



Spécial Contractuels

Rentrée 2023

Enseignants, PSY-EN, C.P.E.



Sommaire

01 Textes réglementaires	3
02 Conditions de recrutement	4
03 Conditions d'emploi	7
04 La rémunération	9
05 Formation, notation et carrière	13
06 Concours	14
07 Chômage	16
08 Les AESH et les PIAL	17
09 Motion Vie Scolaire	18
10 Le SNCL avec vous	22
11 Fiche d'adhésion	23

01 Textes réglementaires

Code Général de la Fonction publique – Articles L332-1 à L332-7

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié – Dispositions applicables aux agents non titulaires.

Décret n° 81-535 modifié du 12 mai 1981 – Recrutement des professeurs contractuels enseignant en CFA, sections d'apprentissage et unités de formation par apprentis.

Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à la titularisation des agents contractuels.

Circulaire FP n°37 290 du 22 juillet 2013. Cas de recours au contrat dans la Fonction publique.

Décret n° 2016-1171 du 29 août 2016. Contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation.

Arrêté du 29 août 2016. Rémunération et évaluation professionnelle des agents contractuels.

Circulaire n° 2017- 038 prise en application du **décret n° 2016-1171.**

Loi pour une école de la confiance n° 2019-791 du 26 juillet 2019.

Loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019.

Arrêté du 29 juillet 2020 relatif aux missions et aux conditions de désignation des accompagnants des élèves en situation de handicap référents prévus à l'article L. 917-1 du code de l'éducation.

Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.

Loi n°2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire.

Ce document, bien que réactualisé, ne peut contenir toutes les informations et tous les cas qui peuvent se présenter. N'hésitez pas à nous contacter pour tout renseignement complémentaire ou toute difficulté qui pourrait intervenir.

02 Conditions de recrutement

Autorité compétente

Les contractuels sont recrutés par le recteur d'académie ou l'IA-Dasen agissant par délégation du recteur.

Fondement juridique du contrat

Les agents sont recrutés au titre des articles L332-1 à L332-3 du Code Général de la Fonction publique pour un besoin permanent, ou au titre des articles L332-6 et L332-7 de ce même code pour des besoins temporaires.

Ce fondement juridique est très important pour l'accès au CDI.

Les contrats conclus au titre des articles L332-1 à L332-3 peuvent l'être directement en CDI.

Conditions de diplôme

- Une licence dans les disciplines générales,
- Un DEUG, un BTS, un DUT ou tout titre de niveau égal ou supérieur pour les PLP,
- « *Un certain niveau de diplôme ou titre ou expérience professionnelle* » dans les disciplines technologiques et professionnelles.

Les contractuels recrutés à ces conditions de diplômes sont dits de 1^{ère} catégorie. Toutefois, à titre exceptionnel, dans les académies rencontrant des difficultés pour l'emploi de contractuels dans certaines disciplines, un titre ou un niveau d'au moins deux années d'étude après le baccalauréat, ou seule une deuxième année de licence validée, peut suffire pour enseigner dans le premier degré et dans les disciplines d'enseignement général ou technologique du second degré. Les contractuels recrutés à ces conditions sont dits de 2^e catégorie.

Notes :

- Les pères et mères de 3 enfants ainsi que les sportifs de haut niveau sont dispensés de titres ou de diplômes.
- Les contractuels en EPS doivent justifier des qualités requises en sauvetage aquatique et secourisme.

Durée du Contrat à Durée Déterminée (CDD)

- Les contrats conclus en application des articles L332-1 à L332-3 sont d'une durée maximale de 3 ans, reconductibles dans la limite d'une durée maximale de 6 ans au-delà desquels le CDI leur est obligatoirement proposé.
- Pour les agents recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire sur un besoin couvrant l'année scolaire, l'échéance est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante (31 août).
- Pour les agents recrutés en septembre pour effectuer un remplacement, le contrat est conclu pour une durée déterminée et renouvelable par décision expresse (avenant au contrat) dans la limite de l'absence du fonctionnaire à remplacer.
- Si la durée totale de l'absence a couvert l'année scolaire, la date de fin de contrat sera celle de la veille de la rentrée scolaire suivante.

