

fenêtres sur cours pas de calais

Journal Départemental du SNUipp-FSU
Syndicat majoritaire de la profession
Dans la 1ère fédération de la Fonction Publique

SNUipp Pas de Calais
Maison des sociétés
16 rue Aristide Briand
62000 Arras

tél/fax : 03 21 51 72 26

ROYE PIC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Edito

Date de dépôt :

Date limite de distribution :

Sommaire

Edito

(p. 1)

Gagner des droits

(p. 2)

CHSCT Ministériel

(p. 3)

AESH référent

(p. 4)

Formations / Temps de travail

(p. 5)

Rémunération

(p. 6)

Droits

(p. 7)

Adhésion

(p. 8)

Fenêtres sur cours Pas-de-Calais, journal du SNUipp-FSU, bimestriel, prix : 0,5€. Directeur de la publication : Maxime Vasseur. Responsables de la rédaction : David Blothiaux et Alexandra Dehouck. Imprimé par Imprimerie Julien (96 rue des frères Caron, 62460 DIVION). Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp-FSU 62. Conformément à la loi du 08.01.78, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp-FSU 62 Maison des sociétés, 16 rue A. Briand 62000 Arras.

JOURNAL SPECIAL AESH

Les AESH : des professionnels qui doivent être reconnus !

Arrivés par la petite porte de la précarité, méconnu-es dans leur travail, les Accompagnant-es d'élèves en situation de handicap (AESH) sont pourtant indispensables tant auprès des élèves que dans les équipes pluriprofessionnelles. 118 000 élèves en situation de handicap étaient scolarisés en 2006, ils sont désormais 385 000. 26 000 étaient alors accompagnés, ils sont aujourd'hui plus de 180 000. Ces progrès ont été accomplis grâce au travail nécessaire des AESH, qui permettent à l'École de progresser vers une inclusion plus ambitieuse.

Il reste cependant beaucoup à faire pour que le métier d'AESH soit reconnu à sa juste valeur : sortir de la précarité et devenir fonctionnaires, obtenir une juste rémunération, créer les conditions d'un parcours professionnel. Cela suppose d'obtenir des droits en termes de qualification, de diplôme, d'affectation et de carrière, et donc de percer syndicalement.

Ce supplément à destination des AESH, mais aussi de la communauté éducative, donne un état des lieux de la situation des AESH et les pistes d'actions syndicales que s'est donné la FSU.

Bonne lecture !



Février 2021

David Blothiaux, Alexandra Dehouck, Maxime Vasseur
Co-secrétaires Départementaux du SNUipp-FSU 62

SNUipp
FSU
DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

U
F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

... Exigeons un vrai statut !

Comité de suivi des AESH : De l'art de museler la parole et les droits des AESH...

Le rectorat de Lille vient d'annoncer, lors du Comité Technique Académique du 28 janvier 2021, la mise en place d'un **Comité de suivi des PIAL**, censé faire un état des lieux notamment des problèmes rencontrés par les AESH. Pourtant, la FSU et ses syndicats (SNUipp dans le premier degré, SNES, SNUEP, SNEP... dans le second degré) réclament depuis des mois un **groupe de travail** pour traiter tous ces problèmes et surtout trouver des solutions pour améliorer concrètement le quotidien professionnel des AESH.

Alors, comité de suivi ou groupe de travail... Quelle différence entre les deux ?

Une énorme différence ! Le rectorat de Lille préfère écouter les chefs d'établissements que les représentant-es des AESH !

Dans un groupe de travail, ce sont les organisations syndicales, qui sur la base de leur représentativité aux élections professionnelles, sont réunies.

La FSU peut donc y porter fortement la parole des AESH grâce à ses représentants en CTA et grâce au travail de ses représentants à la CCP (Commission Consultative Paritaire) des AESH où elle est majoritaire (3 sièges pour la FSU contre 1 siège pour l'UNSA et 0 siège pour le Sgen-CFDT).

