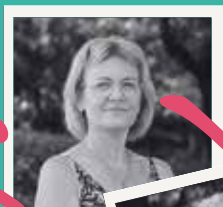


ELECTIONS DES REPRESENTANTS DES MAITRES

Ils vous
défendent



LES ESSENTIELS

2026-2027

AESH

Accompagnants d'Elèves en Situation de Handicap
dans tous les réseaux de l'enseignement privé sous contrat



ENCORE + FORTS ENSEMBLE !

SOMMAIRE

2

SOMMAIRE, ÉDITO

4 - 6

MON CONTRAT DE TRAVAIL

7 - 8

MA RÉMUNÉRATION

10 - 11

MES FONCTIONS ET MES MISSIONS

13 - 14

MON TEMPS DE TRAVAIL
ET SON ORGANISATION

14 - 15

MA FORMATION

16 - 17

ÉLECTIONS CCM

18 - 20

MA PROTECTION SOCIALE

22 - 23

MES DEMANDES D'ABSENCES

25

MES ACTIONS SOCIALES

26 - 27

RUPTURE DE CONTRAT

28

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

29

ADHÉREZ AU Snec-CFTC

30

LES AVANTAGES ADHÉRENTS

31

CONTACTS

ÉDITO

Cher(e) collègue,

Le Snec-CFTC, acteur majeur de l'enseignement privé sous contrat, indépendant de tout groupe politique ou religieux, a le plaisir de vous proposer ce livret entièrement dédié à l'évolution de votre profession. Face aux transformations permanentes de notre système éducatif, cet outil met à votre disposition des repères clairs concernant votre statut, votre temps de travail et la défense de vos droits.

L'école inclusive est aujourd'hui à la croisée des chemins. Si vous êtes plus de 140 000 à œuvrer quotidiennement pour la réussite des élèves en situation de handicap, la réalité du terrain reste marquée par une précarité structurelle inacceptable. Les statistiques récentes de la DEPP confirment ce que nous dénonçons sans relâche : un salaire mensuel moyen de 1030 € nets et 98 % des agents contraints de travailler à temps incomplet, majoritairement à 62 %. Cette organisation engendre une mutualisation excessive, des emplois du temps éclatés et une perte de sens pour 85 % d'entre vous, qui souffrez d'un manque de reconnaissance sociétale.

Pourtant, les lignes bougent. Les débats intenses autour du rejet parlementaire du statut de catégorie B et de la récente adoption de la loi de Julie Delpech — actant le Livret de parcours inclusif et encadrant mieux vos délais d'affectation — démontrent que votre voix est devenue incontournable. L'expérimentation et l'extension des PAS bousculent vos conditions d'exercice et exigent une vigilance syndicale accrue pour éviter que la flexibilité ne fragilise davantage votre quotidien.

Le Snec-CFTC ne lâche rien. Lors de nos audiences au ministère, nous portons des revendications fermes : une augmentation significative des salaires, l'accès à un temps complet choisi et une intégration progressive dans la fonction publique.

Du 3 au 10 décembre 2026, vous serez appelés à voter aux élections professionnelles. C'est une occasion historique de faire entendre votre voix en rejoignant nos listes Snec-CFTC. Ensemble, continuons à construire un service public d'éducation digne et respectueux de ses agents.

« Ensemble, faisons entendre nos voix. Ensemble, encore plus forts » !

Bonne lecture et excellente année scolaire.

Véronique Cotrelle, présidente, Camille Chauviré et Margaux Durand, service AESH

Syndicat National de l'Enseignement Chrétien

Tour ESSOR, 14 rue Scandicci, 93500 Pantin

Tél. : 01 84 74 14 00

<https://www.snec-cftc.fr/>

Réalisation graphique : Isabelle Gabrieli

Impression : CIA Graphic RCS de Nevers 404 816 712

Ne pas jeter sur la voie publique.

<https://www.facebook.com/snec.cftc/>

<https://www.instagram.com/snec.cftc.national/>

<https://www.linkedin.com/company/snec-cftc-national>

<https://bsky.app/profile/snec-cftc-national.bsky.social>





Des offres pensées pour vos projets et adaptées à vos valeurs.

SOLUTIONS ÉPARGNE

En 2025, les produits d'épargne Macif ont permis de verser **plus de 88 000 € de dons à des associations solidaires.**

Faites le choix d'une épargne qui vous ressemble,
rendez-vous sur [macif.fr](https://www.macif.fr)



La Macif,
c'est **vous.**

Les produits d'épargne assurance-vie distribués par la Macif sont assurés par **Macif Vie SE** - Société européenne au capital de 46200000 € - Entreprise régie par le Code des assurances. - RCS Niort 315 652 263 - Siège social : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort.

Les livrets d'épargne bancaire distribués par la Macif sont des produits **Socram Banque**, SA au capital social de 70 000 000 €, RCS Niort 682 014 865 - Siège social : 2 rue du 24 février - CS 90000 - 79092 Niort Cedex 09. Établissement de crédit agréé par l'ACPR. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.fr)

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort. **Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque (pour les opérations de banque) et mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement (pour les services de paiement).** N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).

DSDEN, PIAL, OGEC : QUI EST L'EMPLOYEUR ?

L'employeur des AESH est le signataire du contrat de travail :

- Si c'est la DSDEN : **on parle d'AESH**. La personne est « rattachée » à un PIAL. Ce PIAL gère la répartition des AESH dans sa zone de coordination. L'AESH peut donc intervenir dans l'ensemble des établissements de cette zone de coordination (école, collège et/ou lycée). Les AESH sont des agents contractuels de droit public.
- Si c'est l'OGEC : **on parle d'AVS**. La personne n'intervient que dans l'établissement qui a signé le contrat de travail.



BON À SAVOIR

Les PAS (Pôles d'Appui à la Scolarité) ont été créés en 2024. Après une expérimentation dans quatre départements, ce dispositif s'est étendu à la rentrée 2025 avec 497 PAS répartis dans 81 départements, avec pour objectif de se généraliser progressivement. Dernièrement, les députés ont rejeté la proposition de loi visant à la généralisation des PAS.

Le PAS, de quoi s'agit-il ?

Ce dispositif est une nouvelle structure de pilotage de l'école inclusive.

Ces Pôles d'Appui à la Scolarité ont pour objectif principal d'apporter une réponse rapide à tout élève rencontrant des difficultés d'accès au savoir et aux compétences.

Ils sont composés d'une équipe pluridisciplinaire. Les PAS sont dirigés par un binôme composé d'un membre de l'Éducation nationale et d'un éducateur déployé par l'équipe médico-social. Le binôme travaille dans une logique de coopération et peut mobiliser des compétences complémentaires issues de l'Éducation nationale et/ou du médico-social.

Le PAS définit les aides techniques, pédagogiques et humaines pour un élève dès que des difficultés sont identifiées.

Ce dispositif peut décider d'attribuer des aides sans passer immédiatement par une notification MDPH. Néanmoins, le PAS ne se substitue pas à la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) et ne délivre pas de notification, de reconnaissance du handicap. Il accompagne à la mise en œuvre des demandes.

Le PAS est également chargé de mettre en œuvre l'accompagnement AESH auprès des élèves notifiés et de coordonner l'intervention des professionnels externes lorsque cela est nécessaire.

La période d'essai

Lors d'un premier recrutement, la période d'essai est fixée à trois mois. Cette dernière peut être renouvelée. Elle permet à l'administration d'apprécier les compétences professionnelles de l'agent. Pendant cette période, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties. NB : un licenciement au cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien professionnel.

Le contrat à durée déterminée (CDD)

La durée du contrat en CDD est conclu pour trois ans. Le contrat mentionne la date de début et de fin du contrat, la quotité de travail, le ou les lieux d'exercice, la rémunération, la période d'essai... À l'issue du CDD, celui-ci peut être renouvelé pour une nouvelle période de trois ans ou un CDI peut être proposé.

