A.E.S.H

Accompagnant(e) des Élèves en Situation de Handicap

GUIDE PRATIQUE

Édité par le SNUipp-FSU 31
Tel : 05.61.43.60.62
Courriel : snu31@snuipp.fr

2020/2021

SNUipp FSU-31

A.E.S.H

Accompagnant(e) des Élèves en Situation de Handicap

SOMMAIRE

Page 3
- Qu'est-ce qu'un AESH?
- Conditions de recrutement
- Durée, renouvellement et période d'essai

Page 4-5-6
- Les missions
  Aide individuelle, mutualisée, ULIS, PIAL
  Les activités des personnels chargés de l'accompagnement
  Les activités périscolaires

Page 7
- Temps de travail et emploi du temps

Page 7 et 8
- Le salaire (suite)

Page 9
- Frais de déplacement

Page 10
- La CDIsation
- Portabilité du CDI
- Congé de mobilité du CDI
- Mise en disponibilité du CDI

Page 11
- La fin de fonction

Page 12-13
- Les droit à la formation
  Formation d'adaptation à l'emploi
  La validation des acquis de l'expérience (VAE)
  Congé professionnelle

Page 14-15
- Compte Personnel de Formation (CPF)

Page 15
- Le DEAES (Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social)

Page 16
- Congés et Absences
  Droit à congé maladie

Page 17-18
- Congés et Absences (suite)
  Garde d'enfants Malades
  Congé Maternité

Page 19
- Bulletin d'adhésion

Page 20 à 22
- Contacts utiles

Page 23
- Congés et absences (suite)
  Congé Maternité

Page 24
- Congés et absences (suite)
  Congé Maternité

Page 25
- Congés et absences (suite)
  Congé de parentalité
  Les absences de droit
  Les absences facultatives
- Complémentaire Santé
  Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC)
  Aide à la Complémentaire Santé (ACS)

Page 26
- Les droits aux allocations chômage

Page 27
- Conflits du travail et droits syndicaux
- Les textes de références de l'AESH

Page 28 à 39
- Action Sociale

Qu'est-ce qu'un AESH ?

L'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH) est un agent public non titulaire recruté en contrat à durée déterminée pour une année scolaire.

Il apporte une aide humaine qui répond à des besoins particuliers de l'élève liés à des déficiences motrices, sensorielles, intellectuelles, psychiques ou à une maladie invalidante.
L'AESH contribue à la réalisation du PPS (Projet Personnalisé de Scolarisation) de l'élève.
Il permet notamment à l'élève de développer sa capacité d'autonomie, de communication et d'expression.
La décision d'accompagnement est prise, suite à la demande de la famille, par la Commission des Droits et de l'Autonomie installée à la Maison Départementale des Personnes Handicapées du département. La CDAPH se prononce sur la nature de l'aide (individuelle ou mutualisée, accompagnement matériel, pédagogique, social..., la quotité horaire).

CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Tous ces contractuels sont recrutés par l'Éducation Nationale via le chef d'établissement du lycée employeur (Déodat de Séverac) ou via le Directeur académique des services de l'Éducation Nationale (Dasen)
Les candidats doivent remplir au moins une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme professionnel de niveau V d'aide à la personne (en particulier diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social DEAES)
- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins neuf mois (contrat PEC) dans les domaines de l'accompagnement des personnes, élèves ou étudiants en situation de handicap
- être titulaire d'un titre ou diplôme de niveau IV (ex : baccalauréat) ou d'une qualification reconnue au moins équivalente à l'un de ces titres ou diplômes

DUREE, RENOUVELLEMENT ET PERIODE D'ESSAI

6 ans de CDD

A compter de septembre 2019, la DPAE4 propose des CDD de 3 ans renouvelable 1 fois, pour une durée de 6 ans. Les AESH sont CDIsés à l'issue de 6 ans en CDD.

Période d'essai

Sa durée est modulée en fonction de la durée du contrat; en principe 1/12ème de la durée de contrat. Soit une période d'essai de 3 mois pouvant être renouvelé 1 fois. La rupture peut-être prononcée pendant cette période sans préavis par l'une ou l'autre des parties. Au terme de la troisième année de CDD, lors du renouvellement contrat il n'y a plus de période d'essai.

Démission ou non renouvellement

En cas de démission ou de non renouvellement de leur contrat, les AESH sont tenus d'avertir le service par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais impartis. Lorsque la décision émane de l'employeur, celui-ci est tenu aux mêmes dispositions (Décret n°86-83 du 17/01/86):

- préavis de **8 jours**, pour les AESH exerçant depuis **moins de 6 mois**
- préavis **d'1 mois** pour les AESH exerçant depuis **plus de 6 m**ois
- préavis **de 2 mois** pour les AESH exerçant depuis **plus de 2 ans**.

En Haute-Garonne, depuis la rentrée 2017, c'est Pôle Emploi qui indemnise les collègues qui refusent le renouvellement.
Un non-renouvellement de contrat n'est également plus considéré comme une démission.

LES MISSIONS (circulaire 2017-084 du 3/05/2017)

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).

- L'aide individuelle: elle est attribuée par la CDAPH, à un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu, pour une quotité horaire déterminée. La nécessité d'avoir une aide soutenue et continue s'applique à tout élève qui ne peut pratiquer les activités d'apprentissage sans aide durant un temps donné. Elle est accordée lorsque l'aide mutualisée ne permet pas de répondre aux besoins d'accompagnement de l'élève en situation de handicap. La CDAPH détermine les activités principales de la personne chargée de l'aide humaine individuelle.

- L'aide mutualisée: elle est attribuée à un élève par la CDAPH, lorsqu'il a besoin d'un accompagnement sans qu'il soit nécessairement soutenu et continu. La CDAPH détermine les activités principales de la personne chargée de l'aide humaine mutualisée, sans précision de quotité horaire. L'organisation de l'emploi du temps de ces personnels doit permettre la souplesse nécessaire à l'action de la personne chargée de l'aide humaine mutualisée, qui peut être mobilisée pour un ou plusieurs élèves à différents moments. Lorsqu'un personnel chargé de l'aide humaine mutualisée suit plusieurs élèves sur un même établissement scolaire, le partage de son temps en plages horaires fixes dédiées doit faire l'objet d'une concertation avec le directeur d'école ou le chef d'établissement

- Accompagnement dans les Ulis:
L'affectation des personnels chargés d'une mission d'accompagnement collectif dans une Ulis du premier ou du second degré relève de l'autorité académique et ne dépend pas d'une décision de la CDAPH. Ces personnels apportent leur aide à l'ensemble des élèves du dispositif, soit au sein de l'Ulis, soit lors des temps d'inclusion dans les classes ordinaires. Ils assistent l'enseignant sans pour autant se substituer à lui pour les tâches qui ne relèvent pas spécifiquement de l'activité d'enseignement.

- PIAL (Pôle Inclusifs d'Accompagnement Localisés)
Depuis la rentrée 2019, les PIAL ont été mis en place dans de très nombreux établissements du département, sans concertation ni bilan des quelques soi-disantes expérimentations menées l'an passé. Il s'agit d'une délégation aux établissements de la part du Service Ecole Inclusive (SEI) du rectorat de la gestion du personnel, des emplois du temps et de leur direction. Dans les faits, là où par avant, le rectorat (ou Déodat) avait la charge et la responsabilité , en tant qu'employeur, de faire les emplois du temps et de « gérer » les accompagnants, à présent dans les PIAL, il est demandé au Pilote et à son Coordonateur, (respectivement chef d'établissement ou directeur et membre volontaire de l'équipe pédagogique) de « driver » au quotidien les AESH en fonction des besoins des élèves. En théorie c'est une avancée si les moyens y étaient mis mais là où il est écrit « flexibilité » c'est « corvéable » qu'il nous faut lire. Dans les faits cela va se transformer en une gestion comptable de la pénurie d'AESH et à une mutualisation forcée amenant les élèves à devoir s'adapter à plusieurs accompagnantes, et aux accompagnantes de se retrouver à accompagner, 3, 4, 5 élèves, voire plus. Par ailleurs, les pilotes comme les coordonateurs n'étant pas formés ni informés réellement sur les droits des AESH, il est à craindre de graves dérives auxquelles ils nous faut tous et toutes être très vigilants
- (ne pas hésiter à nous faire remonter tous dysfonctionnements, réels comme supposés). Le SNUipp 31 l'affirme, ce dispositif induit une dégradation du service rendu aux élèves, aux familles, à l'inclusion et au service public d'enseignement dans son intégralité.

LES MISSIONS (suite)

Les activités des personnels chargés de l'accompagnement

Les modalités d'intervention relatives aux activités des personnels chargés de l'aide humaine précisées ci-après se substituent aux missions définies au titre II de la circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003 relative aux assistants d'éducation.
Les activités des personnels chargés de l'aide humaine **sont divisées en trois domaines** qui regroupent les différentes formes d'aide apportées aux élèves en situation de handicap, sur tous les temps et lieux scolaires (dont les stages, les sorties et voyages scolaires).
Pour les missions d'aide individuelle et d'aide mutualisée les activités principales sont notifiées par la CDAPH.

