transformation des contrats aidés en contrats d'AESH initiée lors de la conférence du handicap par François Hollande en 2016. Attention donc au trompe-l'œil ! Pour le SE-Unsa la tenue du comité consultatif AESH, installé le 27 février sera la preuve ou pas de la traduction des bonnes intentions en matière de reconnaissance du métier.

Formation initiale des enseignants et partenariats : En décalage là encore avec le terrain, y compris le terrain de ses ministères, l'annonce sur le module handicap dans la formation initiale des enseignants laisse sceptique. Les maquettes des futurs concours externes qui nous ont été présentées quelques jours avant la conférence ne contenaient pas ce module. Quid par ailleurs en terme de formation pour les agents déjà en poste ?

Le renforcement des partenariats, au niveau départemental, entre l'Éducation nationale et le secteur médico-social a également été annoncé, hélas sans plus de précisions. Espérons que le ministre de l'Éducation nationale sera en capacité d'en dévoiler rapidement le contenu et les moyens mis à disposition.

Places supplémentaires en établissements spécialisés : L'ouverture de places supplémentaires en établissements spécialisés a également été annoncée, mais difficile de dire si ces ouvertures concerneront les établissements médico-éducatifs. Il serait regrettable qu'ils soient oubliés quand on sait l'importance qu'ils jouent dans le parcours scolaire d'un enfant ou d'un jeune en situation de handicap ou à besoins éducatifs particuliers.

L'objectif du président est de ne plus laisser un enfant « sans solution ». S'il est acquis par les équipes éducatives et enseignantes que chaque enfant a sa place à l'école, il ne faudrait pas oublier que l'école inclusive relève de la scolarité adaptée, qui fait donc appel à des solutions multiples, qui nécessitent un investissement, financier mais aussi qualitatif. Offrir une solution c'est bien. Offrir la bonne c'est mieux.