Ce n'est pas le choix fait par la Rectrice. Avec l'appui de l'UNSA, l'organisation majoritaire chez les chefs d'établissements, ainsi que celui du Sgen-CFDT, elle a décidé de surreprésenter la parole des chefs d'établissements, parfois eux-mêmes pilotes de PIAL pour traiter des problèmes rencontrés par les AESH... et parfois liés directement au management des chefs d'établissements eux-mêmes... dans un comité de suivi. C'est la meilleure façon d'étouffer les revendications des AESH ... et de les mépriser une fois de plus !

La FSU et ses syndicats sont engagés depuis le début, concrètement, dans les écoles et les établissements aux côtés des AESH pour la défense de leurs droits et l'amélioration de leurs conditions de travail. Ils continueront à être à vos côtés au quotidien et à défendre vos droits et vos revendications dans toutes les instances et le comité de suivi à venir.

Contactez-nous !

Avec le SNUipp et la FSU, gagner des droits et un véritable statut pour les AESH !

PIAL, AESH référents, formation, mobilité, rémunération, heures de fractionnement, droits syndicaux, ... autant de sujets essentiels pour les conditions de vie et de travail des AESH, qui sont abordés dans cette publication. Parce que c'est en connaissant nos droits, que l'on peut les défendre et en gagner d'autres.

C'est d'autant plus nécessaire que le double discours du ministère de l'Éducation pourrait laisser croire que tout va pour le mieux. Le Ministre communique sur les succès de sa politique d'inclusion scolaire, et le Rectorat de Lille sur la qualité de ses PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnements localisés) alors que les conditions d'exercice des AESH ne s'améliorent pas. Au contraire : précarité accentuée avec les PIAL, salaires indécents, absence de formation continue à la hauteur, ... autant de raisons de revendiquer un véritable statut pour les AESH.

N'hésitez pas à solliciter le SNUipp-FSU en cas de difficulté à faire respecter ses droits, à participer aux réunions et stages syndicaux et aussi à vous syndiquer (voir en fin de bulletin).

Réfléchir ensemble, agir ensemble ! C'est le meilleur moyen pour faire entendre la voix et les revendications des AESH. Ne lâchons rien !



... Exigeons la suppression des PIAL !

Compte-rendu du CHSCT Ministériel du 3 décembre 2020

Les délégué-es du SNUipp et de la FSU ont siégé en visioconférence au CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) Ministériel du 3 décembre 2020. A la demande de la FSU, un point a été ajouté à l'ordre du jour de cette réunion ordinaire : les conditions de travail des AESH.

L'alerte de la FSU

La FSU a alerté sur la situation actuelle des AESH, dont les conditions de travail se sont dégradées depuis la mise en place des PIAL à la rentrée 2019. Alors qu'ils et elles étaient auparavant majoritairement affecté-es sur un établissement auprès d'un élève, l'organisation par PIAL a ouvert d'autres perspectives : affectation sur plusieurs écoles et établissements, élargissement de la zone d'intervention à toutes les communes du PIAL, accompagnement de plusieurs élèves en mutualisant le plus possible, possibilité d'intervenir auprès d'élèves de la maternelle au lycée dans les PIAL inter degrés. On demande plus d'adaptabilité, plus de flexibilité, plus de mobilité au détriment du service rendu. Des pressions s'exercent sur les AESH sous la forme de nouvelles affectations imposées par avenant au contrat, sans leur laisser le choix, voire parfois en les menaçant de licenciement s'ils refusent. L'institution est maltraitante. Cela se traduit par un épuisement moral et une perte de l'estime de soi (souffrance du manque de considération, sentiment d'être des « bouche-trous »), l'impression de mal faire son travail (éparpillement des tâches, déplacements, multiplication des accompagnements « au détriment des élèves qu'ils accompagnent »). Cette souffrance au travail se manifeste aussi par une augmentation des demandes de démissions et de ruptures conventionnelles.

AESH :
**On travaille ensemble,
On revendique ensemble !**
Insécurité sanitaire
ASSEZ !



Etude d'impact des PIAL

La FSU a demandé qu'une étude d'impact sur le fonctionnement des PIAL et les conséquences sur les conditions de travail soit réalisée. Elle a aussi demandé à être destinataire des données qui concernent plus particulièrement les AESH (arrêts de travail, congés maladie, démissions, ruptures conventionnelles...). Enfin elle a rappelé ses attentes sur les engagements du ministère en termes d'amélioration du métier (temps de travail, rémunérations).

