



Lettre d'infos du collectif AESH-AVS

N°2

Reçu en audience le vendredi 23 février à la direction départementale des services de l'éducation nationale (DSDEN) notre syndicat est revenu sur les quotités horaires des collègues AESH, mais aussi sur le mode de calcul de la DSDEN dans la répartition horaire sur les 36 semaines d'ouverture d'établissements et d'école.

Pour rappel : votre contrat s'établit sur 39 semaines, pas sur 36.

Calcul d'apothicaire...

Pour revenir au calcul de votre quotité horaire, prenons un exemple d'un.e collègue à 60,67%.

Le calcul des heures sur l'année se fait sur la base des 1607 heures dues pour un emploi à temps plein dans la fonction publique.

- $1607 \times 60,67\% = 975$ heures sur 39 semaines

Ensuite on rapporte le nombre d'heures par semaine :

- $975/39 = 25$ heures par semaine

L'année se déroulant sur 36 semaines, vous devez faire 25 heures de suivi élève sur 36 semaines, et il reste un reliquat de 75 heures (semaine 37, 38 et 39) qui est souvent appelé **capital temps**, et qui doit servir à la formation, à la préparation des cours pour l'élève suivi, aux réunions ESS, ... cela équivaut à 2h00 par semaine (sur ces fameuses 36 semaines), et ce temps vous le faites largement (mais vous n'avez pas à le faire en plus pour le suivi de l'élève).

En résumé, si vous avez ce type de contrat mais que la DSDEN a « lissé » sur 36 semaines les 975 heures que vous avez à faire, on vous a demandé de faire 26 heures de suivi élèves, soit 1 heure supplémentaire par semaine.

Lors de notre audience, la DSDEN a reconnu son erreur, et a affirmé vouloir étudier de tous les contrats pour corriger cette erreur.

Autre point sur lequel nous avons remporté une victoire : pour les personnels en CDI, les modifications de contrat que vous avez connues cet été n'étaient pas légales, et les quotités inscrites dans votre contrat initial doivent être reprises.

La DSDEN sera plus réactive cette année pour permettre à toutes et tous les collègues AESH et AVS de connaître leur quotité horaire début juillet suite aux remarques de la CGT Educ'action 57.

Nous devons reprendre contact avec la DSDEN courant avril afin de savoir où ils en sont.

Ce que nous avons obtenu :

La CGT a permis de mettre en évidence les erreurs de calcul de la quotité horaire, la DSDEN doit revoir tous les contrats d'ici le mois de mai.

La CGT a pointé du doigt la modification de quotité horaire qui a eu lieu durant l'été 2017 et la DSDEN sera plus rapide en 2018.

La CGT Educ'action a dénoncé les modifications de quotité horaires des salarié.e.s : la DSDEN reviendra aux quotités horaires 2017 pour tous les contrats en CDI.

Ce qu'il reste à obtenir/Nos revendications :

La CGT Educ'action revendique le paiement des heures supplémentaires ainsi réalisées depuis le début de l'année.

La CGT se battra avec vous pour qu'un statut des accompagnant.e.s des élèves en situation de handicap soit créé.

La CGT Educ'action revendique la titularisation de tous les personnels quelque soit le contrat, sans condition de concours, ni de nationalité et avec une formation adaptée.

Une véritable formation débouchant sur un diplôme de niveau bac minimum (niveau IV)

Rejoignez-nous !

Contacts :

Référente pour le collectif AESH-AVS : Ginette HARTER

Jean-Baptiste DELGENES 06.84.63.01.60 ou Catherine PRINZ 06.85.27.39.17

CGT Educ'action57—10 rue de Méric 57000 METZ



CGT Educ'action 57



cgteducation57@gmail.com

Questions-Réponses

Quelques questions réponses pour commencer à y voir plus clair.

Vous souhaitez des précisions ? Appelez nous au **06.84.63.01.60**

AVS

Q : Quelle est ma quotité horaire ?