BON À SAVOIR

L'administration vous informera de sa décision de renouveler ou non votre contrat par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par remise en main propre. Cette notification interviendra au plus tard :



- **Deux mois avant la fin du contrat**, si celui-ci peut être renouvelé pour une durée déterminée ;
- **Trois mois avant la fin du contrat**, si celui-ci peut être renouvelé pour une durée indéterminée.

À compter de la réception de cette notification, vous disposez d'un délai de huit jours pour faire connaître votre décision à l'administration, par écrit (courrier postal ou courriel). **À défaut de réponse dans ce délai, vous serez considéré comme ayant renoncé à l'emploi.**

CUMUL D'ACTIVITÉ

Le cumul d'activités est possible sous certaines conditions :

➡ Il faut que cette activité dite accessoire soit **exercée en dehors des obligations de service, compatible avec l'emploi du temps.**

➡ **Correspondre aux activités autorisées** définies par le décret 2020-69 du 30 janvier 2020 soit :

- Expertise et consultation ;
- Enseignement et formation ;
- Encadrement des temps périscolaires (cantine, garderie...) ;
- Activités à caractère sportif ou culturel ;
- Activité agricole ;
- Activité de conjoint de collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale ;
- Aide à domicile à un ascendant, descendant, conjoint, concubin ou partenaire de pacs ;
- Travaux de faible importance réalisés chez les particuliers ;
- Activité d'intérêt général auprès d'une personne publique ou privée à but non lucratif ;
- Mission d'intérêt public de coopération internationale ;
- Services à la personne ;
- Vente de biens fabriqués personnellement par l'agent ;
- Une ou plusieurs activités privées lucratives en dehors de ses obligations de service.

En ce qui concerne la déclaration du cumul, il y a deux cas de figure :

➡ L'AESH a une quotité de travail **supérieure ou égale à 70 %**, elle doit faire une **demande d'autorisation** de cumul d'emploi auprès de la DSDEN.

➡ L'AESH a une quotité de travail **inférieure à 70 %** (soit 27 h 30), aucune autorisation n'est à demander mais une **déclaration écrite** à l'employeur doit être faite en précisant la nature (métier, horaires) ainsi que l'entreprise et le secteur d'activités.



LES CONDITIONS D'ACCÈS AU CDI

Depuis la publication du décret n° 2023-597 du 13 juillet 2023, qui découle de la loi n° 2022-1574 du 16 décembre 2022, les AESH peuvent bénéficier d'un CDI après une période d'exercice de trois ans en contrat à durée déterminée (CDD).

Voici les points clés à retenir :

- **Ancienneté requise** : Il faut avoir exercé les fonctions d'AESH pendant **trois années de manière continue**. Les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet pour le calcul de cette ancienneté. Les interruptions entre deux contrats sont prises en compte si elles n'excèdent pas quatre mois.
- **Employeur du CDI** : Le CDI est généralement conclu par le Recteur d'académie (via la DSDEN) et non plus par les établissements employeurs comme les lycées mutualisateurs pour certains CDD.
- **Transformation du contrat** : Si l'AESH remplit les conditions, le CDD en cours est transformé en CDI par un avenant ou un nouveau contrat.
- **Non-automatisme complète** : Bien que l'objectif soit de favoriser le passage en CDI, le texte ne rend pas l'accès au CDI totalement automatique. L'AESH doit être informé de l'intention de l'administration de renouveler son engagement sous forme indéterminée. L'AESH a ensuite un délai pour accepter ou refuser cette proposition. S'il refuse le CDI, il peut rester en CDD jusqu'à son terme.

LA PORTABILITÉ DU CDI

L'AESH en CDI qui souhaite changer d'académie, de département ou d'établissement d'enseignement, conserve son CDI, s'il est réemployé.

Remarque :

- ➡ Avec la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019, la portabilité du CDI devient pour les AESH, en cas de réemploi par une autre autorité de recrutement, une obligation et non une possibilité, comme c'est le cas encore pour les autres agents contractuels de la fonction publique.
- ➡ Pour rappel, la **portabilité du CDI n'implique pas nécessairement la conservation des clauses du contrat**. L'AESH est régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

LE SALAIRE DE BASE

La rémunération des AESH est définie en fonction d'une grille indiciaire. De cette façon, chaque AESH perçoit un salaire en fonction de son échelon et donc, de son ancienneté et de son expérience.

Sachant que les AESH sont rarement recrutés à temps plein, nous avons également précisé le salaire correspondant à un temps partiel à 24 heures par semaine. Ces 24 heures semaine hebdomadaires correspondent à une quotité de travail de 62 %.

Grille indiciaire au 01/01/2024 :



Echelon	Indice net majoré	Salaire brut 100 %	Salaire brut 62 %
1	371	1 826 €	1 132 €
2	375	1 846 €	1 145 €
3	380	1 871 €	1 160 €
4	385	1 895 €	1 175 €
5	395	1 944 €	1 205 €
6	405	1 994 €	1 236 €
7	415	2 043 €	1 267 €
8	425	2 092 €	1 297 €
9	435	2 141 €	1 327 €
10	445	2 190 €	1 358 €
11	455	2 240 €	1 389 €

Les indemnités supplémentaires possibles

Suivant leur situation familiale, personnelle et géographique, les AESH peuvent percevoir d'autres indemnités.

• L'indemnité de fonction

Depuis le 1^{er} septembre 2023, une indemnité de fonction est versée mensuellement et d'un montant annuel de 1 529 € (pour un temps complet). Son montant se calcule donc au prorata et correspond à 79 € brut par mois pour un contrat à 62 % (24 h hebdomadaires).

• L'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence dépend de la zone où est affecté l'AESH, ainsi que de l'indice salarial et de la quotité travaillée.

Toutes les villes en France sont classées en 3 zones :

- La zone 1 avec un taux de 3 % de votre traitement indiciaire brut.
- La zone 2 avec taux à 1 % de votre traitement indiciaire brut.
- La zone 3 avec taux à 0 % (c'est-à-dire sans indemnité de résidence).

• Le Supplément familial de traitement (SFT).

Les AESH ayant au moins un enfant (de moins de 20 ans) à charge peuvent percevoir un complément de salaire.

Le montant du SFT dépend du nombre d'enfants à votre charge et de votre traitement indiciaire brut. Le montant est proratisé en fonction de la quotité travaillée (à partir du second enfant).

Montant mensuel brut du SFT en fonction du nombre d'enfants et de l'échelon.			
Pour les échelon	Nombre d'enfants à charge	Montant minimum temps complet	Montant quotité travaillée de 62 %
Du 1 ^{er} au 10 ^e	1	2,29 €	2,29 €
	2	77,71 €	48,18 €
	3	194,03 €	120,30 €
	Par enfant supplémentaire	138,66 €	85,97 €
11 ^e	1	2,29 €	2,29 €
	2	77,86 €	48,27 €
	3	195,42 €	120,54 €
	Par enfant supplémentaire	138,96	86,16 €

Si vous êtes éligible, il faut en faire la demande. Le versement n'est pas automatique. N'hésitez pas à contacter votre gestionnaire de paie ou le service AESH de votre DSDEN pour connaître la procédure.



• L'indemnité de transport

1. Frais de déplacement en cas de service partagé

En cas de service partagé entre plusieurs écoles ou établissements au sein du PIAL situés sur des communes différentes, les frais de déplacement seront remboursés par la DSDEN du département selon la réglementation en vigueur concernant l'indemnisation des frais de déplacement des agents publics.

La résidence administrative de l'agent est la commune de l'établissement d'affectation principale.

2. Remboursement partiel des frais de transport en commun

Les titres de transport relatifs aux trajets aller-retour domicile-travail peuvent donner lieu à une prise en charge partielle versée mensuellement et pendant la durée du contrat. À compter du 01/09/2023, le remboursement des titres de transport est désormais passé à 75 % pour la fonction publique. Les modalités sont définies chaque année dans une circulaire académique. À chaque rentrée scolaire et à chaque renouvellement d'abonnement, une nouvelle demande doit être transmise au service employeur.