Crise sanitaire et inquiétudes des AESH

Sur le volet sanitaire, la FSU a rappelé qu'elle est déjà intervenue pour signaler les inquiétudes des AESH qui exercent en contact direct et étroit avec des élèves spécifiques (dérogation au port du masque, réactions imprévisibles, difficultés à appliquer les gestes barrières). La FSU a demandé que du matériel spécifique soit disponible, à la demande. Concernant la limitation du brassage, elle a demandé que les déplacements non indispensables soient suspendus et qu'en cas d'absence de l'élève, les AESH restent dans leur établissement principal, dans le respect de leurs missions.

Le ministère a dit avoir entendu l'alerte sur les conditions de travail et l'urgence, qui seront remontées au cabinet. Il a rappelé que l'objectif des PIAL n'était pas de détériorer les conditions d'accompagnement des élèves et les conditions de travail des AESH.

La FSU a ensuite déposé un avis, qui a été adopté par le CHSCT Ministériel :

Dans le contexte sanitaire actuel, la situation spécifique des AESH qui effectuent leur service auprès des élèves en situation de handicap doit être reconnue.

Le CHSCTMEN demande que le ministère reprenne les préconisations du secrétariat d'État chargé des personnes handicapées dans sa FAQ, en mettant à disposition des AESH, si nécessaire et en lien avec les familles, un équipement complémentaire (gel hydro alcoolique, lingettes désinfectantes, visières ou lunettes de protection). Il demande également que les déplacements non urgents soient suspendus pour limiter le brassage.

La mise en place des PIAL a entraîné des modifications en profondeur des missions des AESH en mutualisant les accompagnements, en élargissant leur affectation à des zones comprenant plusieurs écoles et établissements et en rendant possible leur intervention sur de l'inter-degrés de la maternelle au lycée. De nombreux collègues saisissent les représentants des personnels et remplissent des RSST pour témoigner de la dégradation de leurs conditions de travail.

Le CHSCTMEN demande qu'une étude d'impact soit réalisée sur le fonctionnement des PIAL et sur leurs conséquences sur les conditions de travail des AESH. Celles-ci devront aussi être analysées en fonction de certaines données (arrêts de travail, congés maladie, démissions, ruptures conventionnelles...). Un retour devra être effectué en CHSCTMEN.

Vote de l'avis déposé par la FSU :

Pour : FSU - FO

Abstention : Se-UNSA

AESH référent : une nouvelle mission au sein des PIAL... mais pas un supérieur hiérarchique !

Depuis la rentrée, les PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé) ont été étendus sur le territoire. Ils dépendent du Rectorat mais dans chaque secteur géographique, un pilote et un coordinateur assure l'organisation de proximité en accord avec les directives générales de la DSDEN et de l'IEN ASH. **Cette nouvelle organisation a également créé une nouvelle mission pour les AESH : être AESH référent auprès des coordinateurs PIAL.**

Qui peut être AESH référent ?

Un AESH est nommé par la DSDEN sur la base du volontariat (ultérieurement, il sera certainement possible de postuler). **Ce sont des AESH qui justifient d'au moins 3 ans d'expérience** dans les fonctions d'accompagnement et qui ont une expérience professionnelle diversifiée dans l'accompagnement.

Quelles sont leurs missions spécifiques ?

Une lettre de mission les définit :

- ils sont un appui méthodologique pour leurs collègues AESH qui pourraient être face à des difficultés dans leurs missions d'accompagnement ;
- ils apportent un soutien spécifique pour les AESH nouvellement recrutés tout particulièrement pour leur bonne intégration dans la communauté éducative et vis-à-vis de leur connaissance des institutions concernant le handicap ;
- ils peuvent partager leurs expérience pour construire des outils, mutualiser les bonnes pratiques en matière d'accompagnement ;
- ils peuvent participer à des actions de formations.

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

Une formation spécifique leur est proposée en début d'année scolaire. Le temps de travail (4h30 a priori dans l'académie) consacré aux missions de référent est porté sur le contrat de travail ainsi que la durée de la mission. Une indemnité de fonctions particulières leur est allouée. Celle-ci est d'un montant annuel de 600€ (50 € par mois). Elle est attribuée uniquement pendant le temps de la mission spécifié sur le contrat. L'indemnité est versée mensuellement.