- *Accompagnement des élèves dans les actes de la vie quotidienne*

Assurer les conditions de sécurité et de confort

- observer et transmettre les signes révélateurs d'un problème de santé
- s'assurer que les conditions de sécurité et de confort sont remplies.

Aider aux actes essentiels de la vie

- assurer le lever et le coucher
- aider à l'habillage et au déshabillage
- aider à la toilette (lorsque celle-ci est assimilée à un acte de vie quotidienne et n'a pas fait l'objet de prescription médicale) et aux soins d'hygiène de façon générale
- aider à la prise des repas. Veiller, si nécessaire, au respect du régime prescrit, à l'hydratation et à l'élimination
- veiller au respect du rythme biologique.

Favoriser la mobilité

- aider à l'installation matérielle de l'élève dans les lieux de vie considérés
- permettre et faciliter les déplacements de l'élève dans l'établissement ou à l'extérieur (vers ses différents lieux de vie considérés, le cas échéant dans les transports utilisés) ainsi que les transferts (par exemple, du fauteuil roulant à la chaise dans la classe).

- *Accompagnement des élèves dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles)*

- stimuler les activités sensorielles, motrices et intellectuelles de l'élève en fonction de son handicap, de ses possibilités et de ses compétences
- utiliser des supports adaptés et conçus par des professionnels, pour l'accès aux activités, comme pour la structuration dans l'espace et dans le temps
- faciliter l'expression de l'élève, l'aider à communiquer
- rappeler les règles à observer durant les activités
- contribuer à l'adaptation de la situation d'apprentissage, en lien avec l'enseignant, par l'identification des compétences, des ressources, des difficultés de l'élève
- soutenir l'élève dans la compréhension et dans l'application des consignes pour favoriser la réalisation de l'activité conduite
- assister l'élève dans l'activité d'écriture et la prise de notes, quel que soit le support utilisé
- appliquer les consignes prévues par la réglementation relative aux aménagements des conditions de passation des épreuves d'examens ou de concours et dans les situations d'évaluation, lorsque sa présence est requise.

LES MISSIONS (suite)

- *Accompagnement des élèves dans les activités de la vie sociale et relationnelle*

- participer à la mise en œuvre de l'accueil en favorisant la mise en confiance de l'élève et de l'environnement
- favoriser la communication et les interactions entre l'élève et son environnement
- sensibiliser l'environnement de l'élève au handicap et prévenir les situations de crise, d'isolement ou de conflit
- favoriser la participation de l'élève aux activités prévues dans tous les lieux de vie considérés
- contribuer à définir le champ des activités adaptées aux capacités, aux désirs et aux besoins de l'élève. Dans ce cadre, proposer à l'élève une activité et la mettre en œuvre avec lui.

Prise de médicaments et gestes techniques spécifiques

La circulaire DGS/PS 3/Das n° 99-320 du 4 juin 1999 relative à la distribution des médicaments permet aux personnels chargés de l'aide humaine de distribuer des médicaments aux élèves, exclusivement à la demande expresse de la famille et dans le cadre d'un projet d'accueil individuel (PAI), rédigé en concertation avec le médecin de l'éducation nationale qui veille au respect du secret médical.

Les activités périscolaires

Les activités périscolaires, même si elles n'ont pas un caractère obligatoire, ont vocation à être accessibles à tous les élèves sans exception. Les élèves en situation de handicap en bénéficient. **Les activités périscolaires sont de la responsabilité des collectivités locales. L'article L.551-1 du code de l'éducation** définit les conditions de leur mise en place dans le cadre d'un projet éducatif territorial (PEDT).

Lors des activités périscolaires et des temps de restauration, l'accompagnement spécifique de l'enfant en situation de handicap n'est pas systématique. La CDAPH notifie le besoin d'accompagnement au regard de la situation personnelle de l'enfant en situation de handicap et de la nature des activités proposées.

Textes :

Missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/05/cir_42143.pdf

Circulaire rentrée 2019 : « Pour une école inclusive » : http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/06/cir_44727.pdf

TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI DU TEMPS

Annualisation

Les AESH travaillent sur la base de 1607h pour un temps complet, réparties sur la base d'un nombre de semaines compris entre 41 et 45 semaines par an. Ces 1607h comprennent la « journée de solidarité » qui n'est donc pas « à rattraper ». En général, cette annualisation du temps de travail est réalisés sur 41 semaines.

Quotité horaire	Nbr d'heure annuelle	Nbr d'heure hebdomadaire	Enveloppe des 5 semaines
100%	1607h/an	39h/sem	195h
82%	1317,74an	32h/sem	160h
70%	1124.9/an	27h/sem	135h
62%	984h/an	24h/sem	120h
50%	803.5h/an	19h30sem	96h30

Les réunions des AESH sont bien comprises dans le temps de travail

La circulaire du 8 juillet 2014 est très claire, le temps de réunion par exemple fait intégralement partie du temps de travail des AESH: « *le temps de service de l'AESH ne se limite pas à l'accompagnement de l'élève car il contribue au suivi et à la mise en œuvre du projet personnalisé de l'élève. Il participe aux réunions, ainsi qu'aux dispositifs École ouverte et stages de remise à niveau, etc.…, toutes activités pouvant être décomptées dans son temps de travail.* »

41 semaines en école pour les AESH?

Les AESH ne peuvent effectuer des tâches administratives ou autres lors des 5 semaines en plus des 36 semaines de classe, ce n'est pas leur mission. Ce temps de service inclut l'ensemble des activités réalisées par l'AESH au titre du plein exercice de ses missions :-l'accompagnement du ou des élèves ;- les activités préparatoires connexes pendant ou hors la période scolaire ;- les réunions et formations suivies pendant et hors temps scolaire…

Début d'année 2020, dans le cadre des PIAL, augmentation des quotités horaires (et donc de salaire), avec signature d'avenant. A suivre ...

LE SALAIRE

Les contractuels non enseignants sont rémunérés au Smic ou quasi au minima de la Fonction

Les AESH sont donc recrutés en CDD à l'indice plancher 325 et en CDI à l'indice de niveau2 330.

Ce nouvel espace de traitement ne règle pas la situation des AESH actuellement rémunérés aux indices 330 et supérieurs qui vont se retrouver lésés du fait du tassement des indices de référence.

Il ne reste plus que 8 niveaux de rémunération aux 10 prévus initialement dans l'espace indiciaire, ce qui laisse peu de perspectives actuellement. Le SNUipp-FSU continue d'exiger une revalorisation de salaire pour les AESH .

Indice de référence	IB	IM
Indice niveau 8	400	363
Indice niveau 7	393	358
Indice niveau 6	384	352
Indice niveau 5	376	346
Indice niveau 4	367	340
Indice niveau 3	359	334
Indice niveau 2	354	330
Indice plancher	353	329

Voici le nouveau tableau des indices de référence qui remplace, à compter du 1er janvier 2019, l'annexe de la circulaire du 8 juillet 2014 :

LE SALAIRE (suite)

			Rémunération de base des AESH au 01/01/2019				
Échelon	IB	IM	100%	82%	70%	62%	50%
Indice plancher	347	329	1541,69 € (1232.84 €)	1264.18 (1118.74€)	1066.07€ (862.99€)	955,85€ (845,88€	761.48€ (616.42€)
Indice 2	354	330	1546.39 € (1251.8 €)	1237.11€ (1001.44€)	1082.47€ (876.26€)	927.83€ (751.08€)	773.20€ (625.9€)
Indice3	359	334	1565.13 € (1266.98 €)	1252.10€ (1013.58€)	1095.59€ (886.87€)	939.08€ (760.19€)	782.57€ (633.49€)
Indice 4	367	340	1593.25€ (1289.74 €)	1274.6€ (1031.79€)	1115.27€ (902.82€)	955.95€ (773.84€)	796.62€ (644.87€)
Indice 5	376	346	1621,36 € (1312.5 €)	1297.09€ (1050.00€)	1134.95€ (918.75€)	972.82€ (787.5€)	810.68€ (656.25€)
Indice 6	384	352	1649.48 € (1335.26 €)	1319.58€ (1068.21€)	1154.64€ (934.68€)	989.69€ (801.16€)	824.74€ (667.63€)
Indice 7	393	358	1677.60 € (1358.02 €)	1342.08€ (1086.42€)	1174.32€ (950.61€)	1006.56€ (814.81€)	838.80€ (679.01€)
Indice 8	400	363	1701.03 € (1376.98 €)	1360.82€ (1101.58€)	1190.72€ (963.87€)	1020.62€ (826.19€)	850.52€ (688.49€)

Revenu en brut.
Entre parenthèse revenu en net.
Zone rouge: zone de pauvreté

Les AESH ont droit au paiement du **supplément Familial de Traitement (SFT)** pour les enfants scolarisés de moins de 20 ans. Les AESH doivent fournir le livret de famille complet et une attestation de l'employeur du conjoint établissant qu'il ne perçoit pas de complément de salaire pour les enfants, ainsi qu'un certificat de scolarité pour les enfants de 16 ans et plus.