Et si votre foi et votre assureur allaient dans la même direction ?

Depuis plus de 60 ans, la mutuelle Saint-Christophe assurances propose, à tous ceux qui partagent ses valeurs, des solutions d'assurances.



AUTO



HABITATION



SANTÉ



GARANTIE DES
ACCIDENTS DE LA VIE

Grâce à notre modèle mutualiste, une part de nos bénéfices est réinvestie dans des actions solidaires, pour un monde plus juste et plus humain.

Nos conseillers sont à votre écoute au
Tél. : 01 85 53 59 28

Pour en savoir plus,
scannez ce QR code !



L'AESH DANS LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE

Comme l'a réaffirmé la circulaire n° 2019-088 du 5-6-2019, les AESH sont membres à part entière de la communauté éducative.

Le personnel accompagnant des élèves en situation de handicap **participe au travail collectif** des établissements dans lesquels il exerce ses fonctions. De ce fait, son intégration est importante.



Lors de son affectation, un **entretien d'installation** est réalisé par le chef d'établissement afin de présenter l'établissement et l'équipe pédagogique, de définir précisément les missions et de mettre l'accent sur la cohérence des actions dans le but d'assurer le bien-être et l'épanouissement de l'élève.

Un second temps, dit de « **présentation** » est fixé afin d'établir le dialogue entre l'AESH, l'élève, les représentants légaux, l'enseignant et le chef d'établissement. Ainsi les besoins spécifiques de l'élève sont clairement identifiés et le travail collectif initié.

L'AESH a accès aux espaces communs de l'établissement ainsi qu'au matériel et aux outils nécessaires aux activités.

L'AESH est sous la responsabilité pédagogique de l'enseignant de la classe.

L'emploi du temps de l'AESH est défini par le chef d'établissement en lien avec l'équipe enseignante en fonction des besoins de l'élève. Si le service est partagé entre plusieurs établissements, les chefs d'établissement se mettent en lien pour créer un emploi du temps commun.

QUELLES SONT LES FORMES D'ACCOMPAGNEMENT ?

L'accompagnement peut prendre différentes formes :

- **Individuel** : Accompagnement avec une quotité horaire déterminée pour répondre aux besoins d'un élève qui nécessite une attention soutenue et continue. La notification délivrée par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) spécifie le temps d'accompagnement ainsi que les activités principales pour lesquelles l'élève doit être accompagné.
- **Mutualisé** : Accompagnement simultané de plusieurs élèves afin de répondre à leurs besoins.
- **Collectif** : Accompagnement simultané de **plusieurs élèves en ULIS** (Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire) afin de développer les relations humaines, la communication et l'autonomie. Les AESH peuvent apporter leur aide soit **au sein du dispositif ULIS** soit sur **les temps d'inclusion** en classe ordinaire.

LES ACTIVITÉS RÉALISÉES PAR LES AESH SONT PLURIELLES :



- L'AESH accompagne l'élève ou les élèves sous la responsabilité de l'enseignant dans le but de favoriser leurs apprentissages et/ou leur autonomie. Son rôle est **d'étayer** l'élève dans sa tâche mais aussi de lui permettre d'évoluer dans un **environnement serein et sécuritaire**.
- L'AESH participe aux **échanges avec l'enseignant et la famille** afin de repérer de manière précise les besoins de l'élève et ainsi pouvoir y apporter une réponse adaptée.
- L'AESH doit avoir **accès aux outils et documents** qui concernent l'élève.
- L'AESH **participe aux ESS** (Équipes de Suivi de Scolarisation) sur temps de travail ou sur les heures connexes (cf. page 13).
- L'AESH peut être amené(e) à **accompagner l'élève pendant les temps de récréation** en fonction des besoins et de l'emploi du temps fixé. Néanmoins, la surveillance ne peut en aucun cas être confiée à l'AESH.
- L'AESH peut être amené(e) à **accompagner l'élève sur le temps méridien** si la notification le précise. (cf. page 14). L'AESH accompagne alors l'élève dans les actes de sa vie quotidienne notamment l'aide au repas et à la mobilité.

Les AESH ne doivent pas se voir confier des tâches ne faisant pas partie de leurs missions.

En cas de doute, se référer au **PPS (Projet Personnalisé de Scolarisation)** ainsi que, pour la partie médicale, au **PAI (Projet d'Accueil Individualisé)**.

En cas d'absence...

- En cas de **courte absence de l'élève** (moins de 48 heures), l'emploi du temps n'est pas modifié mais il peut être demandé à l'AESH d'accompagner un autre élève.
- En cas d'**absence de l'élève supérieure à 48 heures**, un emploi du temps provisoire peut être élaboré jusqu'au retour de l'élève par le PIAL ou le chef d'établissement.
- En cas d'**absence de l'enseignant**, l'AESH continue le suivi de son élève s'il est présent et accueilli dans une classe de manière temporaire. L'élève sera alors placé sous la responsabilité de l'enseignant de cette classe.
- En cas de **fermeture d'école**, l'AESH contacte son PIAL qui lui indiquera la conduite à tenir.



MGEN. Première mutuelle des agents du service public

Grande cause nationale 2025

MGEN, historiquement engagée en faveur de la santé mentale, se mobilise

En réponse à la forte augmentation des troubles psychiques, en particulier chez les plus jeunes, la santé mentale a été promue Grande cause nationale 2025. Cette promotion est largement due à la forte mobilisation du collectif Santé mentale Grande cause nationale 2025, qui réunit de nombreux acteurs.

MGEN a rejoint son comité de pilotage à l'été 2023, mais son engagement pour changer le regard sur la souffrance psychique est bien plus ancien. Par exemple, depuis 2013, elle participe activement chaque année à la campagne déployée à l'occasion des Semaines d'information sur la santé mentale.

→ Le saviez-vous ?

MGEN a créé un forfait psychothérapie qui inclut le remboursement de 15 à 20 € par consultation de psychothérapie et ce, jusqu'à 20 séances par an.

Depuis le 1^{er} mai 2021, la mutuelle propose également de rembourser à hauteur de 60 € 4 consultations de psychothérapie par an.

87 %

des Français n'osent pas parler de leurs problèmes de santé mentale à leur famille ou leurs amis*.

35 %

d'entre eux n'osent pas aborder le sujet avec leur médecin traitant*.

* Sondage Yougov x Gaze, 2021

L'engagement de MGEN en faveur de la santé mentale remonte aux années 50 et dépasse largement le seul champ de la déstigmatisation des troubles psychiques. Ses actions vont de la prévention jusqu'aux soins dans ses établissements ouverts à tous, en passant par la prise en charge de consultations de psychothérapie.

Enfin, la mutuelle prévient le décrochage professionnel, accompagne le retour à l'emploi et propose des séjours de ressourcement. Son offre est complémentaire de celle du Groupe VYV dont elle est membre fondateur et qui propose des dispositifs sociaux et médicosociaux.

MGEN. On s'engage mutuellement

MON TEMPS DE TRAVAIL ET SON ORGANISATION

La quotité de service est calculée en référence à la durée légale du travail, soit 1 607 heures.

À savoir : la rémunération est calculée sur la base de 41 semaines travaillées :

- 36 semaines scolaires (= temps de présence des élèves)
- 5 semaines supplémentaires destinées à couvrir des temps de formation, la participation aux ESS, aux rendez-vous concernant l'élève accompagné...

Temps hebdomadaire d'accompagnement	Période de référence déterminée dans le contrat	Temps de travail annuel	Quotité travaillée
39 h	41 semaines	1 607 h	100 %
37 h 15	43 semaines	1 607 h	100 %
35 h 40	45 semaines	1 607 h	100 %
24 h	43 semaines	1 032 h	64 %
24 h	41 semaines	984 h	62 %
19 h 30	41 semaines	799 h 30	50 %

Les 5 semaines supplémentaires sont appelées **Connexes**.