Ce que l'on peut en conclure

Comme défini par les textes, les missions d'AESH référent n'induisent pas une hiérarchie vis-à-vis de leur collègue AESH. L'AESH référent n'est pas un médiateur, il ne peut résoudre des situations conflictuelles. Cette mission d'AESH référent est nouvelle et nous n'avons pas encore de recul pour en voir tous les effets. Toujours est-il qu'elle est un rouage de plus dans la grande machine que sont les PIAL. La DSDEN, le pilote, le coordonnateur, le référent AESH vont-ils permettre aux collègues de mieux s'y retrouver ? Rien n'est moins sûr : **selon une enquête du SNUipp-FSU 62 réalisée auprès des AESH du Pas-de-Calais, 78 % des AESH du département ne connaissent pas leur AESH référent !** La possibilité d'être épaulé par une collègue en cas d'accompagnement difficile n'empêchera pas le besoin de formation permanente indispensable aux AESH. **Enfin, la gestion des accompagnements par la mutualisation va-t-elle permettre aux élèves en situation de handicap de bénéficier d'un enseignement inclusif plus adapté à leurs besoins, plus à l'écoute de leurs souhaits ?**



... Exigeons une meilleure formation !

A quand une formation digne de ce nom ?

La formation des AESH est un facteur décisif dans la prise en charge des élèves accompagnés. L'Education Nationale doit désormais faire un effort conséquent dans ce sens. Les 60 heures, « kit de survie » placé normalement dans les premiers mois du contrat ne peuvent suffire à garantir la formation nécessaire. Il s'agit d'appréhender la diversité des handicaps afin que les AESH puissent à la fois trouver leur place,

sachent se positionner en tant que professionnel tout en intégrant les enjeux psychologiques et affectifs de chaque situation familiale.

La formation des AESH doit se situer à plusieurs niveaux : une préparation avant la prise de fonction, un contenu orienté vers les pratiques avec les élèves et un approfondissement de leurs acquis dans leur pratique professionnelle. Dans le cadre de la formation continue, les AESH peuvent s'inscrire sur le Plan Académique de Formation dès lors que la formation a un rapport avec la scolarisation des enfants en situation de handicap. Pourtant, les AESH sont très rarement cités dans les publics concernés. Ainsi nombreux-ses sont ceux qui l'ignorent ou au mieux, n'osent pas s'inscrire car

AESH :
On travaille ensemble,
On revendique ensemble !
Précarité :
ASSEZ !



pensent ne pas y avoir droit. Ils et elles peuvent aussi bénéficier de formations avec les enseignant-es ou de formations nationales (modules d'initiative nationale) mais cela n'est présent que sur le papier. Car sur le terrain, qui a déjà entendu parler de ce type de formation ? Des formations pour les enseignant-es sur les élèves à besoin éducatif particulier ont déjà eu lieu dans les établissements sans que personne

n'informe les AESH sur leur droit d'y assister !

L'Education Nationale met en avant les outils de formation continue mis à disposition des AESH via le site internet EDUSCOL et le "CAP ECOLE INCLUSIVE" et il est vrai qu'il est possible d'y trouver de nombreuses ressources pédagogiques et des informations sur les différents handicaps. Toutefois, ce temps de formation n'est pas compté dans leur temps de travail, alors que les AESH subissent, dans la majorité des cas, des temps partiels. La formation initiale et continue permettront d'aller sur la voie de la professionnalisation, ce qui est à présent indispensable dans la logique d'une véritable école inclusive.

Temps de travail

... Exigeons un temps complet pour toutes et tous !

Comment calculer son temps de travail ?