Pour un temps plein:
1 enfant : 2.29e
2 enfants : 73.79€
3 enfants : 181.56€
Par enfant supplémentaire : 129.31€

Ils perçoivent également **l'indemnité de résidence**. (Zone 1: 3% du traitement mensuel, zone 2: 1%, zone 3: 0%)

EVOLUTION DU SALAIRE:

Pas de carrière, mais une réévaluation

La rémunération fait l'objet d'un réexamen triennal au regard des résultats de l'entretien professionnel. La réévaluation n'est pas obligatoire mais s'il y a une évolution du salaire, elle ne peut excéder 6 points d'indice tous les 3 ans.

L'entretien professionnel

Il se déroule tous les 3 ans avec l'IEN ou le chef d'établissement pour les AESH en CDI; il est recommandé à l'issue de la 1ère année et au cours de la 5ème année pour les AESH en CDD. Les directeurs et directrices n'ont pas à évaluer les contractuels.

Des pratiques académiques

Les modalités d'évolution de la rémunération, de l'espace indiciaire de traitement ou des entretiens professionnels sont décidés au niveau de l'académie et doivent être présentés au Comité Technique Académique (CTA)

Les AESH perçoivent-ils-elles les indemnités REP et REP+. Apparemment en discussion pour le renouvellement de la carte de l'Education prioritaire en 2021.

Alors que l'ensemble des personnels travaillant en REP ou REP+ perçoivent ces indemnités, les AESH et les AED en sont toujours exclu-es. Le SNUipp-FSU revendique l'équité pour toutes et tous.

LE SALAIRE (suite)

FRAIS DE **DEPLACEMENT** ET DE **TRANSPORT**

Affectation sur plusieurs écoles ou établissements

Comme les agents titulaires, les contractuels non enseignants (AESH, AED) peuvent bénéficier des frais de déplacements entre leurs différents lieux de travail;

Pour y avoir droit:

- Il faut exercer sur au moins deux établissements;
- Le deuxième établissement doit se trouver en dehors de la commune de rattachement et de la commune de résidence;
- Les deux communes ne doivent pas être limitrophes et desservies par des transports en commun permettant de se rendre sur son lieu de travail à des horaires acceptables

Rien d'automatique…

L'administration rechigne souvent à informer les personnels de leurs droits. Il faut en faire la demande à la DSDEN

Une prise en charge des transports

Les contractuels peuvent également prétendre à une prise en charge de 50% de l'abonnement (a minima mensuel) à des transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail

UN CHANGEMENT D'AFFECTATION PEUT-IL ETRE REFUSE?

Un changement d'affectation peut avoir lieu en cours de contrat. Cette modification du contrat de travail par un avenant est légale, un changement de lieu de travail ne constitue pas une modification substantielle du contrat de travail si la zone géographique est la même.

Si le salarié refuse de signer un avenant en ce sens, cela est considérée comme une faute professionnelle qui peut conduire à un licenciement (avec une carence de 4 mois pour toucher les allocations chômage).

LE DIRECTEUR/LA DIRECTRICE D'ECOLE EST-IL L'EMPLOYEUR?

Non. C'est l'Éducation National via le Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale (DASEN) ou le rectorat (DPAE4) qui sont chargés du recrutement et de la gestion.

Le directeur ou la directrice d'école est simplement délégataire de son autorité.

Le directeur ou la directrice d'école est donc chargé-e de l'application du contrat (notamment l'emploi du temps en lien avec le ou les enseignants). En aucun cas, il ou elle n'est chargé-e de constituer le contrat.

LA CDISATION DES AESH

QUI PEUT-ETRE CDIsé? QUELLES EN SONT LES CONSEQUENCES,
Les AESH qui totalisent 6 années effectives de fonctions d'aide aux élèves en situation de handicap peuvent bénéficier d'un CDI de la Fonction Publique.
Ce CDI ne relève pas du droit privé, il n'en comprend pas tous les avantages, et ne relève pas non plus du cadre général de la fonction publique. Cela permet juste aux AESH CDIsés de pouvoir se projeter sur une « carrière » professionnelle en tant qu'AESH avec toutes les limites du temps partiel imposé et du salaire insuffisant.

PORTABILITE DU CDI

Le contractuel qui bénéficie déjà d'un engagement en CDI peut-être recruté directement en CDI par un autre employeur au sein de la même Fonction Publique pour exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.
Un AESH changeant d'académie peut donc être recruté directement en CDI si cela est possible.

CONGE MOBILITE DU CDI

Le contractuel en CDI peut demander un congé de mobilité afin d'être recruté en CDD par une autre personne de droit public sans perdre le bénéfice de son contrat initial. Le CDI est alors suspendu. Ce congé est attribué sous réserve des nécessités de service. Il peut être accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Cela permet de bénéficier de la reconduction éventuelle du CDD en CDI auprès du nouvel employeur.
A l'issu du congé, le contractuel doit demander auprès de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, au moins 2 mois avant le terme du congé.

MISE EN DISPONIBILITE DU CDI

un contractuel peut-il être placé en disponibilité ?
seul un fonctionnaire titulaire peut être placé en disponibilité. **Toutefois, un contractuel peut bénéficier de congés pour des motifs identiques à ceux prévus pour disponibilité.** Ils peuvent être accordés d'office sur demande de l'agent ou sous réserve des *nécessités de service*.

- Adoption d'un enfant
- Élever un enfant
- Déménagement de l'époux-se ou du partenaire de PACS
- Maladie ou handicap d'un proche
- Évènement familial
- Convenance personnelle
- Création ou reprise d'une entreprise

Pour plus d'infos et connaître les démarches voir lien ci-dessous
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F539

RUPTURE CONVENTIONNELLE (CDI)

Voir page 11

LA FIN DE FONCTION

Fin d'un contrat à durée déterminée

Le contrat prend fin à son terme. La persistance du besoin ne crée pas de droit au renouvellement du contrat. L'administration est tenue toutefois d'informer le contractuel de son intention ou non de renouveler le contrat en respectant un délai de prévenance, il en est de même pour un contractuel qui souhaite démissionner:

- préavis de **8 jours**, pour les AESH exerçant depuis **moins de 6 mois**
- préavis **d'1 mois** pour les AESH exerçant depuis **plus de 6 m**ois
- préavis **de 2 mois** pour les AESH exerçant depuis **plus de 2 ans**.
- Préavis de 3 mois pour un contrat susceptible d'être reconduit en CDI

Licenciement

Il peut y avoir plusieurs motifs de licenciement:

- Insuffisance professionnelle
- Motif disciplinaire
- Refus de contrat…

Une procédure est à respecter:

- Entretien préalable; l'AESH peut (et doit) se faire accompagner par un représentant du personnel
- Consultation de la CCP (la FSU est majoritaire et a 4 élus sur 6 membres).
- Notification de licenciement
- Délai préavis

Départ à la retraite

Le départ se fait soit par limite d'âge, soit à la demande du contractuel qui rempli les conditions.
Il est possible de cumuler un poste d'AESH à 50% en étant à la retraite. Pour cela il faut partir en retraite et contacter la DPAE4 pour un poste d'AESH.

Atteinte de la limite d'âge

Elle est fixée à 67 ans.

Indemnité de Départ Volontaire (IDV) (Pour les agent en CDI)

Les agents qui démissionnent en raison de la restructuration de leur poste ou pour créer une entreprise peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité volontaire de départ.

Pour en bénéficier, l'agent doit être à plus de 2 ans de l'âge minimum de départ à la retraite en cas de restructuration de son poste, et à plus de 5 ans en cas de création d'entreprise. Le montant de l'indemnité dépend de sa rémunération brute et de son ancienneté.

L'agent qui souhaite bénéficier de l'indemnité de départ volontaire doit en faire la demande et obtenir une réponse positive de l'administration avant de présenter sa démission.

Pour plus d'informations voir le lien ci-dessous:
https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19693

Rupture conventionnelle

Ne concerne que les agents en CDI

En application de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique.

Indemnités prévues :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ;
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ;
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

LES DROITS A LA FORMATION

FORMATION D'ADAPTATION A L'EMPLOI POUR LES AESH

Elle a pour objectif d'apporter aux AESH des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'ils exercent.
Elle est incluse dans le temps de service effective et est de **60heures minimum**.
Elles est OBLIGATOIRE, due à tous les salariés AESH et doit se dérouler **SUR LE TEMPS DE TRAVAIL.**

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir grâce à l'expérience une certification, enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Cela peut-être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.
Pour entamer une VAE , une activité est nécessaire (salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat) en rapport avec le contenu du diplôme ou du titre. Cette procédure est longue (2 ans en moyenne entre les premières informations et le passage devant le jury). Il existe des possibilités de prise en charge des dépenses par Pôle Emploi ou le conseil régional.
Un accompagnement dans les démarches est également possible auprès du Rectorat.

Pour plus d'informations: **http://www.vae.gouv.fr/**

CONGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Le congé de formation professionnelle (CFP), dont la durée ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière, permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

La première année du congé de formation professionnelle ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire.