Renouvellement du Contrat

L'administration respecte les délais suivants pour signifier le renouvellement ou non du contrat :

- 8 jours avant le terme pour un agent recruté depuis moins de 6 mois ;
 - 1 mois avant le terme pour un agent recruté pour une durée comprise entre 6 mois et 2 ans ;
 - 2 mois avant le terme pour un agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
 - 3 mois avant le terme pour un agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé en CDI.
- Lorsque le contrat est susceptible d'être transformé en CDI ou que la durée des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent atteint 3 ans, la notification doit être précédée d'un entretien avec un inspecteur (IA-IPR ou IEN).
- Le renouvellement n'est pas de droit. Les décisions de non renouvellement n'ont pas à être motivées. Cependant tout non-renouvellement qui reposerait sur un motif extérieur à l'intérêt du service (réorganisation du service, affectation d'un fonctionnaire) ou insuffisance professionnelle, faute disciplinaire, peut être entaché d'une erreur de droit.

SNCL RENTRÉE 2023-2024
Syndicat National
École, Collèges, Lycées, Sup.

Progression de carrière
Aide juridique

C'est direct, j'adhère !

Revalorisation
Qui ? Quand ? Combien ?

Synthèse au dos du document...

sncl.fr SNCL affilié à la
FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Renouvellement en Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Deux conditions sont cumulatives :

- être recruté par contrat sur le fondement des articles L332-1 à L332-3.
- et justifier d'une ancienneté de services publics de 6 ans, sans interruption supérieure à 4 mois, auprès du même département ministériel (même ministère), de la même autorité publique, ou du même établissement public sur des fonctions de même catégorie hiérarchique. Pour ce calcul de durée, les services effectués au titre des articles L332-6 à L332-7 du même code sont comptabilisés. Le CDI obtenu est « portable » en cas de changement d'académie.

Cela veut dire que :

- tout contrat effectué, quelle que soit sa quotité, est considéré comme du temps plein.
- les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée d'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois.
- les services peuvent avoir été accomplis pour différents rectorats, ou établissements privés sous contrats. Depuis 2019, l'ancienneté en GRETA et CFA est contestée.

Suspension du CDI

Lors d'un congé de mobilité ou pour convenance personnelle, l'agent conserve un droit au retour et au réemploi et peut signer un CDD ou un CDI dans une autre académie sans pour autant démissionner de son CDI en suspension.

Période d'essai (trois cas distincts)

- **premier contrat** : période d'essai recommandée mais non obligatoire (3 semaines pour un CDD inférieur à 6 mois ; 1 mois pour un CDD inférieur à 1 an ; 3 mois pour un CDD égal ou supérieur à 2 ans ; 4 mois pour un CDI),
- **renouvellement de contrat** : pas de période d'essai,
- **nouveau contrat** : période d'essai possible ; période d'essai recommandée pour un changement de discipline ou d'académie mais non obligatoire.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois et ne peut excéder la durée initiale.

Mentions et documents obligatoires du contrat

- le fondement juridique du contrat (citation de l'article de la loi du du Code Général de la Fonction publique),
- la date d'effet, la durée, le poste occupé, la catégorie hiérarchique (A),
- les conditions de rémunération,
- les droits et obligations de l'agent s'ils ne résultent pas d'un texte de portée générale,
- le motif précis en cas de remplacement momentané, vacance temporaire d'emploi,
- le descriptif précis du poste vacant à pourvoir est annexé au contrat,

Au terme du contrat, un certificat de fin de contrat contenant exclusivement la date de recrutement et de fin de contrat, les fonctions exercées, la catégorie hiérarchique, est fourni à l'agent. Les périodes de congé ne sont pas assimilées à des périodes de travail.

03 Conditions d'emploi

Lieux d'exercice

Pour les CDD :

- l'agent est affecté dans un collège, un lycée, une école ou service mentionné sur le contrat,
- il peut aussi être recruté à l'année sur une zone académique ou départementale pour motif de difficulté de recrutement.

Pour les CDI :

- l'agent est recruté sur une zone académique ou départementale.

Temps de service

Le temps complet pour chaque fonction :

- **Enseignants du 1er degré** : 24 heures hebdomadaires d'enseignement et 108 heures annuelles d'activité.
- **Enseignants du 2nd degré** : 18 heures éventuellement affectées d'un coefficient de pondération en REP et REP + ; 20 heures dont 3 consacrées à l'UNSS pour les professeurs d'EPS, éventuellement pondérées également.