Le temps de service annuel est obtenu en multipliant la durée de service d'accompagnement hebdomadaire par 41 semaines. Ce temps de service inclut l'ensemble des activités de l'AESH (accompagnement, activités préparatoires, réunions et formations). Il est préconisé : « Dès lors que l'AESH est amené à suivre des formations longues en dehors de la

Temps hebdo	Période de référence	Temps de travail annuel	Quotité travaillée d'accompagnement
39 heures	41 semaines	1 607 heures	100 %
35 h 40	45 semaines	1 605 heures	100 %
24 heures	41 semaines	984 heures	62 %
19 h 30	41 semaines	800 heures	50 %

période scolaire,(...) l'employeur prévoit dans le contrat, pour la période concernée, un nombre de semaines supérieur à 41, dans la limite de 45 semaines. » La circulaire 2019-090 précise que les « semaines en sus des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte des missions que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses fonctions en dehors du temps scolaire. Le temps d'accompagnement de ou des élèves ne peuvent être lissés sur la période de référence des 41 semaines ». La quotité de service est obtenue en divisant le temps de service annuel par la durée légale de travail annuelle (1607 h). Les AESH bénéficient de 14h de fractionnement que l'employeur peut décider, après avoir consulté l'AESH, soit de prendre en compte dans le calcul de son temps de travail et de sa quotité horaire (son temps de travail annuel est alors rapporté à 1593h et non 1607h), soit de lui permettre de disposer de 2 journées supplémentaires de congés annuels.

Quelle rémunération ?

La question de la rémunération a été l'un des combats syndicaux portés par la FSU ces dernières années pour les AESH. Depuis 2014, il était en effet possible, au choix des académies, de mettre en œuvre une grille de rémunération, avec 9 échelons, plafonnée à l'indice majoré 363 (l'indice majoré est celui qui figure sur les feuilles de paye), équivalent à l'indice brut 400. Une progression salariale tous les 3 ans était alors envisageable, mais certaines académies ne l'avaient pas retenue, se contentant du strict minimum : l'indice plancher (actualisé chaque année pour rester au niveau du SMIC) avec gain d'un seul échelon lors du passage au CDI. Puis plus rien jusqu'à la retraite... **Le SNUipp et la FSU ont donc gagné un protocole qui permet la mise en œuvre d'une hausse de rémunération avec un reclassement** prenant en compte les années antérieures effectuées en contrat d'AESH (ou AVS-AED) de droit public, quelle que soit l'académie. Ainsi, à titre d'exemple, une AESH ayant déjà effectué plus de 9 ans de contrat a dû être reclassée au niveau 4 (gagnant ainsi au moins 10 points d'indice supplémentaires par rapport à sa situation actuelle) alors qu'il demeurerait jusque-là au niveau 2. **La rémunération apparaît sur le contrat de travail avec l'indication de l'indice majoré.**

Calculer sa rémunération

Lorsque l'on débute comme AESH, la rémunération pour un mi-temps plein est à l'indice plancher (indice brut 353, majoré 329) soit 621,96 euros pour un temps plein (770,84 euros brut). Et elle se poursuit selon la grille ci-dessous.

Le mode de calcul de la rémunération dépend de l'indice majoré multiplié par la valeur du point d'indice (4,686025 euros en brut ; 3,78094 euros en net) et multiplié par la quotité de temps travaillé. Une AESH débutant à 75% peut ainsi calculer sa rémunération comme suit : $332 \times 4,686 \times 75\% = 1166,81$ euros (brut) soit 910 euros net...

Du nouveau depuis le 1er janvier 2021

Le SMIC a été revalorisé de 0,99% au 1er janvier 2021. Le montant brut horaire est porté à 10,25€ (contre 10,15€ depuis le 1er janvier 2020), soit 1 554,58€ bruts mensuels. Une note de la DGRH du 18 janvier 2021 précise les incidences de la revalorisation du SMIC sur la rémunération des AESH qui « ne peut être inférieure au traitement indiciaire correspondant au SMIC ».

L'indice plancher (IM 329) et l'indice de niveau 2 (IM 330) sont automatiquement portés à l'indice majoré 332 à compter du 1er janvier 2021.

Cela a pour conséquence de faire évoluer le tableau des indices de référence. Il ne reste donc aujourd'hui plus que 7 niveaux dans cet espace de traitement qui en comptait initialement 10 à sa mise en place en 2014.

Dans son courrier adressé le 8 janvier, le SNUipp-FSU demande au Ministre de s'engager dès aujourd'hui dans l'amélioration du cadre de rémunération des AESH. Cela doit se traduire immédiatement par une refonte du tableau de référence avec une augmentation des indices plancher et plafond, et par la création de niveaux intermédiaires.