Les conditions

L'accord de ce congé est subordonné à des conditions d'accès. Il convient de se référer aux conditions règlementaires prévues par chacun des trois versants de la fonction publique.

Le fonctionnaire doit avoir accompli au moins 3 ans ou l'équivalent de 3 années de services effectifs dans l'administration (y compris en qualité de stagiaire). Les services effectifs sont les services réellement accomplis en activité ou en détachement auprès d'une administration de l'Etat, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de l'Etat. Les services à temps partiel sont assimilés à des périodes à temps plein ;

La demande doit s'inscrire dans les limites des crédits disponibles ;

L'agent qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour participer à une action de formation pour préparer un concours administratif, un examen professionnel ou une autre procédure de sélection, ne peut obtenir un congé de formation professionnelle dans les 12 mois qui suivent la fin de l'action formation pour laquelle l'autorisation lui a été accordée.

La durée du congé de formation professionnelle peut être prolongée dans certaines conditions.

La durée du congé

La durée maximale du congé est de trois années sur l'ensemble de la carrière. Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière de l'agent (durée est fractionnable en semaines, journées ou demi-journées).

La procédure

Fonction publique d'État

La demande de congé de formation doit être formulée 120 jours au moins avant la date à laquelle commence la formation.

Cette demande doit préciser la date, la nature de la formation, sa durée et le nom de l'organisme qui la dispense.

Le chef de service doit faire connaître à l'agent son accord ou les motifs du rejet ou du report de sa demande dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande.

Rémunérations et frais pédagogiques

Indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu par l'agent au moment de sa mise en congé qui ne peut dépasser l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.

Durée maximale de 12 mois pour l'ensemble de la carrière (cette durée est portée à 24 mois dans les agents de la fonction publique hospitalière) dans la mesure où la formation est dispensée pendant deux ans au moins et dans la limite des crédits réservés à leur financement.

Les obligations

Une attestation d'assiduité

A la fin de chaque mois, l'agent doit remettre à l'administration une attestation de présence effective au stage. En cas d'absence sans motif valable, le congé de formation professionnelle prend fin et l'agent est tenu de rembourser les indemnités qu'il a perçues.

L'engagement de servir ou le remboursement des indemnités perçues

L'agent s'engage à rester au service d'une des administrations mentionnées à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 (FPE, FPT ou FPH) pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité mensuelle forfaitaire et, en cas de rupture de l'engagement, à rembourser le montant de cette indemnité à concurrence de la durée de service non effectuée.

L'administration de l'agent peut dispenser à respecter cette obligation de servir (par exemple, lorsque le congé de formation professionnelle vise une reconversion professionnelle).

décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n°2004-1056 du 5 octobre 2004.

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000017884928&dateTexte=20180406

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le CPF permet à un agent public d'accéder à toute action de formation relative :

- à l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle,
- ou au développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Le CPF ne concerne pas les actions de formation relatives à l'adaptation aux fonctions exercées.

Le projet d'évolution professionnelle peut s'inscrire dans le cadre :

- de la préparation d'une future mobilité,
- d'une promotion,
- ou d'une reconversion professionnelle.

Pour l'aider à élaborer son projet d'évolution professionnelle et identifier les actions nécessaires à sa mise en œuvre, l'agent peut solliciter un accompagnement personnalisé. Cet accompagnement peut être assuré par un conseiller formé à cet effet au sein de son administration (conseiller mobilité carrière, conseiller RH, conseiller en évolution professionnelle, etc.).

Le CPF est alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année.

Les heures acquises au titre CPF peuvent être utilisées pour :

le suivi d'une action de formation visant à obtenir un diplôme, un titre ou une certification répertoriés sur le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ,

- le suivi d'une action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un autre employeur public,

- le suivi d'une action proposée par un organisme de formation,

- la préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique.

Dans le cadre de la préparation d'un concours ou d'un examen, l'agent peut utiliser ses heures en complément de la décharge de droit de 5 jours pour sa préparation personnelle selon :

- un calendrier validé par l'employeur,

et dans la limite de 5 jours par an.

Les droits sont consultables sur le portail *moncompteactivite.gouv.fr*.

La demande doit être faite par écrit auprès du département des ressources humaines. L'agent doit préciser le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande.

À réception de la demande de formation de l'agent, l'administration dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse. Tout refus doit être motivé et peut être contesté devant l'instance paritaire compétente (CAPou CCP).

Si une demande a été refusée 2 années consécutives, le rejet d'une 3e demande pour une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente.

À noter :

l'administration ne peut pas s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et compétences. Toutefois, elle peut reporter la formation d'une année.

L'employeur prend en charge les frais pédagogiques. Il peut prendre en charge les frais de déplacement de l'agent.

La prise en charge des frais peut faire l'objet de plafonds déterminés par arrêtés ministériels.

- 25 € par heure de formation créditée sur le CPF dans la limite de 1500 € par année scolaire

- 25 € par heure de formation créditée sur le CPF dans la limite de 2500 € par année scolaire pour une formation destinée à prévenir l'inaptitude médicale

- 25 € par heure de formation créditée sur le CPF dans la limite de 2500 € par année scolaire pour un agent de catégorie C n'étant titulaire d'aucun diplôme de niveau V

Les actions de formation suivies au titre du CPF ont lieu, en priorité, pendant le temps de travail.

En cas d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'agent doit rembourser l'ensemble des frais engagés par son employeur.

Chaque année courant mai-juin, une circulaire est envoyée dans tous les établissements.
Vous devez être vigilant lors de la parution.
En règle générale la circulaire est affichée sur les panneaux d'informations.

N'hésitez pas à contacter le SNUipp-FSU31 pour plus d'information.

Pour connaitre votre enveloppe horaire mobilisable connectez-vous sur le site « Mon compte activité »
https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/

La circulaire est parue pour l'académie de Toulouse le 14/09/2020 voir :
http://31.snuipp.fr/spip.php?article7346

LE DEAES(Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social)

Le DEAES a été créé en 2016. C'est un diplôme de niveau V correspondant au CAP et BEP.
Il comporte **3 spécialités dont « l'accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire » qui concerne spécifiquement les AESH.**

Le DEAES peut être obtenu **par la voie de la formation initiale ou par le biais d'une Validation des Acquis de l'Expérience.**

L'accès des AESH en poste à ce diplôme professionnel est garanti par les différents textes réglementaires. Les modalités exactes, notamment en termes d'organisation du service et de mise en place de VAE, sont inégales selon les départements et doivent être précisées par le ministère au plus vite. La préparation au diplôme doit être gratuite et accessible à tous.

Plusieurs Centres de formations sur Toulouse propose ce diplôme. Il serait a priori financé par la région Occitanie.
L'entrée en formation se fait sur concours.

Pour le SNUipp-FSU, le niveau de ce diplôme est insatisfaisant. Les fonctions d'AESH doivent prendre en compte des activités de plus en plus complexes et diversifiées (relations avec les parents et les enseignants, participation aux équipes de suivi, mise en œuvre des adaptations pédagogiques…), ce qui requiert une qualification de niveau IV (baccalauréat). En l'état, la détention de ce diplôme n'a pas d'incidence sur les salaires et les perspectives des actuels AESH.

CONGES ET ABSENCES

DROITS A CONGE MALADIE

Lorsque vous êtes en arrêt maladie **vous devez dans les 48h à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail transmettre le volet 3 à la DPAE4** et **transmettre le volet 1 et 2 à la la MGEN ou à la CPAM**. Faire une photocopie du volet 1 et la conserver.

Vous devez également prévenir votre établissement d'affectation de votre absence.

C'est l'administration qui prend en charge les jours de carence en référence au décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels. De ce fait vous n'aurez qu'un jour de carence.

Article 12 En savoir plus sur cet article...

• Modifié par Décret n°98-158 du 11 mars 1998 - art. 2 JORF 12 mars 1998 L'agent non titulaire en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites suivantes :

Après quatre mois de services :un mois à plein traitement ; un mois à demi-traitement ;

Après deux ans de services : deux mois à plein traitement ; deux mois à demi-traitement ;

Après trois ans de services : trois mois à plein traitement ; trois mois à demi-traitement.

De plus, lorsque **vous avez un arrêt maladie vous percevrez votre salaire ainsi que les IJ de la Sécurité Sociale.**

De ce fait la DPAE4 va vous demander de rembourser le trop perçu. Elle vous prélèvera donc directement sur votre salaire chaque mois jusqu'à remboursement totale de la somme.

Il faut donc être vigilant et mettre de côté les IJ versés par la Sécurité Sociale. D'autant que s'il s'agit d'un long arrêt ou encore des congés maternité la somme peut devenir très conséquente.

Il faut savoir également que **ce trop perçu est à déclarer aux impôts** lors des déclarations, nous vous conseillons donc de prendre contact avec la DPAE4 afin de régulariser la situation et rembourser la somme dans son intégralité avant la fin de l'année si vous ne voulez pas vous retrouver imposable. La DPAE4 prendra contact avec la DGRFip de la Haute Garonne afin de pouvoir régulariser le trop perçu auprès de leur service et leur **demande**r par la même occasion « **une déclaration de recettes** » qui notifie le remboursement de ce trop perçu afin de rectifier sur votre déclaration.