Remarques :

Toute heure effectuée en plus des 18 ou 20 heures réglementaires est rémunérée en heure supplémentaire (cf. décret n° 50-1253 du 6/10/1950).

Un allègement de service d'une heure est prévu pour les agents recrutés à temps complet pour l'année scolaire pour exercer sur 2 établissements dans deux communes différentes ou dans 3 établissements différents. Il est mis en place y compris quand le recrutement est effectué durant le mois de septembre.

La notion de temps complet se calcule en additionnant les quotités horaires inscrites dans chacun des contrats.

- **Conseiller principal d'éducation** : 39 semaines de travail (36 semaines sur temps scolaire, 1 semaine avant la rentrée, 1 semaine après le début des vacances d'été, 1 semaine de « petites vacances ») à 40,66 heures (40 heures et 40 minutes) hebdomadaires dont :
 - 35 heures hebdomadaires, inscrites dans leur emploi du temps ;
 - 4 heures par semaine, laissées sous leur responsabilité, pour l'organisation de leurs missions ;
 - un temps de pause quotidien de 20 minutes non fractionnable pour 6 heures travaillées.

■ **Personnels psychologues** : elles sont fixées en fonction des obligations définies par arrêté pour les titulaires. La signature d'un tel contrat doit donc s'accompagner de l'arrêté du fonctionnaire à remplacer.

- Les psychologues de la spécialité éducation, développement et apprentissages (EDA) : 24 heures inscrites à l'emploi du temps + 4 heures.

- Les psychologues de la spécialité éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle (EDO) : 27 heures inscrites à l'emploi du temps + 4 heures.

Les contractuels peuvent être employés à temps complet ou se voir imposer un temps incomplet selon les besoins du service. Ils peuvent aussi faire la demande d'un temps partiel quand ils sont en CDI.. On parle ainsi de quotité de service. Par exemple 9/18ème correspond à 50 % d'un temps et d'une rémunération complète.

Tout changement de structure d'affectation, de quotité ou de discipline fait l'objet d'un nouveau contrat.

Litiges

(Licenciement après la période d'essai, non renouvellement de personnes investies d'un mandat syndical, sanctions autres que blâme ou avertissement...).

Les agents contractuels relèvent des commissions administratives paritaires consultatives en cas de litige.

Congés annuels et prestations sociales

« Les congés sont de 25 jours pour un temps complet et doivent obligatoirement être pris pendant la période des vacances scolaires » (jurisprudence, CE, 26 novembre 2012, n° 349896).

Pour les contrats inférieurs à un an, si l'absence couvre une période de vacances le contrat continue de courir.

Une indemnité compensatrice de congés annuels est versée à l'agent si du fait de l'administration, il n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés.

En cas de congé maladie, les agents peuvent prétendre à des indemnités journalières qui doivent être déduites du traitement, déclarées à l'employeur dans les deux mois sinon une procédure de suspension de traitement peut être enclenchée.

Les agents sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour bénéficier des prestations en espèces en matière de maladie, maternité, invalidité, décès, paternité, accidents du travail et maladies professionnelles, temps partiel thérapeutique, pensions vieillesse.

04 La rémunération

Rémunération initiale

Les contractuels sont classés en deux catégories, en fonction des diplômes détenus (comme vu P. 4). Les contractuels de l'enseignement professionnel relèvent tous de la première catégorie.

Il n'existe pas de grilles de rémunération avec des augmentations systématiques, mais un « espace indiciaire » indiquant un traitement minimum et maximum.

Les critères retenus pour définir à quel niveau situer un contractuel nouvellement recruté, sont variables selon les priorités académiques (rareté d'une discipline, difficulté de recrutement, etc.) et font en principe l'objet d'un dialogue social.

Quoi qu'il en soit, un agent nouvellement recruté commencera à l'indice minimum, mais il peut aussi être rémunéré à un indice supérieur compte tenu de son expérience professionnelle ou des priorités académiques.

Un tableau d'indices de référence est publié par le ministère (voir ci-dessous).

Catégorie	Indice brut minimum (IB) Indice majoré (IM) correspondant	Indice brut maximum (IB) indice majoré (IM) correspondant
1 ^{ère} catégorie	408 IB = 371 IM (1 826,35 € brut en 2023)	1015 IB = 821 IM (4 041,60 € brut en 2023)
2 ^{ème} catégorie	340 IB = 321 IM (1 580, 21 € brut en 2023)	751 IB = 620 IM (3 052,12 € brut en 2023)
1 ^{ère} catégorie et totalité de l'enseignement au niveau post BAC		Hors échelle (A) (4 381,27 brut € en 2023)

Rémunération réévaluée

La rémunération fait l'objet **d'une réévaluation au moins tous les 3 ans**. Elle peut suivre l'évolution du tableau qui suit ou aller plus vite selon les missions et les responsabilités exercées.