Grille de rémunération AESH (2021)

CONTRAT	ANCIENNETÉ CUMULÉE	INDICE DE RÉFÉRENCE	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ
CDI	plus de 18 ans	Niveau 7	400	363
CDI	de 15 à 18 ans	Niveau 6	393	358
CDI	de 12 à 15 ans	Niveau 5	384	352
CDI	de 9 à 12 ans	Niveau 4	376	346
CDI	de 6 à 9 ans	Niveau 3	367	340
CDD	de 3 à 6 ans	Niveau 2	359	334
CDD	de 0 à 3 ans	Plancher	356	332

Ce qu'en pense le SNUipp-FSU

Lors des réunions du comité consultatif au printemps 2020, le ministère a été incapable de faire des propositions d'amélioration des rémunérations et du temps de travail. Sur le terrain, l'imposition du temps partiel reste la norme. **Pour le SNUipp-FSU, il faut porter systématiquement à 45 le nombre de semaines prises en compte pour le calcul de la quotité et inclure tous les temps de présence afin d'arriver à des temps pleins pour toutes et tous. La grille indiciaire doit être revue et alignée sur le premier grade de la catégorie B. C'est à ce prix que les missions essentielles des AESH seront pérennisées pour le bien des élèves et des équipes !**

... Défendons nos droits !

Quelles sont les missions des AESH ? Et ce qui n'en relève pas...

La circulaire du 3 mai 2017 rappelle les missions afférentes au métier d'AESH :

« Ni les services académiques, ni les chefs d'établissement ne peuvent confier aux AESH des tâches qui ne relèvent pas de ces missions. [...] Ces personnels se voient confier des missions d'aide aux élèves en situation de handicap. Ainsi, sous le contrôle des enseignants, ils ont vocation à favoriser l'autonomie de l'élève, sans se substituer à lui, sauf lorsque c'est nécessaire. Leurs missions peuvent être divisées en trois catégories : l'aide humaine individuelle, l'aide humaine mutualisée et l'accompagnement collectif dans les unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis) ».



Mais il y a des tâches qui ne relèvent pas des missions AESH :

la réalisation des photocopies du directeur, de la directrice ou des enseignant-es ; la surveillance de récréation ; l'accompagnement de sortie ou de séjour si l'élève notifié n'y participe pas ; la suppléance d'enseignant-es absentes, d'agents techniques de surface ou de cantine scolaire, d'éducateurs, d'animateurs de centres de loisirs, d'infirmiers, etc... Ils n'ont pas à fournir en matériel les élèves qu'ils accompagnent. **En cas de difficultés, contactez -nous !**

Les AESH ont droit à des aides sociales

Les AESH peuvent prétendre aux chèques vacances, au CESU pour la garde d'enfants, aux aides à la rentrée scolaire ou à la pratique des activités sportives des enfants, ... Sous conditions de ressources, les AESH peuvent également bénéficier de **l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement**.

Plus d'infos : <https://62.snuipp.fr/spip.php?rubrique54>

Les AESH ont aussi des droits syndicaux

Ce sont les mêmes droits syndicaux que les autres personnels de l'Éducation nationale : droit de se syndiquer, de participer aux réunions syndicales ou aux stages syndicaux, ainsi que le droit de faire grève.

Sachez que **vous n'êtes pas tenu-e de prévenir votre employeur de votre intention de faire grève** (contrairement aux enseignant-es du 1er degré) Une journée de grève donne lieu à un retrait d'un trentième sur votre salaire. **Et n'hésitez surtout pas à vous syndiquer !**

Les AESH ont droit à des formations

La formation d'adaptation à l'emploi (FAE) de 60h, dont tous les AESH doivent bénéficier, n'est pas qualifiante. Il est possible de faire valoir le compte personnel de formation (CPF) qui a succédé au DIF. **Chaque AESH peut consulter ses droits et créer son espace** personnel sur l'espace numérique : www.moncompteactivite.gouv.fr Les droits acquis au titre du DIF ont été transférés en droits du CPF.