Journée de carence: à partir du 1er janvier 2018, la journée de carence est rétablie.

Etant en contrat de droit public, **les AESH peuvent s'affilier à la MGEN** comme caisse de maladie. La MGEN propose également la mutuelle (elle n'est pas obligatoire), elle permet d'avoir une participation de la mutuelle sous forme d'allocations journalières (de l'ordre de 20 à 25% du salaire) lorsque vous vous retrouvez en demi-traitement.

CONGES ET ABSENCES (suite)

GARDE D'ENFANTS MALADES

Les autorisations d'absences rémunérées sont accordées pour :

- soigner un enfant malade,
- ou en assurer la garde si l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible (fermeture imprévue de l'école par exemple).

Le nombre de jours est égal à une fois les obligations hebdomadaires plus 1 jour, soit 6 jours qui peuvent être pris en demi-journées pour un équivalent temps plein. Si l'AESH élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation, ce nombre est doublé.

100%: 6 jours soit 12 demi-journées
80%: 5 jours soit 10 demi-journées
70%: 4 jours soit 8 demi-journées
60%: 3jours 1/2 soit 7 demi-journées
50%: 3 jours soit 6 demi-journées

CONGE MATERNITE

Pour bénéficier du congé de maternité, l'agent en CDD ou en CDI doit être en activité.

L'agent doit déclarer sa grossesse à sa caisse d'Assurance Maladie et à sa Caf, avant la fin de la 14e semaine de grossesse :

- soit grâce à la déclaration simplifiée de grossesse en ligne, réalisée par son médecin ou sa sage-femme. Dans ce cas, la déclaration de grossesse est directement transmise à sa caisse d'Assurance Maladie et à sa Caf,
- soit en leur adressant par courrier le formulaire « *Premier examen médical prénatal* » (également appelé « *Vous attendez un enfant* ») délivré par son médecin ou sa sage-femme.

L'agent doit aussi informer son administration de sa grossesse avant le début de son congé maternité.

Lorsqu'une nouvelle grossesse intervient au cours d'un congé parental, il est automatiquement mis fin au congé parental à la date à partir de laquelle l'agent souhaite bénéficier de son congé de maternité.

Durée

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge

Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
1er enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2ème enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3ème enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

2 enfants ou plus (jumeaux, triplés…). La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

CONGES ET ABSENCES (suite)

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître, dans les conditions suivantes :

Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître
La mère peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit impérativement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Lorsque l'agent est en CDD, le congé de maternité ne peut pas être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir. Le contrat peut ensuite être renouvelé à la fin de la période légale de congé de maternité.

Allongement du congé postnatal

Sur avis médical, la femme enceinte peut reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement, dans la limite de 3 semaines.

En cas d'arrêt maladie pendant la période reportée, le report est annulé et le congé prénatal reprend au 1er jour de l'arrêt.

Allongement du congé prénatal

Dans certains cas, la femme enceinte peut, sur avis médical, reporter une partie de son congé postnatal sur le congé prénatal :

- pour la naissance du 3e enfant ou plus, elle peut reporter 2 semaines maximum sur son congé prénatal. Le congé total est alors de 10 semaines avant et 16 semaines après la naissance.
- pour la naissance de jumeaux, elle peut reporter 4 semaines maximum sur son congé prénatal. Le congé total est alors de 16 semaines avant et 18 semaines après la naissance.

Congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique
Des congés supplémentaires peuvent être accordés, sur prescription médicale, en cas d'état pathologique lié à la grossesse (*grossesse pathologique*) ou à l'accouchement :

- 2 semaines avant le début du congé prénatal (ces congés supplémentaires peuvent être prescrits à tout moment de la grossesse, à partir de sa déclaration, et être pris en plusieurs périodes),
- 4 semaines après le congé postnatal.

Ces congés supplémentaires sont des congés de maternité.

À savoir : si la grossesse pathologique est due à une exposition de la mère in utero au distilbène, le congé de maternité débute le 1er jour d'arrêt de travail et peut durer jusqu'au congé prénatal normal.

Congés paternités (passera à 28 jours en juillet 2021)

Après la naissance d'un enfant, le père ou la personne vivant avec la mère peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le bénéficiaire du congé peut être fonctionnaire ou contractuel. La durée du congé est de 11 jours (18 en cas de naissance multiple). Lorsque l'enfant est immédiatement hospitalisé après la naissance, le père ou la personne vivant avec la mère, s'il est contractuel, a en outre droit à un congé de paternité supplémentaire de 30 jours maximum.

2020-2021

SNUipp/FSU 31

52 rue Jacques Babinet - 31100 TOULOUSE
05 61 43 60 62

❑ **BULLETIN D'ADHÉSION** AESH ❑ **BULLETIN DE RÉADHÉSION AESH**

Nom d'usage : .....*Prénom :*.....

Nom : .....……*Date de naissance :* .....

Téléphone fixe : .....……. *Port :* …… *Mail :* …….....

adresse personnelle : ……..

Établissement d'exercice (nom, type, commune) : ..……..……..……

Temps de travail , pourcentage : …..…%

Paiement *:❑ **un chèque** ❑ **plusieurs chèques : ……..** ❑ **Prélèvement automatique , en ..… Fois (2 à 5 fois)**

Je me syndique au SNUipp/FSU 31, afin de contribuer à la défense des intérêts matériels et moraux des personnels, actifs et retraités, au développement du Service Public d'Éducation, au maintien de l'unité de la profession.
Je demande au SNUipp 31 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 06.01.1978. Cette autorisation est révocable par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant par écrit au SNUipp 31.
Si j'opte pour le prélèvement automatique, je suis informé·e que je recevrai au début de chaque année scolaire un courrier du SNUipp m'informant que mon prélèvement automatique sera reconduit en l'absence d'avis contraire ou de réponse de ma part dans un délai de quinze jours.

Date : ..... **Signature**

COTISATION UNIQUE
35 € (soit, 23 € de crédit d'impôts)

* Pour se syndiquer

1. Remplissez le bulletin d'adhésion.
2. Choisissez le mode de paiement :

- **Paiement en une fois par chèque à l'ordre du SNUipp 31**
- **Paiement fractionné de 2 à 5 chèques à l'ordre du SNUipp 31**
- **Prélèvement automatique : 5 prélèvements maximum. Remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-dessous et joindre un RIB.**

3. Renvoyez-le tout au SNUipp 31 ou remettez-le à un responsable de votre secteur.

Mandat de prélèvement SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez Le SNUipp 31 à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNUipp 31. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque suivant les conditions décrites dans la convention que vous avez passée 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.

Référence unique du mandat :

Identifiant créancier SEPA : FR44ZZ405745

Débiteur :
Votre Nom
Votre Adresse
Code postal Ville
Pays

Créancier :
Nom SNUipp FSU 31
Adresse 52 rue Jacques Babinet
Code postal 31100 Ville TOULOUSE
Pays FRANCE

IBAN
BIC
Paiement : [X] Récurrent/Répétitif [ ] Ponctuel
A :
Le :
Signature :

Nota : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Veuillez compléter tous les champs du mandat.

Kit de lutte, informations, revendications, stages syndicaux

Permanences téléphoniques

Xavier Mouchard, les mercredis et jeudis
Laure Février, les vendredis
05.61.43.60.62
Mail : snu31@snuipp.fr

Vous pouvez nous contacter pour organiser des Réunions d'Informations Syndicales (RIS) sur votre école, groupe scolaire, collège ou lycée.
Nous rappelons que vous avez droit à 3 demi-journées de RIS et 12 journées de stage de formations syndicales sur temps de travail .

Contacts utiles

Rectorat adresse postale : Rectorat de l'académie de Toulouse
CS 87 703
31077 Toulouse cedex 4
DPAE4 : Numéro unique (accueil) : 05 36 25 77 18
Adresse unique : dpae4.evs-prive@ac-toulouse.fr
Tous vos courriers devraient être basculés sur les bonnes adresses (d'après l'administration).

Directrice du personnel : Mme SALAT dpae@ac-toulouse.fr
05.36.25.76.20

Chef de bureau de la DPAE4 : Mme POUCHARD ce.chef-dpae4@ac-toulouse.fr
05.36.25.76.07

Absences, bulletins salaire / Gestion AESH-APSH
Mme JANER : dpae4.aed-public1@ac-toulouse.fr
05.36.25.77.28

DRH M. COUEDIC: sgdrh@ac-toulouse.fr
05.36.25.75.03

Secrétaire Général IA M. BOUQUET herve.bouquet@ac-toulouse.fr

DAFPIC (Formation Professionnelle Initiale et Continue) dafpic@ac-toulouse.fr
05.36.25.71.65

SDEI (Service Départemental École Inclusive) : https://edu1d.ac-toulouse.fr/politique-educative-31/sdei-31/

Sur la page web de ce service, vous trouverez tout un tas de renseignements dont :

- Le guide national des accompagnants des élèves en situation de handicap
- Fiche de poste AESH référent.
- Fiche de candidature pour le poste d'AESH référent-referent-PIAL.