Elles servent et sont utilisées pour permettre une meilleure compréhension, un meilleur accompagnement de l'élève. On peut y trouver :

- La participation à des formations ;
- La participation aux conseils de classe (uniquement lorsqu'on mentionne l'élève accompagné) ;
- La participation aux ESS, équipes éducatives... ;
- La participation à la rédaction des différents écrits : Geva-Sco, PAP, PPRE...

Ces heures sont réalisées **en dehors des heures notifiées sur l'emploi du temps**.

Dans le cas particulier où l'ESS ou l'Équipe Éducative a lieu sur le temps normalement travaillé, il ne s'agit pas des heures connexes et l'AESH ne récupère pas ces heures.

Congés de fractionnement

Les jours de fractionnement sont des jours de congés supplémentaires prévus par le décret 84-972 du 26 octobre 1984. Lorsque 8 jours de congés sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre (c'est le cas pendant les vacances de Noël, d'hiver et de printemps), les AESH ont droit à 2 jours supplémentaires, quelle que soit la quotité de travail.

Selon les académies et les modalités de contrat, l'octroi de ces jours peut prendre deux formes :

- **Le contrat prévoit 1607 h annuelles :**

L'AESH peut poser 2 jours de congés supplémentaires, sur son temps de travail (temps de classe ou heures connexes), en cours d'année scolaire.

Il faut en faire la demande.

- **Le contrat prévoit 1593 h annuelles (donc 14 h de moins = 2 jours) :**

Cela signifie que les jours de fractionnement ont déjà été intégrés au temps de travail de l'AESH.

L'AESH ne peut pas demander de jours supplémentaires à poser.

Pour connaître vos droits

=> **Vérifiez le nombre d'heures annuelles inscrites sur votre contrat (1607h ou 1593h).**

MON TEMPS DE TRAVAIL ET SON ORGANISATION

TEMPS MÉRIDIEEN

Afin de favoriser l'accompagnement des élèves à besoins particuliers sur le temps méridien, l'AESH peut être amené à accompagner un élève si sa notification le précise.

Depuis le 1^{er} septembre 2024, avec la promulgation de la loi VIAL, l'État prend en charge les AESH sur ce temps.

L'AESH peut intervenir dans le cadre de deux missions :

- La première vise à **accompagner l'enfant dans les actes de sa vie quotidienne** : aide au repas, mobilité...
- La seconde est d'ordre **social et relationnel**.

À SAVOIR

En aucun cas, l'AESH ne peut être amené à surveiller ou encadrer un groupe d'enfants. Aucune autre mission ne doit lui être confiée.

Selon le contrat, deux cas de figure existent :

- Ce temps d'accompagnement est compté dans le contrat de l'AESH : l'emploi du temps notifie alors la répartition du temps d'accompagnement en classe et sur le temps méridien.
- Ce temps d'accompagnement s'ajoute au temps d'accompagnement en classe. Le contrat de travail nécessite alors la **signature d'un avenant**.

À SAVOIR

Une vigilance est à apporter afin de ne pas dépasser le temps de travail annuel de 1607 heures maximum. De même, une pause de 20 minutes minimum après 6 heures de travail consécutives est obligatoire

MES FORMATIONS

Les AESH bénéficient de plusieurs dispositifs pour se former et développer leurs compétences, essentiels pour la reconnaissance et la professionnalisation de ce métier :

1. Formation d'adaptation à l'emploi (Formation initiale) :

- o Chaque AESH recruté bénéficie d'une formation initiale d'au moins 60 heures.
- o Cette formation doit être dispensée au plus tard à la fin du premier trimestre de la première année scolaire, et si possible, avant la prise de fonction.
- o Elle vise à leur donner les bases nécessaires pour accompagner au mieux les élèves en situation de handicap.

2. Plan de formation académique :

- o Les AESH ont accès aux **plans de formation proposés par les académies et les départements**. Ces formations continues sont spécifiques à l'accompagnement des élèves en situation de handicap.
- o Elles peuvent être thématiques (autisme, adaptation pédagogique, Langue des Signes Française (LSF), Premiers Secours Civiques (PSC), etc.) et sont généralement suivies en dehors du temps d'accompagnement de l'élève.

3. Compte Personnel de Formation (CPF) :

- o Comme tout agent public, les AESH disposent d'un Compte Personnel de Formation (CPF).
- o Chaque année de travail leur permet d'acquérir des heures de formation (généralement 25 heures par an, dans la limite de 150 heures).
- o Ces droits sont consultables sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.
- o Le CPF peut être mobilisé pour suivre une formation qui correspond à leur projet professionnel, qu'elle soit proposée par un employeur public ou un organisme privé agréé. L'accord de l'employeur est requis.
- o Les frais pédagogiques des actions de formation sollicitées au titre du CPF peuvent être pris en charge par le rectorat, dans certaines limites.

4. Congé de Formation Professionnelle (CFP) :

- o Après trois ans de services effectifs (équivalent temps plein) en tant qu'AESH sous contrat de droit public (CDD ou CDI), ils peuvent demander à bénéficier d'un Congé de Formation Professionnelle (CFP).
- o Ce congé permet de suivre une formation à caractère professionnel ou personnel qui n'est pas proposée par l'administration, ou de préparer des concours administratifs.
- o La durée maximale du CFP est de trois ans sur l'ensemble de la carrière.
- o Pendant le congé, une indemnité correspondant à 85 % du salaire brut est versée, pour une durée maximale de 12 mois.
- o **Attention, cette demande est soumise à validation.** Le dossier passe en commission.
- o Après le congé, vous devez travailler dans la fonction publique pendant une période égale à trois fois celle pendant laquelle des indemnités ont été perçues.

5. Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) :

- o Les AESH peuvent faire valider l'expérience acquise dans leur métier pour obtenir un diplôme par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- o Le Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social (DEAES), créé en 2016, est particulièrement pertinent, avec une spécialité « accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire ».
- o La VAE permet d'obtenir tout ou partie du diplôme en justifiant des compétences professionnelles acquises, sans forcément passer par une formation classique.
- o Des autorisations d'absence rémunérées et sans récupération peuvent être accordées pour préparer le dossier et se présenter aux épreuves.

PASSER LE CRPE QUAND JE SUIS AESH :

En tant qu'agent de l'Éducation nationale, vous bénéficiez de dispositifs pour vous aider à préparer le CRPE :

Le Compte Personnel de Formation (CPF) : Vous pouvez utiliser vos heures acquises pour financer une préparation au concours (via le CNED ou des organismes privés). Pour les agents publics, le CPF se mobilise sur demande auprès de l'employeur (le Rectorat ou la DSDEN).

Le Congé de Formation Professionnelle (CFP) : Si vous avez 3 ans de services, vous pouvez demander un congé pour préparer le concours. Vous percevrez alors une indemnité (environ 85 % de votre salaire brut) pendant 12 mois maximum. Attention : les places sont limitées et soumises à barème.

Les autorisations d'absence : Vous avez droit à **deux jours de révision** (sous réserve de nécessités de service) avant la date des épreuves, en plus du jour des épreuves (la convocation faisant foi).

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES MAÎTRES

CCM 2026



ENCORE  FORTS

ENSEMBLE 

Du 3 au 10 décembre 2026
VOTEZ Snec-CFTC



TOUTES NOS VIDEOS
ET PROPOSITIONS
www.snec-cftc.fr

2 fois



CCM 2026

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES MAÎTRES



Au rectorat comme au ministère,
le Snec-CFTC toujours à vos côtés.



Syndicat

cftc

snec

Notre ligne : Le dialogue, quand il permet d'avancer.

La fermeté, quand les droits sont menacés !