Une augmentation de moins de 20 % fait l'objet **d'un avenant au contrat**, une augmentation supérieure nécessite la conclusion **d'un nouveau contrat**.

L'absence d'augmentation sur une longue période de temps peut être qualifiée par le juge administratif comme **une sanction déguisée**.

Première Catégorie

Indice de référence	IB	IM
Niveau 18	1 015	821
Niveau 17	966	783
Niveau 16	910	741
Niveau 15	869	710
Niveau 14	830	680
Niveau 13	791	650
Niveau 12	755	623
Niveau 11	722	598
Niveau 10	690	573
Niveau 9	657	548
Niveau 8	623	523
Niveau 7	591	498
Niveau 6	560	475
Niveau 5	529	453
Niveau 4	500	431
Niveau 3	469	410
Niveau 2	441	388
Niveau 1	408	371

Deuxième Catégorie

Indice de référence	IB	IM
Niveau 13	751	620
Niveau 12	705	585
Niveau 11	662	553
Niveau 10	621	521
Niveau 9	579	489
Niveau 8	536	457
Niveau 7	493	425
Niveau 6	465	407
Niveau 5	442	389
Niveau 4	419	372
Niveau 3	386	368
Niveau 2	363	337*
Niveau 1	340	321*

*: Suite aux différentes revalorisations du SMIC, les agents concernés par un indice majoré inférieur à 361 percevront une rémunération mensuelle brute plancher de 1777,12 € à compter du 1^{er} juillet 2023.

Primes, frais et indemnités

Les agents contractuels bénéficient dans les mêmes conditions des primes et indemnités des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions, sauf disposition réglementaire qui en réserve le bénéfice aux seuls fonctionnaires.

Chacun doit se renseigner, voici une liste non exhaustive :

ISAE, ISOE, rémunération d'examen et de surveillance, indemnité Rep, Rep+, IMP, IFP CPGE, indemnité de frais de changement de résidence, indemnité d'isolement, indemnité de sujétions particulières cop DCIO, indemnité forfaitaire CPE, indemnité de référent handicap, ISS des CFC, IEMP, indemnité de responsabilité de directeur délégué aux enseignements technologiques et professionnels(DDFPT)...

- L'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE part fixe) est de 2 550 euros bruts par an.
- L'indemnité de professeur principal (ISOE part modulable) connaît deux niveaux différents, en fonction de la division à charge :

Niveau	Montant septembre 2023
De la 6e à la 4e	1308,72 € bruts / an
De la 3e à la Terminale (y compris CAP et voie pro)	1497,84 € bruts / an

L'indemnité de résidence :

Zone 1 avec un taux à **3%**,

Zone 2 avec un taux à **1%**,

Zone 3 avec un taux à **0%**.

Le classement des communes dans les trois zones a été établi dans la circulaire

n° 1996 du 12 mars 2001.

Le supplément familial de traitement

(Brut mensuel avant la CSG et la CRDS)

1 enfant 2,29 € ;

2 enfants 10,67 € + 3 % du salaire brut ;
Soit un minimum de 73,79€ mensuels.

3 enfants 15,24 € + 8 % du salaire brut.
Soit un minimum de 183,56€ mensuels.

Pour chaque enfant en plus 4,57 € et 6 % du salaire brut. *Soit un minimum de 130,81€ mensuels.*

Frais de déplacement et indemnités

Exercer dans au moins deux communes non limitrophes permet de prétendre à la prise en charge des frais de transport, à la condition que le domicile du contractuel ne soit pas situé dans une des villes d'affectation.

Pour un suivi personnalisé, envoyez-nous vos coordonnées. Nous vous aiderons à y voir plus clair dans les arcanes d'un métier passionnant, mais exigeant.

05 Formation, notation et carrière

Formation

Les contractuels suivent **une formation d'adaptation** à l'emploi fixée par le recteur et en fonction des expériences professionnelles déjà acquises.

En tant que de besoin, un agent contractuel peut bénéficier d'un accompagnement par un tuteur désigné par l'autorité académique.