Les droits acquis au titre du CPF sont plafonnés à 150h (24h par année jusqu'à 120h puis 12h par année proratisés par rapport à la durée annualisée de travail). Le principe est la portabilité : les droits suivent chaque salarié tout au long du parcours professionnel, indépendamment de la situation et du statut. Pour utiliser son CPF, l'AESH doit présenter une demande motivée et détaillée de son projet d'évolution professionnelle au rectorat d'académie, mais celui-ci ne donnera pas obligatoirement une réponse positive.

Cumul d'emplois : attention !

Avec les temps partiels imposés et la faible rémunération, nombreux-ses sont les AESH qui cumulent deux activités professionnelles. Attention, ce cumul n'est possible, pour un exercice à temps partiel comme à temps complet que **sous conditions et après accord de l'employeur** (décret n°2007-658 du 2 mai 2007) . N'hésitez pas à prendre contact avec le SNUipp-FSU 62 qui vous conseillera dans vos démarches.

**SPECIAL
AESH**

Bulletin d'adhésion SNUipp-FSU 2020-2021

~ **40 euros** ~

En adhérant, vous rejoignez tous-tes les collègues, adhérent-e-s et militant-e-s, convaincu-e-s que l'**UNITE** est la condition primordiale pour faire avancer les revendications définies par et pour toute la profession. Le SNUipp-FSU, **fort du soutien de ses adhérent-e-s**, vous informe, vous défend, communique, rassemble ! Alors, pour mener à bien les missions qu'**ENSEMBLE** nous nous donnons, n'hésitez plus, **SYNDIQUEZ-VOUS !**

NOM.....NOM de naissance.....Prénom.....
Date de naissance..... Sexe : M F
Contrat : AESH CDD AESH CDI ENSEIGNANT CONTRACTUEL
Adresse.....
Code Postal.....Ville.....Tél.....
E-mail.....
Affectation :

Je me syndique à la section Pas de Calais du Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des Ecoles et PEGC.

- par chèque(s) à l'ordre du SNUipp Pas de Calais
 par prélèvements en fois (8 prélèvements maxi) ⇒ **remplir l'autorisation de prélèvement ci-dessous et joindre un RIB ou RICE.**
Les autorisations de prélèvement sont valables pour l'année scolaire en cours. Elles seront renouvelées par tacite reconduction et cesseront sur simple demande de votre part. A chaque rentrée scolaire vous recevrez un courrier de mise à jour de votre situation.

Je demande au SNUipp-FSU Pas de Calais de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 06-01-78. Cette autorisation est révoquable par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNUipp-FSU Pas de Calais.

Le..... Signature :

Le saviez-vous ?

En 2022, vous pourrez **déduire 66% de la cotisation** syndicale de votre impôt sur le revenu de 2021 !

Et si vous n'êtes pas imposable, ce montant vous sera remboursé par l'administration fiscale !



Adhérer en ligne... c'est facile !

Adhésion et paiement en ligne sécurisé !

En plusieurs fois, c'est possible !

adhérer.snuipp.fr/62

~ **40 euros** ~

13,5 euros après déduction d'impôt

**FAIRE
DU TRAVAIL
DES AESH
UN VRAI
MÉTIER.**

**C'EST BEAUCOUP
DEMANDER ?**



**SYNDICAT MAJORITAIRE DE LA PROFESSION
DANS LA PREMIERE FEDERATION DE LA FONCTION PUBLIQUE**



Mandat de Prélèvement SEPA CORE

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat SNU IPP à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNUipp. *Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez signée avec elle.*

Une demande de remboursement doit être présentée :

- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé,
- sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Référence Unique Mandat (réservé au créancier) :

Paiement : Récurrent

Veillez compléter tous les champs (*) du mandat, joindre un RIB ou RICE, puis adresser l'ensemble au créancier

Débiteur

Vos Nom Prénom(*) :

Votre Adresse (*) :

Code postal (*) :

Ville (*) :

Pays (*) :

Identifiant Créancier SEPA : **FR 54 ZZZ 406244**

Nom : **SNU IPP 62**

Adresse : 16 rue Aristide Briand

Code postal : 62000

Ville : ARRAS

Pays : **FRANCE**

IBAN (*)

Le (*) :

Signature (*) :

A (*) :

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. »Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.