NOS ACTIONS

Entre 2022 et 2026,
vos élus Snec-CFTC ont :

- défendu les dossiers individuels au rectorat : mouvement de l'emploi, promotions, congés, reclassements, disponibilités, ruptures conventionnelles...
- porté la voix du terrain au ministère sur le Pacte, les contrôles d'établissements, les maîtres délégués, la prévoyance, l'école inclusive et la qualité du dialogue social.



Vos élus Snec-CFTC
ont obtenu :

- le dégel du point d'indice et la revalorisation des indemnités (ISAE-ISOE) en septembre 2023 ;
- l'augmentation du nombre de promotions à la hors classe et à la classe exceptionnelle ;
- l'alignement des grilles de la rémunération des maîtres délégués du privé sur celles du public ;
- le retour du recrutement des enseignants à bac + 3 (réforme de la formation initiale) ;
- la rémunération des élèves stagiaires dès le master 1 ;
- la pérennisation des ruptures conventionnelles.



NOTRE BILAN

NOS REVENDICATIONS



Pouvoir d'achat :

- le dégel du point d'indice ;
- la revalorisation des milieux de carrière ;
- l'augmentation des taux de promotion à la hors-classe et à la classe exceptionnelle.

Protection sociale :

- la protection sociale à la hauteur de notre engagement ;
- l'amélioration des garanties de la couverture santé MGEN.

Maîtres délégués :

même mission ► même respect

- des contrats sécurisés et paie sans retard ;
- l'accès réel à la formation ;
- la déprécarisation de l'emploi avec la mise en place d'une valorisation des acquis de l'expérience pour accéder à la titularisation.



Des conditions de travail
dignes pour tous :

- la baisse démographique pour alléger les classes, pas pour supprimer des postes ;
- la prise en compte du travail invisible pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- l'aménagement des fins de carrière.

Santé et bien-être au travail :

- la mise en place d'une médecine du travail pour prévenir les risques psychosociaux ;
- un meilleur accompagnement des enseignants.

NOS PRIORITÉS



2 votes, 2 protections

1

au ministère pour vos droits,

2

au rectorat pour votre carrière.



ENCORE + FORTS ENSEMBLE !



1. CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

Type de congé	Conditions	Démarches à effectuer	Rémunération / Droits
Congé de maladie ordinaire	<ul style="list-style-type: none"> • Justificatif médical obligatoire • Informer le plus tôt possible l'établissement, le responsable et le service de gestion 	<p>Transmettre les volets de l'arrêt maladie sous 48h :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Volet 3 à l'employeur – Volets 1 & 2 à la Sécurité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • Dès 4 mois d'ancienneté : <ul style="list-style-type: none"> – 3 mois à 90 % du salaire – 9 mois à 50 % du salaire • 1 jour de carence (non appliqué en cas de prolongation) • Indemnités journalières possibles (relevé à transmettre à l'employeur)
Congé de grave maladie	<ul style="list-style-type: none"> • > 4 mois d'ancienneté • Atteint d'une maladie nécessitant des traitements et soins prolongés, présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée rendant impossible l'exercice professionnel 	<p>Demande à la DSDEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soumise au comité médical • Accord par périodes de 3 à 6 mois, renouvelables (max. 3 ans) • Demande de réintégration ou de prolongation 2 mois avant la fin de période 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 premiers mois à plein traitement • 24 mois suivants à 60 % du salaire
Accident de travail / trajet / maladie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Survenu dans le cadre du travail ou sur le trajet domicile-travail 	<p>Informez l'employeur immédiatement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déclaration d'accident dans la journée • Faire constater les blessures par un médecin rapidement 	<ul style="list-style-type: none"> • Congé pendant toute la durée de l'incapacité • Maintien de salaire selon ancienneté : <ul style="list-style-type: none"> – Dès l'embauche : 1 mois à plein traitement – 2 à 3 ans : 2 mois à plein traitement – > 3 ans : 3 mois à plein traitement • Au-delà : indemnités journalières versées par la CPAM

Conseils du Snec-CFTC :

Pensez à garder une copie de vos justificatifs (arrêts, déclarations).
Tenez toujours informé votre référent ou votre service gestionnaire.



2. CONGÉ MATERNITÉ, PATERNITÉ, D'ACCUEIL ET D'ADOPTION

Le congé maternité :

L'AESH transmet à son employeur une copie de la déclaration de grossesse réalisée par son médecin à la fin du premier trimestre en précisant la date d'accouchement afin de lui permettre de pouvoir s'absenter en cas de rendez-vous lié à la grossesse.

La durée du congé maternité varie selon la composition de votre famille :

1 ^{er} et 2 ^{ème} enfant	16 semaines (6 semaines prénatales + 10 semaines postnatales)
3 ^{ème} enfant ou plus	28 semaines (8 semaines prénatales + 18 semaines postnatales)
Jumeaux	34 semaines (12 semaines prénatales + 22 semaines postnatales)
Triplés	46 semaines (24 semaines prénatales + 22 semaines postnatales)

Un report de 3 semaines maximum peut être demandé, justifié par un certificat médical.

Le salaire est maintenu pendant la totalité du congé maternité.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant :

Il se décompose en 3 jours de naissance + 4 jours calendaires consécutifs + 21* jours calendaires ou 28* jours calendaires en cas de naissances multiples à prendre dans les 6 mois suivant la naissance (*fractionnable en 2 fois maximum, périodes minimum de 5 jours).

Le congé d'adoption :

La mère adoptive ou le père adoptif peut bénéficier d'un congé d'adoption à partir de l'accueil de l'enfant. Il est possible de demander à ce que le congé d'adoption succède au congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Le congé peut débuter jusqu'à 7 jours avant l'arrivée de l'enfant et s'achever jusqu'à 8 mois après.

Nombre d'enfant(s)	Durée du congé pris par un parent	Durée du congé réparti entre les 2 parents
1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
2 ou plus	22 semaines	22 semaines + 32 jours

À savoir : Depuis le 22 février 2026, le congé d'adoption peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Le congé supplémentaire de naissance (effectif à partir de juillet 2026)

Chaque parent d'un enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2026, ou dont la date de naissance était prévue le 1^{er} janvier 2026 peut bénéficier du congé supplémentaire de naissance. Il ne remplace ni le congé maternité, ni le congé paternité, ni le congé d'adoption, ni le congé parental, il s'agit d'un **congé supplémentaire**.

Ce congé s'étend sur une durée maximale de deux mois.

Chacun des deux parents peut prendre jusqu'à deux* mois de congés supplémentaires selon la rémunération suivante:

- 70 % du salaire net le premier mois

- 60 % le second mois

(*fractionnable en périodes de deux fois un mois non consécutives).

3. LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Depuis le 1^{er} mai 2026, la PSC (**Protection Sociale Complémentaire**) pour tous les personnels de l'Éducation nationale a été mise en place en partenariat avec la MGEN.

Il est obligatoire de souscrire à la complémentaire santé (sauf dispense). L'État prend en charge **50 % du forfait de base** (+50 % de l'option choisie dans la limite de 5 euros).

Il s'agit d'une **couverture santé uniquement** (consultations, hospitalisations, optique, dentaire...).

Selon votre situation une **dispense** est possible :

- Être bénéficiaire en qualité d'assuré principal ou en tant qu'ayant droit d'un contrat collectif obligatoire souscrit par l'employeur de votre conjoint ;
- Être en CDD et être couvert par un contrat santé individuel ;
- Être bénéficiaire de la CSS : Complémentaire Santé Solidaire (mutuelle financée par l'État pour les personnes à revenus très modestes).

A noter : La dispense est à renouveler chaque année !