…

Inspecteur Éducation Nationale
M. MONTOYA : ien31-tlseash1@ac-toulouse.fr
05. 67.52.40.19

Mme SEGUIGNES : cindie.seguignes@ac-toulouse.fr

M. BREIL : coordination.avs@ac-toulouse.fr
05.67.52.40.28

Mme CASTRES : ien-ash31.avs@ac-toulouse.fr
05.67.52.40.28

Infos Utiles

NUMEN (Numéro Éducation Nationale)

Contacter la DPAE4

Messagerie académique

Connaître son adresse académique et son identifiant
https://mamamia.ac-toulouse.fr/

Accéder à sa messagerie académique
https://messagerie.ac-toulouse.fr

Sites d'informations

Académie de Toulouse

« Espace Professionnel » Infos PAF, CPF , Frais de déplacement, livret accueil CUI, formation GRETA, Action Sociale...
www.ac-toulouse.fr

ASH31

Documents pratiques, formulaires absences, sorties scolaires, grilles observation, circulaires, GEVASCo...
http://www.ac-toulouse.fr/dsden31/cid95661/adaptations-pedagogiques-scolarisation-des-eleves-handicapes.html?menu=2#Scolarisation_des_enfants_handicapes

Remboursement frais déplacement entre deux écoles non limitrophes

Application CHORUS
https://si2d.ac-toulouse.fr/

Action Sociale (Difficultés dans la vie professionnelle ou personnelle)

SAMIS Accueil Service Administratif, Médical, Infirmier et Social
samis@ac-toulouse.fr
05.36.25.83.02

Assistance Sociale Éducation Nationale
Assistance-sociale.secretariat@ac-toulouse.fr

CONGES ET ABSENCES (suite)

Cas particuliers

Accouchement tardif

En cas d'accouchement après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date de l'accouchement sans que le congé postnatal soit réduit.

Accouchement prématuré

En cas d'accouchement avant la date prévue, le congé prénatal non utilisé est reporté après l'accouchement.

Hospitalisation de l'enfant

- En cas d'accouchement prématuré au moins 6 semaines avant la date prévue, exigeant l'hospitalisation de l'enfant, la mère bénéficie d'une période supplémentaire de congé maternité égale au nombre de jours compris entre la date effective de l'accouchement et le début du congé prénatal prévu.

En cas d'hospitalisation de l'enfant au-delà de la 6e semaine après sa naissance, la mère peut choisir de reprendre son travail. Elle devra prendre la période de congé postnatal non utilisée dès la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

Décès de l'enfant

- Lorsque l'enfant décède après sa naissance, la mère conserve son congé postnatal.

En cas de décès lié à une naissance prématurée, la mère a droit au congé de maternité en totalité si l'enfant est né viable. Le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pesait au moins 500 grammes. Dans le cas contraire, la mère est placée en congé de maladie ordinaire.

Décès de la mère

Si la mère décède lors de l'accouchement, le père peut bénéficier du congé postnatal et reporter son congé de paternité à la fin de celui-ci.

Lorsque le père de l'enfant ne demande pas à bénéficier du congé postnatal, il est accordé à la personne qui *vivait en couple* avec la mère.

Rémunération

Les conditions de rémunération varient selon que l'agent contractuel justifie ou non d'au moins 6 mois de services à la date de sa mise en congé de maternité.

Moins de 6 mois de service
L'agent contractuel perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale si elle remplit les conditions pour en bénéficier.

Au moins 6 mois de service
Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (lorsque la contractuelle a déjà au moins un enfant) sont versés en intégralité.

CONGES ET ABSENCES (suite)

Situation de l'agent

Prise en compte du congé maternité comme service accompli

Le congé de maternité est pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits au travail à temps partiel et à :

- congés annuels,
- congé pour formation syndicale,
- congé pour formation professionnelle,
- congé de représentation,
- congés de maladie ou de grave maladie,
- congé parental,
- congé de solidarité familiale,
- congés pour élever un enfant de moins de 8 ans,
- pour donner des soins à un proche,
- pour suivre son conjoint,
- congé de présence parentale,
- congé pour raisons de famille,
- congé pour convenances personnelles,
- congé pour création d'entreprise.

Agent à temps partiel

Si vous travaillez à temps partiel, vous êtes automatiquement rétablie à temps plein pendant la durée de votre congé de maternité.

Autorisations d'absence liées à la grossesse

Vous pouvez bénéficier d'autorisations d'absence, sous réserve des nécessités de service :

- à partir du début du 3e mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour,
- et pour vous rendre aux séances de préparation à l'accouchement et aux examens médicaux obligatoires.

Fin du congé

La contractuelle est réemployée sur son emploi précédent dans la mesure permise par le service. À défaut, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

CONGES ET ABSENCES (suite)

CONGE DE PARENTALITE (cf p.18)

Les congés de parentalité sont de 3 jours consécutifs, ou non, dans les 15 jours entourant la naissance puis de 11 jours consécutifs à prendre dans les 4 mois suivant la naissance.

LES ABSENCES DE DROIT

- Des autorisations d'absence pour préparer et passer un examen ou un concours sont accordées de droit aux AESH, et jusqu'à 5 jours par an.

LES ABSENCES FACULTATIVES

Ces autorisations d'absence peuvent être accordées aux AESH « sous réserve de la nécessité du service » :

- 5 jours ouvrables en cas de mariage ou pacs de l'AESH
- 3 jours (+ 48 h de trajet) peuvent être accordés en cas de décès du conjoint, d'un parent ou d'un enfant.
- 6 jours par an pour garder un enfant malade de moins de 16 ans ou un enfant handicapé quelque soit l'âge. Cela peut être porté à 12 jours si l'AESH élève seul son enfant ou si le conjoint n'a pas droit à ce type d'absence.

COMPLEMENTAIRE SANTE

Les AESH cotisent à l'assurance maladie et doivent être rattachés à la MGEN pour la sécurité sociale. Il leur est possible de cotiser également à la mutuelle MGEN. La MGEN peut, dans certains cas, compléter le revenu d'un AESH en arrêt maladie placé à mi traitement. Selon les revenus de leur foyer il peuvent prétendre à deux aides pour cela:

Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC)

La CMUC est une mutuelle gratuite qui peut s'additionner à une autre mutuelle privée. Elle offre une prise en charge à 100% dans la limite des tarifs de remboursement de l'Assurance Maladie et dans le cadre du parcours de soins coordonné. Pour en bénéficier il faut avoir des revenus inférieurs à 8 723€ pour un foyer fiscal d'une personne, 13 085€ pour un foyer de 2 personnes et de 15 701€ pour 3 personnes...

Aide à la Complémentaire Santé (ACS)

L'ACS donne droit à une déduction sur le montant annuel des cotisations mutuelle (200€ pour les personnes âgées de 16 à 49 ans). Pour en bénéficier, il faut avoir des revenus inférieurs à 11 776€ sur les 12 derniers mois pour un foyer fiscal d'1 personne, 17 664€ pour un foyer de 2 personnes , 21 197€ pour un foyer de 3 personnes ...

LES DROITS AUX ALLOCATIONS CHOMAGE

Au terme de leur contrat (durée échue ou non renouvellement du CDD), les AESH qui remplissent les conditions d'inscription comme demandeur d'emploi, peuvent prétendre aux allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun.

ARE: AIDE AU RETOUR A L'EMPLOI

L'indemnisation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dur un temps égal à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits (un jour d'affiliation = un jour d'indemnisation).
Au minimum, l'ARE durera donc 183 jours (6 mois) jusqu'à 730 jours (2 ans) , une limiote portée à 1 095 jours (3 ans) pour les plus de 50 ans et jusqu'à 65 ans maximum pour les salariés âgés de plus de 61 ans.

L'ARE sera calculée à partir des 75% du dernier salaire brut. Le premier mois, 7 jours de carence sont instaurés avant le versement de cette indemnité chômage.

Estimation des droits des salariés:
https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi

QUELLE DEMISSION EST DITE « LEGITIME »?

Un salarié n'a pas le droit aux allocations de chômage en cas de démission. Il lui faudra attendre 4 mois pour justifier d'une recherche active d'emploi pour demander le réexamen de sa situation.

Cependant, certaines démissions peuvent être considérées comme légitimes par Pôle emploi et donner droit aux allocations:

- Pour changement de résidence (suivre son/sa conjoint-e)
- Pour reprendre un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI)
- Pour effectuer une mission de volontariat

CONFLITS DU TRAVAIL ET DROITS SYNDICAUX

CCP,TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Les AESH relèvent des Commissions Consultatives Paritaires (CCP) qui sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles de licenciement et sur les sanctions disciplinaires. La CCP est composée de l'administration (le recteur ou son représentant) et de représentants des personnels AESH, désignés suite aux élections professionnelles qui se tiennent tous les 4 ans.
La FSU demande que cette instance paritaire soit également consultée sur d'autres sujets (recrutements, affectations, congés de formation…)
Comme les fonctionnaires, les AESH peuvent déposer un recours au Tribunal Administratif (TA) pour contester une décision de l'administration.