R : La durée du travail est de 20 heures hebdomadaires. Il y a possibilité de moduler le temps de travail sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale (35 heures/semaine).

La modulation du temps de travail doit figurer au contrat et être cochée sur le document de demande d'aide à l'insertion professionnelle.

Ainsi, le temps de travail effectif peut être modulé pour tenir compte des périodes de congés scolaires ainsi que des périodes de fermeture de l'établissement ou de l'école dès lors que lesdites périodes ne peuvent être assimilées à des congés payés. La variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération.

Q : Quelles sont les modalités de calcul de mon contrat ?

R : Les modalités de calcul sont les suivantes : il suffit de diviser le nombre d'heures de travail effectif sur la durée du contrat par le nombre de semaines travaillées sur la période hors vacances scolaires + le nombre des éventuelles semaines travaillées pendant les vacances (voir, pour exemple, notre guide syndical).

La modulation du temps de travail est donc possible mais certainement pas obligatoire.

Vu la rémunération offerte (SMIC horaire) et la situation précaire des personnels concernés, la CGT Educ'action préconise que le temps de travail d'un CUI-CAE se borne à une obligation de service de 20 heures par semaine sans aucune modulation ou annualisation du temps de travail. Ainsi, le personnel concerné, aura la certitude de disposer de son temps libre sur des créneaux horaires parfaitement définis sur l'ensemble des semaines composant la durée de son contrat. Par exemple, pour un contrat de 10 mois, s'étalant du 1er septembre au 30 juin, le temps de travail d'un CAE-CUI, devrait se limiter à 20 heures de travail sur les 36 semaines de l'année scolaire, soit un global de 720 heures sur l'ensemble de la période, même si le titulaire de ce contrat doit, théoriquement, 783 heures de travail effectif. C'est seulement sous cette condition que devraient être accordées les autorisations de recrutement délivrées aux chefs d'établissement.

Si cette garantie n'est pas offerte, nous incitons nos élu-e-s aux Conseils d'Administration à ne pas voter les propositions d'embauche de personnels sous contrat CAE-CUI.

AESH

Q : Un AESH peut-il accompagner une sortie des élèves ?

R : Tout d'abord, la circulaire n° 99-136 du 21 septembre 1999 relative aux sorties scolaires précise que les élèves doivent toujours être encadrés par deux adultes au moins, dont le maître de la classe, et indique que le deuxième adulte peut, notamment, être un « aide éducateur », appellation antérieure à celle "d'assistant d'éducation", ceux-ci étant à leur tour, pour l'accompagnement des élèves handicapés, remplacés par les AESH.

De plus, la circulaire n° 2003-093 du 11 juin 2013 relative aux modalités d'intervention des "assistants d'éducation - auxiliaires de vie scolaire" (AED-AVS) indiquait que ceux-ci "peuvent être amenés à effectuer quatre type d'activités" dont "des participations aux sorties de classes occasionnelles ou régulières".

Les AESH ayant remplacé les AED-AVS pour exercer les mêmes fonctions, il leur est tout à fait possible d'accompagner des sorties organisées par l'établissement scolaire.

Dans les départements, **la CGT Educ'action est aux côtés des personnels pour gagner** la mise en place d'un véritable métier statutaire pour accompagner les élèves en situation de handicap. **La CGT revendique :**

- ➔ **La titularisation de tou-te-s les salariés, quel que soit le contrat, sans condition de concours ni de nationalité et avec une formation adaptée ;**
- ➔ **La création d'un nouveau métier sous statut de la fonction publique répondant aux missions d'AESH ;**
- ➔ **Un service à temps complet qui intègre les périodes de réunion de synthèse des équipes de suivi de scolarité, de concertation avec les enseignants, de préparation...**
- ➔ **Une véritable formation débouchant sur un diplôme de niveau bac minimum (niveau IV).**