À SAVOIR

- Si vous ajoutez un ayant droit ou une option, cela sera effectif **au 1^{er} jour du mois suivant** ;
- Pour retirer un ayant-droit ou réduire les options, il sera nécessaire d'attendre **un an après le début du contrat** ;
- En cas de **dispense**, l'État ne participe pas à la prise en charge de 50 % ;
- Vous pouvez **renoncer à votre dispense à tout moment** et demander à adhérer au contrat MGEN ; si vous êtes en CDD : vous pouvez **rester couvert par la MGEN entre deux contrats sans payer de cotisation** (portabilité des droits). La situation est identique pour les ayants-droits. La seule condition est de **percevoir des indemnités chômage**.

Aucune obligation n'est établie concernant la prévoyance à l'heure actuelle (compensation perte de revenus, aide invalidité, décès).

Il s'agit de **deux contrats différents** et les AESH peuvent choisir de souscrire la prévoyance avec un autre organisme selon les garanties proposées.

Néanmoins, en tant qu'**AESH vous n'êtes pas couverts par la prévoyance des établissements**. Il est donc **nécessaire de souscrire un contrat prévoyance auprès d'un organisme de votre choix de manière individuelle** afin de pouvoir compléter vos revenus en cas d'arrêt maladie de longue durée notamment.

L'ÉCO-SANTÉ

UNE AMBITION DURABLE POUR UN AVENIR EN MEILLEURE SANTÉ



Harmonie
mutuelle

GRUPE vyv

AVANCON collective

En agissant plus tôt, plus vite et autrement, vous préservez votre santé et celle des autres ! C'est pour cela qu'Harmonie Mutuelle a lancé le mouvement de l'Éco-santé, en soutenant et en encourageant toutes les actions qui favorisent la santé et le bien-être des Français au quotidien.

Un changement de paradigme

Les défis de santé publique sont aujourd'hui plus urgents que jamais. Vieillesse de la population, maladies chroniques et déficit croissant de l'Assurance maladie interrogent la pérennité du système de santé français. Paradoxalement, la France figure parmi les pays européens aux plus fortes dépenses de santé rapportées au PIB, sans pour autant se classer parmi les leaders en termes d'espérance de vie en bonne santé. Face à ce constat, l'Éco-santé propose un changement de paradigme visant à mobiliser les ressources. Ce projet repose sur trois piliers : **agir plus tôt, agir plus vite, et agir autrement**, avec la prévention comme clé de voûte.

Prévention : rendre le soin simple et désirable

Si la prévention semble évidente en théorie, elle reste souvent négligée en pratique. Selon une récente enquête menée par Harmonie Mutuelle, 7 Français sur 10 se disent prêts à adopter un mode de vie plus sain, mais seulement la moitié

d'entre eux effectue régulièrement des dépistages. Pour lutter contre ce paradoxe, Harmonie Mutuelle multiplie les initiatives concrètes comme l'organisation de dépistages sur le lieu de travail ou encore en soutenant près de 500 événements sportifs dans toute la France, encourageant ainsi la pratique de l'activité physique et l'engagement des Français pour un mode de vie plus sain.

Accès aux soins : lutter contre le renoncement

L'Éco-santé ne se limite pas à des principes ; elle se traduit par des actions concrètes et mesurables. Avec le réseau de 1 800 établissements de VYV3 et un partenariat avec Kalixia, Harmonie Mutuelle favorise l'accès aux soins en orientant vers des solutions de prise en charge plus proches et plus rapides.

Santé et environnement : une interdépendance à valoriser

Agir autrement, c'est aussi intégrer la dimension environnementale. La démarche s'appuie sur des actions concrètes, comme le réemploi de dis-

positifs médicaux ou l'encadrement scientifique des médecines douces. L'objectif ? Proposer des solutions innovantes, durables et scientifiquement validées, en sensibilisant à la fois les patients et les professionnels de santé. De même, la création d'un référentiel pour les Interventions non médicamenteuses (INM) devrait offrir une alternative complémentaire aux approches traditionnelles. La sophrologie ou l'hypnose, bénéficient d'une reconnaissance scientifique croissante et pourraient être intégrées aux parcours de soins.

Une vision collective pour un impact global

L'ambition de la mutuelle est de créer un cercle vertueux où la prévention, le juste recours aux soins et la préservation de l'environnement profitent à la fois à la communauté et au système de santé. En maîtrisant les dépenses, l'Éco-santé entend limiter la hausse des cotisations et garantir une santé accessible et durable pour tous.



Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@harmonie-mutuelle.fr

MES DEMANDES D'ABSENCE

1. AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Les AESH peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence (ASA). Certaines sont de **droit**, d'autres sont **soumises à validation**. Elles peuvent être accordées **avec ou sans traitement**.

Les autorisations spéciales d'absence de droit :

- **décès d'un enfant** : Enfant de - 25 ans : 14 jours ouvrables + congé de deuil de 8 jours / Enfant + 25 ans : 12 jours ouvrables / Enfant de 25 ans ou plus, lui même parent : 14 jours + congé de deuil de 8 jours.
- **congé de deuil** : Lors du décès d'un enfant, 8 jours de congés de deuil sont accordés de droit : ces jours peuvent être pris en une seule fois ou de manière fractionnée. Ils doivent être utilisés dans un délai d'un an à compter du décès. Ils s'ajoutent aux 14 jours initiaux.
- **absence pour participation à un jury en cour d'assises** ;
- **participation aux travaux d'une assemblée publique élective** (conseil municipal, départemental, régional) ;
- **autorisation d'absence à titre syndical pour les représentants des organisations syndicales** ;
- **autorisation d'absence à titre syndical aux personnels pour la participation à l'heure mensuelle d'information syndicale** ;
- **12 jours de droit pour participer à une formation syndicale** (si l'absence est refusée pour nécessités de service, l'employeur doit le prouver) ;
- **absence pour examens médicaux obligatoires liés à la grossesse ou à un protocole de procréation médicalement assistée (PMA)** ;
- **absence pour visite médicale employeur**.

Les autorisations spéciales d'absence soumises à validation :

Le formulaire de demande d'absence est à demander au chef d'établissement, au PIAL ou à vos élus Snc-CFTC.

Mariage/Pacs	5 jours ouvrables (+ délai de route de 48 h).
Naissance ou adoption	3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé maternité ou d'adoption.
Préparation à l'accouchement/allaitement	Facilité d'horaires ou autorisation d'absence.
Décès ou maladie très grave du conjoint, partenaire du Pacs, père, mère.	3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel 48h maximum).
Absence pour enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé)	<ul style="list-style-type: none">• 12 jours (soit 24 demi-journées) pour un temps plein si l'AESH élève seul(e) son enfant ou si le ou la conjoint(e) ne bénéficie pas de ce dispositif.• 6 jours (12 demi-journées) pour un temps plein si chacun des deux parents bénéficie du dispositif.
Candidature aux fonctions publiques électives	10 jours (municipales, cantonales, régionales). 20 jours (législatives, sénatoriales, présidentielles, européennes).
Candidature à un concours de recrutement ou examen professionnel	48 h avant le début de la 1 ^{re} épreuve.
Fêtes religieuses	Calendrier des fêtes qui peuvent donner lieu à une ASA précisé par le ministère chaque année.
Sapeurs-pompiers volontaires	Pour formation ou différentes missions.

2. CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS (POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES)

Type de congé	Conditions	Durée	Démarches	Remarques
Congé parental	>1 an d'ancienneté à la naissance de l'enfant	2 à 6 mois, renouvelable jusqu'àux 3 ans de l'enfant	Demande 2 mois avant le début du congé	Non rémunéré Perte de salaire qui peut en partie être compensée par des aides de la CAF selon les revenus du foyer
Création d'entreprise	Projet de création ou reprise d'entreprise	1 an, renouvelable 1 fois	Lettre recommandée 2 mois avant le début	Non rémunéré
Raison familiale	Raisons familiales (sous réserve de service)	Jusqu'à 15 jours/an	Demande écrite	Non rémunéré
Solidarité familiale	Pour accompagner un proche en fin de vie ou avec un pronostic vital engagé	Jusqu'à 3 mois, renouvelable 1 fois	Demande écrite	Non rémunéré
Présence parentale	Enfant à charge gravement malade, accidenté ou handicapé	Jusqu'à 310 jours sur 3 ans par enfant/pathologie	Demande 15 jours avant avec certificat médical Urgence = dès la demande	Nouveau congé possible en cas de nouvelle pathologie Non rémunéré AJPP possibles (allocations journalières de présence parentale), sous conditions de ressources, à demander à la CAF
Convenances personnelles	Motif personnel (réservé aux AESH en CDI)	Jusqu'à 3 ans, renouvelable dans la limite de 10 ans	Demande recommandée 2 mois avant Réemploi ou renouvellement 3 mois avant la fin	Non rémunéré
Proche aidant	Aider un proche handicapé ou en perte d'autonomie	Jusqu'à 3 mois, dans la limite d'un an sur toute la carrière	Demande 1 mois avant avec justificatifs	Peut être fractionné ou à temps partiel
Événement familial	>1 an d'ancienneté pour élever un enfant, soins à un proche, suivre le conjoint	Jusqu'à 3 ans, renouvelable	Demande 2 mois avant Réemploi ou renouvellement 3 mois avant la fin	Non rémunéré

POINT DE VUE DU SNEC-CFTC

Pour toute demande de congé, en cas de questions, n'hésitez pas à vous rapprocher du service AESH contact@sne-cftc.fr.





“La protection globale de mes salariés, un avantage qui fait la différence !”

Pour renforcer la protection de vos salariés et motiver vos équipes, nous proposons des solutions complètes en **santé, prévoyance et épargne-retraite**.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

aesio.fr/entreprise



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 173 rue de Bercy 75012 Paris. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 24-205-035-2

Les prestations d'action sociale visent à l'**amélioration des conditions de vie des personnels et de leurs familles**, notamment dans les domaines d'intervention suivants : le handicap et la maladie, l'installation et le logement, la famille, les études des enfants, les loisirs et les vacances, les difficultés matérielles (prêt, secours)...

Certaines sont interministérielles, d'autres sont d'initiative académique. Elles sont servies sous certaines conditions.

➔ Pour connaître les prestations auxquelles vous pouvez prétendre, contactez le service Action Sociale de votre académie ou les assistantes sociales du rectorat.

CHÈQUE VACANCES

Le Chèque-Vacances est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances. Ces titres permettent de financer en douceur son budget vacances et un large éventail d'activités culturelles et de loisirs, au bénéfice des agents publics actifs de l'État, fonctionnaires et contractuels. Vous épargnez quelques mois et vous bénéficiez d'une bonification de l'État (de 10 à 35 % du montant épargné, sous conditions d'âge et de ressources).

➔ Consultez le site : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr

CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL (CESU) - Garde d'enfants 0-6 ans

Le ministère de la Fonction publique propose une aide financière pour la garde des enfants de moins de 6 ans. Il est modulé en fonction des ressources, du lieu de résidence principale et de la situation familiale. Il peut aller de 200 à 840 € par an et par enfant à charge.

➔ Pour obtenir le formulaire et faire la demande, consultez le site : <https://www.cesu-fonctionpublique.fr>

PRÉAU

L'association nationale PRÉAU propose gratuitement une offre de nombreuses prestations culturelles, sportives, touristiques et de loisirs et permet de profiter de tarifs préférentiels. Elle est proposée à tous les personnels actifs et retraités du Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. Celle-ci est accessible en créant un compte avec votre adresse académique professionnelle.

➔ Consultez le site : www.preau.education.fr

FORFAIT MOBILITÉS DURABLES (FMD)

Afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, l'AESH qui fait le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage...) pour ses trajets domicile-travail peut bénéficier d'une aide pouvant atteindre 300 euros par an.

- Entre 30 et 59 jours annuels d'utilisation : 100 €.
- Entre 60 et 99 jours annuels d'utilisation : 200 €.
- À partir de 100 jours annuels d'utilisation : 300 €.

Une circulaire académique fixe les modalités de mise en oeuvre de ce forfait mobilité durable. Cette aide est cumulable au dispositif de remboursement partiel des frais de transports (cf. page 8).

À SAVOIR

Les AESH font partie de la communauté éducative. À ce titre, si votre établissement possède un CSE (Comité Social et Economique), vous êtes électeurs.trices et vous pouvez profiter des ASC (Actions Sociales et Culturelles) qu'il propose, tout comme les enseignants et le personnel OGE. **N'hésitez pas à vous renseigner.**



La rupture du contrat de travail peut intervenir dans 3 cas distincts :

- La démission ;
- Le licenciement ;
- La rupture conventionnelle.

LA DÉMISSION

L'agent doit faire part de sa décision de démissionner par courrier, en recommandé avec accusé de réception, adressé à son employeur, indiquant de manière claire et non équivoque son intention et précisant la date de rupture souhaitée. Un préavis réglementaire s'impose selon l'ancienneté de l'agent :

- 8 jours de préavis si moins de 6 mois de service ;
- 1 mois de préavis si plus de 6 mois et moins de 2 ans de service ;
- 2 mois de préavis si plus de 2 ans de service.



La démission (sauf si elle est demandée pour un motif légitime étudié par France Travail) n'ouvre pas droit à l'allocation d'assurance chômage.

LE LICENCIEMENT

Les motifs d'ouverture d'une procédure de licenciement peuvent être pour :

- faute disciplinaire ;
- insuffisance professionnelle ;
- inaptitude physique ;
- suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement ;
- refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération.



Lorsque l'employeur envisage d'engager une procédure de licenciement, l'agent est informé par courrier et convoqué à un entretien préalable auquel il peut être accompagné par la ou les personne(s) de son choix.

Pour tout type de licenciement, la consultation de la commission consultative paritaire (CCP) compétente est nécessaire. Cette commission émet un avis sur la proposition de licenciement qui sera transmis à l'employeur qui prendra sa décision finale.

Le licenciement est notifié à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge.

Un préavis réglementaire s'impose. Sa durée est de :

- 8 jours pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour l'agent qui justifie d'une ancienneté de services d'au moins 2 ans. Ce préavis peut être réduit à la seule demande de l'agent.

Une indemnité de licenciement est versée sauf dans les cas suivants :

- licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- licenciement pour faute disciplinaire. L'indemnité de licenciement est égale à :
 - ➔ 1/2 mois de salaire pour chacune des douze premières années de services ;
 - ➔ 1/3 mois de salaire pour chacune des années suivantes. Son montant est au maximum égal à douze mois de salaire. Son versement est effectué en une seule fois. La rémunération prise en compte est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement.

L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Ce dispositif expérimental dans la fonction publique, en première intention, a été pérennisé dans le cadre de la loi des finances en février 2026. Il concerne uniquement les AESH en CDI à l'exclusion de ceux ayant atteint l'âge d'ouverture des droits à la pension de retraite.

La rupture conventionnelle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite et n'a pas vocation à se substituer aux différents cas de cessation de fonctions tels que la démission et le licenciement.



Le demandeur informe le rectorat par lettre recommandée avec avis de réception.

Un entretien sera organisé pendant lequel seront abordées, notamment, les questions relatives aux motifs de la demande et aux modalités administratives de la procédure de rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle ouvre droit :

- au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage ;
- au versement d'une indemnité de rupture conventionnelle dont le montant est calculé en tenant compte d'une part, de l'ancienneté de l'agent en contrats publics (tout employeur) et d'autre part du salaire brut annuel perçu au titre de l'année civile précédant la date de rupture conventionnelle.

Dans nos établissements privés sous contrat, « le chef d'établissement assume la responsabilité de l'établissement et de la vie scolaire » (article R. 442-39 du Code de l'éducation) **et exerce, à ce titre, une autorité sur l'AESH.**

Dans les faits, le chef d'établissement reçoit délégation de l'employeur pour l'organisation et la direction du travail de l'AESH. Il est également **chargé de recevoir l'AESH concerné en cas de difficultés rencontrées au sein de l'établissement.**



Comme pour chaque salarié et enseignant, les entretiens de discipline avec les AESH font l'objet d'un compte rendu écrit, qui est signé par les personnes présentes. L'écrit relate les faits reprochés de façon précise et circonstanciée.