LES MEMES DROITS SYNDICAUX QUE LES ENSEIGNANTS

Les AESH ont les mêmes droits syndicaux que les enseignants du premier degré (D n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique) (circulaire du 03/07/2014)

Ils ont **le droit de grève**, sans application du SMA (Service Minimum d'Accueil).

Ils ont **droit aux Réunions d'Information Syndicale sur leur temps de travail (RIS)**, 3 demi-journées par année scolaire.

Ils ont **droit aux stages syndicaux (12** jours par an) **sur leur temps de travail**, la demande écrite est à transmettre 1 mois avant la date du stage

LES TEXTES DE REFERENCES

- Décret 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'Etat**

- Article L917-1 **« Dispositions spécifiques relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap » du Code de l'éducation**

- Circulaire n° 2019-090 du 5-6-2019 **relatif au Cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH)**

- Circulaire n° 2019-088 du 5-6-2019 **« Pour une École inclusive »**

- Décret n° 2018-666 du 27 juillet 2018 **relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH**

- Circulaire n°2017-084 du 3 mai 2017 **sur les missions et activités des personnes chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap**

ACTION SOCIALE

L'action sociale en faveur des personnels vise à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles, dans le domaine de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs.

Les aides sont gérées par le rectorat et accordées au titre :

- des prestations interministérielles (PIM), définies au niveau ministériel
- des actions sociales d'initiative académique (ASIA) définies au niveau académique

- des secours et prêts accordés après avis de la commission départementale d'action sociale (C.D.A.S) du département dont relèvent les agents.

CONCERNANT LES AGENTS NON TITULAIRES

- AESH recrutés et payés par les services déconcentrés (rectorat et DSDEN) sur le budget de l'État, **ouverture du droit à partir du 1er jour du 7ème mois** après réception du dossier si la demande concerne les prestations interministérielles (Pim),

- AESH recrutés et rémunérés par les EPLE et **ayant une période d'activité supérieure ou égale à 6 mois consécutifs** (uniquement pour les ASIA, les Chèques Vacances, les aides exceptionnelles et les prêts).

Les prestations sont accordées sous conditions de ressources, exceptée la PIM AESH

(Référence à l'indice de rémunération ou avis d'imposition année N-2)

Voici le lien qui vous permet de télécharger les formulaires nécessaires à la constitution de tout dossier :

https://web.ac-toulouse.fr/web/personnels/238-l-action-sociale-en-faveur-des-personnels.php

ATTENTION!!!

Les AESH recrutés et payés par le Recorat et DSDEN bénéficient des PIM ainsi que des ASIA
Les AESH recrutés et payés par les EPLE (ici Déodat de Severac) ne bénéficient que des ASIA

Prestations en faveur des agents

AIDE À LA RESTAURATION exceptés AED, retraités, veufs ou veuves, AESH L'administration participe au prix des repas servis dans les restaurants inter-administratifs (ne concerne pas les repas pris dans les établissements scolaires ayant conclu une convention). Cette subvention est allouée au profit des agents en activité dont l'indice brut de rémunération est inférieur à 563 (soit l'indice nouveau majoré figurant sur le bulletin de paye + NBI pour un total de 477).	**PIM*** **Prestations Interministérielles** consentie sous la forme d'un abattement sur le prix du repas et ne peut être servie directement aux agents. **1,27 € / par repas**

AIDE À L'INSTALLATION DES PERSONNELS (AIP – AIP-VILLE) Conditions d'attribution définies dans la circulaire du 24 décembre 2014 NOR RDFF 1427524 C Aide réservée aux agents stagiaires ou titulaires directement rémunérés sur le budget de l'Etat, sous conditions de ressources, pour les frais d'installation dans une location ou de déménagement. **AIDE D'UN MONTANT MAXIMAL DE 500 €** **NON CUMULABLE NI AVEC L'AIDE C.I.V** **UNE SEULE AIDE DANS LA CARRIERE**	**AIP** **www.aip-fonctionpublique.fr** Depuis le 1er avril 2012, la société EXTELIA s'est vue confier la gestion de cette prestation.
CIV (Comité Interministériel des Villes) Les bénéficiaires sont les personnels nouvellement affectés dans certains établissements difficiles situés en zone urbaine sensible et non éligibles à l'AIP (Aide à l'Installation des Personnels). **AIDE D'UN MONTANT MAXIMAL DE 900 €** **AIDE NON CUMULABLE AVEC L'AIDE AIP** **UNE SEULE AIDE PAR COUPLE**	Montant déterminé et plafonné après avis du CAAS qui définit les conditions de ressources

AIDE À DOMICILE / AGENTS RETRAITÉS GÉRÉS PAR LA CARSAT Non cumul avec APA, PCH, AAH, ACTP, PSD. Conditions de ressources / Elargissement des personnes concernées (loi des Finances 2014) Renseignements et formulaires à télécharger sur le site www.carsat-mp.fr	**www.carsat-mp.fr** Gestion CNAV(Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) / CARSAT

AIDE AUX FRAIS DE DÉPLACEMENTS LIÉS A LA PRÉPARATION DE CONCOURS INTERNES ADMINISTRATIFS DE CATÉGORIE B ET C Les conditions d'attribution sont : 1) avoir un indice nouveau majoré (INM) ≤ à 486 2) Trajet de 40 km minimum entre la résidence administrative et Toulouse	**ASIA**** **Aides Spécifiques d'Initiatives Académiques** Site académie de Toulouse

AIDE A LA PRISE EN CHARGE DE CONTRAINTES PARTICULIÈRES À LA FONCTION D'AESH (frais de repas) L'attribution de l'aide est soumise à la condition d'**être AESH** sous **contrat de droit public d'une durée supérieure à 6 mois** et d'**avoir des contraintes d'emploi du temps** (accompagner l'enfant sur le temps du repas). **AIDE NON CUMULABLE AVEC UNE AIDE DE MÊME NATURE**	**ASIA**** **1,27 € / repas**

SECOURS ET PRÊTS À COURT TERME ET SANS INTÉRÊT

Les secours et prêts à court terme et sans intérêt sont accordés par le recteur d'académie **après entretien avec l'assistante de service social du personnel du département d'exercice** et **après avis de la Commission Départementale d'Action Sociale (CDAS)** dans le respect de la confidentialité et celui du cadre du secret professionnel.

Texte de référence : circulaire n°2007-121 du 23 juillet 2007 / lettre du 9 février 2012

Siègent en CDAS : l'administration, les représentants du personnel et la mgen

Dép.	Nom Assistante Sociale	Tél
Ariège 09	Magali BOISSON	05 67 76 52 70
Aveyron 12	Maryse CARBONEL	05 67 76 53 59
Haute Garonne 31	Emilie DANGLA	05 36 25 89 39
	Fabienne BENARD CROZAT	05 36 25 89 38
	Alexandra BORD	05 36 25 89 36
	Laurence HECKMANN	05 36 25 89 37
Gers 32	Florence MAGAULT	05 67 76 51 40
Lot 46	Caroline LOUTY	05 67 76 55 22
Hautes Pyrénées 65	Ericka CASTAGNET	05 67 76 56 68
Tarn 81	Marielle DORE ESCOUBAS	05 67 76 57 82
Tarn et Garonne 82	Céline LASVENES MAALAOUI	05 36 25 76 65

Mise à jour des coordonnées au 14/09/2020.

En faveur de la famille des agents

AIDE AU LOGEMENT ÉTUDIANT

Elle peut être accordée dans la limite des crédits disponibles et en fonction du QF, qui ne doit pas être supérieur à 14 000 €.
L'étudiant doit être inscrit dans un cycle d'études supérieures, ou un cycle de formation, ayant entraîné une installation, à titre onéreux, hors du domicile familial (distance de + de 40 km).

UNE SEULE FOIS PAR ENFANT AU COURS DE LA SCOLARITE

ASIA**

QF	Montant maximum de l'aide
QF<3 750 €	610 €
3 750 € < QF ≤ 5 250€	510 €
5 250 € < QF ≤ 6 500€	420 €
6 500 € < QF ≤ 10 000€	310 €
10 000 € < QF ≤ 14 000€	250 €

AIDE À LA GARDE D'ENFANT ÂGÉ DE MOINS DE 3 ANS POUR LES AED

- Etre AED en poste au moment de la demande et du 01/01/2019 au 31/08/2019.
- Avoir un enfant né entre le 01/01/2016 et le 31/08/2019.
- Période prise en compte : du 01/01/2019 au 31/08/2019.
- Le montant accordé est égal à 50 % des frais restant à la charge de l'agent après perception des différentes aides et est limité à 300 € pour la période par agent et par enfant.
- Modes de garde concernés : structure d'accueil collectif (crèches) ou assistant(e) maternel(le) agrée.

50% des frais engagés dans la limite de 300€ par an

AIDE À LA GARDE DE JEUNE ENFANT DE 0 A 6 ANS (Chèque emploi-service universel)

- A compter de la fin du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'à l'âge de 6 ans

Conditions d'attribution définies dans la circulaire du 24 décembre 2014 NOR RDFF1427524 C

www.cesu-fonctionpublique.fr

Retourner les dossiers à EDENDRED qui les gère sous conditions de ressources

CESU

De 200€ à 840€ par an

AIDE A LA FAMILLE (PARENTS ET ENFANTS) EN MAISON DE REPOS	PIM*
- Enfant âgé de moins de 5 ans au 1er jour du séjour - Maison de repos ou de convalescence agréée par la Sécurité Sociale - Maximum 35 jours par an - Prestation non soumise à condition de ressources	23.59 € / jour

En faveur des enfants en situation de handicap des agents

(exceptés les AED)

ALLOCATIONS AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS NON CUMULABLE AVEC LA PCH (PRESTATION DE COMPENSATION DU HANDICAP)	PIM*
Enfant âgé de moins de 20 ans : ○ Etre bénéficiaire de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) ○ Etre atteint d'une incapacité de 50 % au moins ○ Pour les enfants placés en internat, versement uniquement pour les périodes de retour au foyer ○ Prestation non soumise à conditions de ressources	165.02 € / mois
Jeune adulte de 20 à 27 ans : ○ Etre atteint d'une incapacité de 50 % au moins ○ Ne pas percevoir l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) ni l'Allocation Compensatrice pour tierce personne ○ Poursuivre des études ou être en apprentissage ○ Prestation non soumise à conditions de ressources des parents	124.32 € au 1er avril 2020 - 30 % de la base mensuelle calcul des prestations familiales

SÉJOURS EN CENTRES DE VACANCES SPÉCIALISÉS	
○ Pas de limite d'âge ○ Etre atteint d'une incapacité de 50 % au moins Limite de 45 jours au maximum ○ Prestation non soumise à conditions de ressources	21.31€ / jour

Loisirs

CHEQUES VACANCES	
Renseignements et formulaires à télécharger sur le site www.fonctionpublique-chequesvacances.fr	

CENTRE DE VACANCES AVEC HÉBERGEMENT exceptés AED	PIM*
○ Enfant âgé de 4 à 18 ans au 1er jour du séjour ○ Centre agréé par les Ministères de la Jeunesse et des Sports, de la Santé, du Tourisme ou par la Préfecture ○ Maximum 45 jours par an et par enfant ○ Quotient familial inférieur ou égal à **12 400 €**	7, 58 € / jour (- de 13 ans) 11, 46 € / jour (de 13 à 18 ans)

CENTRE DE LOISIRS

CENTRE DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT	PIM*
○ Enfant âgé de moins de 18 ans au 1er jour du séjour ○ Centre agréé par le Ministère de la Jeunesse et des Sports ○ Quotient familial inférieur ou égal à **12 400 €**	5.46 € / jour 2.76 € / ½ journée

VVF VILLAGES
LES VACANCES PARTOUT EN FRANCE

SÉJOURS EFFECTUÉS EN MAISONS FAMILIALES, VILLAGES DE VACANCES ET ÉTABLISSEMENTS PORTANT LE LABEL « GÎTES DE FRANCE» exceptés AED	PIM*
○ Enfant âgé de moins de 18 ans au 1er jour du séjour ○ Label « Gîte de France » Maisons familiales et Villages de Vacances (Etablissement de tourisme social géré sans but lucratif) ○ Maximum 45 jours par an ○ Quotient familial inférieur ou égal à **12 400 €**	7.97 € / jour (en pension complète) 7.58 € / jour (autre formule)

SÉJOURS MIS EN ŒUVRE DANS LE CADRE ÉDUCATIF excepté AED	PIM*
○ Séjour organisé par un établissement scolaire ○ Enfant âgé de moins de 18 ans au 1er jour du séjour ○ **Minimum 5 jours** ○ Maximum 21 jours / an ○ Quotient familial inférieur ou égal à **12 400 €**	Forfait 21 jours consécutifs ou plus 78.49 € Si ≤ 21 jours = 3.73 € / jour

SÉJOURS LINGUISTIQUES	PIM*

○ Enfant âgé de moins de 18 ans au 1er jour du séjour
○ Séjour organisé pendant les vacances scolaires par :
  ○ Un établissement dans le cadre d'un appariement
  ○ Un organisme titulaire d'une licence de voyage
  ○ Une association Loi 1901 agréée par le Ministère du Tourisme
○ Maximum 21 jours / an
○ Quotient familial inférieur ou égal à **12 400 €**
	7.58 € / jour (- de 13 ans)
	
	11.47 € / jour (de 13 à 18 ans)

PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES POUR LES ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS	ASIA**
○ Abonnement de **6 mois minimum souscrit au titre de l'année scolaire en cours** ○ Quotient familial inférieur à **14 000 €** **UNE SEULE AIDE PAR ENFANT ET PAR AN**	30€ par an et par enfant

COMMENT CALCULER VOTRE QUOTIENT FAMILIAL ?

Pour comparer vos revenus aux plafonds indiqués, procédez comme suit :

$$QF = \frac{\text{Revenu Brut Global de l'année N-2}}{\text{Nombre de parts fiscales}}$$

(indiqué sur l'avis d'imposition n-1)

Glossaire

PIM : Prestations Interministérielles

ASIA : Aides Spécifiques d'Initiatives Académiques

CDAS : Commission Départementale d'Action Sociale

OÙ S'ADRESSER ?

Pour tout renseignement, contacter le service de l'Action Sociale

et/ou

votre assistante sociale du personnel de la DSDEN de votre résidence académique

Consultez le site web académique et celui de la MGEN

Contactez le rectorat à : social@ac-toulouse.fr

Dép./DSDEN	Nom de l'Assistante Sociale des Personnels	Tél	Mail
Ariège 09	Magali BOISSON	05 67 76 52 70	ia09-aspers@ac-toulouse.fr
Aveyron 12	Maryse CARBONEL	05 67 76 53 59	maryse.carbonel@ac-toulouse.fr
Haute Garonne 31	Fabienne BENARD CROZAT	05 36 25 89 38	fabienne.crozat@ac-toulouse.fr
	Alexandra BORD	05 36 25 89 36	alexandra.bord@ac-toulouse.fr
	Emilie DANGLA	05 36 25 89 39	emilie.dangla1@ac-toulouse.fr
	Laurence HECKMANN	05 36 25 89 37	laurence.heckmann@ac-toulouse.fr
Gers 32	Florence MAGAULT	05 67 76 51 40	asp32@ac-toulouse.fr
Lot 46	Caroline LOUTY	05 67 76 55 22	as46@ac-toulouse.fr
Hautes Pyrénées 65	Ericka CASTAGNET	05 67 76 56 68	ia65-aspers@ac-toulouse.fr
Tarn 81	Marielle DORE ESCOUBAS	05 67 76 57 82	marielle.dore@ac-toulouse.fr
Tarn et Garonne 82	Céline LASVENES MAALAOUI	05 36 25 76 65	asp.ia82@ac-toulouse.fr

DSDEN	ADRESSE	NOMS ET COORDONNEES GESTIONNAIRES ADMINISTRATIFS ACTION SOCIALE		
DSDEN 09	7, rue lieutenant Paul Delpech - BP 40077 09008 FOIX Cedex	M. HERREROS Jean-José (50%) Lundi Mardi Jeudi AM Mercredi toute la journée	05.67.76.52.59	ia09dag-adm@ac-toulouse.fr
DSDEN 12	279, rue Pierre-Carrère - CS 13117 12031 RODEZ	Mme GALANDRIN Régine	05.67.76.53.78	ia12-social@ac-toulouse.fr regine.galandrin@ac-toulouse.fr
DSDEN 31	Rectorat de l'Académie de Toulouse 75 rue Saint-Roch 31400 TOULOUSE	Mme PETOUILLE Carole (80% hors mercredi) Mme DRIGUEZ Emilie (PIM AEH 50% matins) Mme PLAINEAU Marie (50%)	05.36.25.83.72 05.36.25.88.24 05.36.25.83.75	social@ac-toulouse.fr samis@ac-toulouse.fr
DSDEN 32	10, place Jean David 32000 AUCH	M. Eric MONDONGOU	05.67.76.51.23	action-sociale32@ac-toulouse.fr
DSDEN 46	127 quai Eugène Cavaignac 46000 CAHORS	Mme BUGIER Françoise	05.67.76.55.03	ddp46-gestadm@ac-toulouse.fr
DSDEN 65	13, rue Georges Magnoac - BP 11630 65016 TARBES Cedex	Mme MANTEROLA Marie-Claude	05.67.76.56.92	drh65as@ac-toulouse.fr
DSDEN 81	69, avenue du Maréchal Foch 81000 ALBI	Mme SANTOS Véronique	05.67.76.59.21	veronique.santos@ac-toulouse.fr
DSDEN 82	12 avenue Charles de Gaulle 82017 MONTAUBAN Cedex	Mme FAYDIDE Fabienne (50%)	05.36.25.72.53	dafg3.ia82@ac-toulouse.fr

Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu.

Bertolt Brecht