La signature n'implique pas accord avec ce qui est écrit. Elle indique seulement que les personnes ont pris connaissance du document.

Le chef d'établissement transmet ensuite cet écrit au PIAL de rattachement, qui transmettra à la DSDEN.

À charge ensuite à la DSDEN de traiter la situation.

En application des articles 43 à 44 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, en cas de faute grave, une sanction disciplinaire peut être appliquée :

1. L'avertissement ;
2. Le blâme ;
3. L'exclusion temporaire de fonctions ;
4. Le licenciement sans préavis ni indemnité.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée, l'agent a droit à :

- la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes ;
- l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix.

En cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement aux obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'agent peut être suspendu par son employeur pour une durée maximum de quatre mois. Pendant cette période, l'agent conserve sa rémunération ainsi que les prestations familiales obligatoires le cas échéant.

Si une sanction disciplinaire de niveau 4 ou 5 est envisagée, la commission consultative paritaire compétente à l'égard des AESH devra, préalablement à la décision, émettre un avis sur la sanction.

ADHESION



défendu

conseillé

soutenu

Être écouté

Pour adhérer ou renouveler votre adhésion, rien de plus simple..



www.snec-cftc.fr

66% de crédit d'impôt
sur votre cotisation syndicale

ENCORE + FORTS ENSEMBLE !

L'appli Snec-CFTC



proche de vous,
au quotidien.



DISPONIBLE SUR
App Store

DISPONIBLE SUR
Google Play

SIMPLE, RAPIDE
INDISPENSABLE

GRATUIT



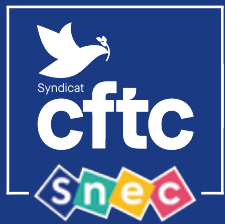
- 1 Je télécharge l'Application.
- 2 J'active les notifications.
- 3 Je crée mon compte pour recevoir en temps réel les infos qui me concernent.
(mon académie / ma profession)



Je suis adhérent ?



J'ai aussi accès à
un espace réservé





AVANTAGES

adhérents



Les adhérents du **Snec-CFTC** à jour de cotisation bénéficient de services exclusifs. Pour connaître le détail et les conditions appliquées, n'hésitez pas à contacter vos responsables départementaux. Le numéro INARIC (n° d'adhérent CFTC) vous est demandé lorsque vous faites appel à nos services.

Protection



Contrat MACIF protection juridique vie au travail :

- Défense et recours contre les tiers
- Défense licenciement / sanctions face à l'employeur

📄 : [notice Macif](#)

Conseil



Plateforme juridique de conseil pour toutes les questions liées à la vie quotidienne et professionnelle (consommation, banque, justice, santé...). Des experts vous répondent du lundi au samedi 8H-19H.

Publications



Les adhérents reçoivent plusieurs publications :

- La revue mensuelle CFTC
- La revue Snec-Infos (national)
- Les lettres numériques

Finances



66% de votre cotisation syndicale vous est reversée sous forme de crédit d'impôt par l'administration fiscale.

(exemple : une cotisation de 150€ vous coûte 50€)

Formation



Dans le cadre du congé de formation syndicale la CFTC forme ses militants et responsables. Ces formations sont accessibles et prises en charge.

Service



Le Snec-CFTC vous accompagne dans la gestion de votre carrière ; pour l'ensemble des salariés, des enseignants, des chefs d'établissement, des AESH, de l'enseignement privé Education nationale et agricole.

Retraite



Les adhérents bénéficient du service évaluation retraite. Une simulation permet de connaître le montant de la retraite avec une ou plusieurs dates de départ. Indispensable pour faire un choix éclairé !



Et les bons Plans

adhérents

Profitez des réductions en scannant le QR Code !



Alimentation, ciné, voyage, sport, ...
Augmentez votre pouvoir d'achat en profitant de réductions sur vos marques préférées !

Contactez-nous, nous répondrons à vos questions.



Académie	Prénom Nom	Email	Téléphone
Aix-Marseille	Sophie ARNAUD	acad.aix-marseille@snec-cftc.fr	06 30 25 23 09
Amiens	Pascal FROUIN	acad.amiens@snec-cftc.fr	06 75 98 22 60
Besançon	Patrice MOUTON	acad.besancon@snec-cftc.fr	06 74 82 40 05
Bordeaux	Estelle SICARD	acad.bordeaux@snec-cftc.fr	06 16 68 29 76
Clermont-Ferrand	Pierre MISSIOUX	acad.clermont-ferrand@snec-cftc.fr	06 65 62 77 38
Corse	Céline GIACOBBI	presidence20@snec-cftc.fr	06 22 74 14 64
Créteil	Audrey HOFACK	contact.creteil@snec-cftc.fr	07 68 07 00 54
Dijon	Delphine BOUCHOUX	acad.dijon@snec-cftc.fr	07 81 71 80 62
Grenoble	Victoria DI MARTINO-HOCHHOLZER	acad.grenoble@snec-cftc.fr	06 84 71 03 87
Guadeloupe	Max DATIL	acad.guadeloupe@snec-cftc.fr	06 90 44 21 06
Guyane	Mario ARETHAS	acad.guyane@snec-cftc.fr	06 94 40 21 49
La Réunion	Marie-Hélène CALONGE	acad.reunion@snec-cftc.fr	06 19 20 10 82
Lille	Yann COUTEL	acad.lille@snec-cftc.fr	06 09 39 05 33
Limoges	Marielle SOUVIGNET	acad.limoges@snec-cftc.fr	06 12 21 97 45
Lyon	Frédéric GIRAUD	acad.lyon@snec-cftc.fr	06 21 08 43 90
Martinique	Marina BERMONTVILLE	acad.martinique@snec-cftc.fr	06 96 43 97 70
Montpellier	Yann LIAGRE	acad.montpellier@snec-cftc.fr	06 13 48 13 59
Nancy-Metz	Isabelle CAUSSIN	acad.nancy-metz@snec-cftc.fr	06 09 09 36 83
Nantes	Charlotte PETIT	acad.nantes@snec-cftc.fr	06 89 50 26 63
Nice	Stéphane LETEINTURIER	acad.nice@snec-cftc.fr	06 08 63 21 78
Normandie	Alain POULIQUEN	acad.normandie@snec-cftc.fr	06 51 94 65 07
Orléans-Tours	Elisabeth ALLIAS	acad.orleans-tours@snec-cftc.fr	06 13 93 51 54
Paris	Laurène JOANNIC	acad.paris@snec-cftc.fr	07 83 20 52 30
Poitiers	Marc REINHOLDT	acad.poitiers@snec-cftc.fr	06 59 42 38 30
Polynésie	Antonio MENDIOLA	acad.polynesie@snec-cftc.fr	+689 87704682
Reims	Olivier JACOB	acad.reims@snec-cftc.fr	07 82 10 51 43
Rennes	Christian GUILLERM	acad.rennes@snec-cftc.fr	09 83 94 17 96
St-Pierre-et-Miquelon	Christine CORMIER	acad.saint-pierre-et-miquelon@snec-cftc.fr	05 08 55 57 47
Strasbourg	Corinne KWIATKOWSKI	acad.strasbourg@snec-cftc.fr	06 62 49 30 88
Toulouse	Pascal PATRIER	acad.toulouse@snec-cftc.fr	05 63 91 23 36
Versailles	Claire LAVIRON	acad.versailles@snec-cftc.fr	06 21 58 20 03



GMF mène plus de 2 000 actions de prévention du risque routier chaque année.

Découvrez nos actions sur gmf.fr



Assurément
Humain