Notation

Chaque année, les chefs d'établissement sont amenés à remplir une notice d'appréciation en fonction des critères suivants :

Ponctualité

Activité
Efficacité

Autorité
Rayonnement

Chaque item est évalué de 1 à 5 points. La note maximum est donc de 15 points.

Les intéressés sont invités à signer leur notice.

Cela signifie qu'ils en ont pris connaissance mais ils peuvent contester ce qui est écrit dans les deux mois.

Appréciation de la valeur professionnelle

- Un **entretien professionnel a lieu chaque année** pour les agents en CDI et pour les agents en CDD ayant conclu un contrat d'une durée supérieure à un an. Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de l'entretien est communiquée par écrit au moins huit jours à l'avance.
- L'entretien porte sur les résultats, les objectifs, les perspectives d'amélioration, d'évolution, les acquis, la manière de servir, les capacités d'encadrement, les besoins de formation, ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps de la Fonction publique.
- Un compte rendu est établi par le chef d'établissement, communiqué à l'agent qui éventuellement le complète de ses observations. L'autorité hiérarchique le vise, formule éventuellement quelques observations. Ce compte rendu est remis à l'agent pour signature puis transmis à l'autorité hiérarchique qui verse le document au dossier de l'agent.
- L'agent peut alors, dans un délai de quinze jours, saisir l'autorité hiérarchique d'une demande de révision du compte rendu. Le recteur répond dans les 15 jours suivant la réception de la demande de révision.

06 Concours

Concours externes

En cas d'admission, pendant l'année de stage, le lauréat devra justifier du CLES (Certificat de Compétences en Langues de l'Enseignement Supérieur). Le C2i2e (Certificat informatique et internet de niveau 2 enseignant) n'est plus exigé pour être titularisé.

Pour être titularisé dans le corps des professeurs des écoles, il faut justifier du PSC1 (prévention et secours civique de niveau 1).

Concours internes

- 3 ans d'expérience, plus Bac +3, parfois Bac +2, sont requis :
- Epreuve d'admissibilité sur dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP).
- Epreuve d'admission.

Les examens professionnalisés et concours réservés n'existent plus.



Inscription aux concours

du mardi 3 octobre au jeudi 9 novembre 2023

<https://cyclades.education.gouv.fr/cyccandidat/portal/login>

Calendriers des sessions 2024

Épreuves d'admissibilité

Concours externes et troisièmes concours :

Agrégation externe et externe spéciale : première quinzaine de mars 2024.

Capes externe : fin mars, première semaine d'avril 2024.

Troisième Capes : fin mars, première semaine d'avril 2024.

CaPeps externe : première quinzaine de mars 2024.

Capet externe (sauf arts appliqués) : première quinzaine de mars 2024.

Capet externe (arts appliqués) : deuxième semaine d'avril 2024.

CaPLP externe : première quinzaine de mars 2024.

Concours externe de CPE : deuxième semaine de mars 2024.

Concours externe de PsyEN : deuxième semaine de février 2024.

Concours internes (admissibilité : une ou plusieurs épreuves écrites) :

Agrégation interne : dernière semaine de janvier 2024.

Capes interne : première semaine de février 2024.

CaPeps interne : première semaine de février 2024.

Concours interne de PsyEN : première semaine de février 2024.

Concours internes (admissibilité : étude par un jury d'un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).

Envoi du dossier fin novembre 2023.

Épreuves d'Admission

Les calendriers prévisionnels ainsi que les lieux des épreuves d'admission pourront être **consultés à partir du mois de décembre 2023 sur Publinet.**

07 Chômage

Indemnité de fin de contrat (dite « prime de précarité »)

L'indemnité de fin de contrat n'est due à l'agent contractuel que lorsque son contrat a été exécuté jusqu'à son terme, et à condition que celui-ci n'ait pas refusé de CDI ni perçu un salaire brut supérieur au double du salaire brut minimum (soit 3 554,24 € mensuels au 1er juillet 2023). Elle ne concerne que les contrats signés **depuis le 1er janvier 2021**. Une clause supplémentaire vise à restreindre cette prime aux contrats signés pour une durée inférieure à 1 an. Le SNCL conteste cette clause et engage un combat juridique pour la dénoncer ; toutefois, pour l'heure, certains employeurs publics n'hésitent pas à l'invoquer **pour ne pas verser d'indemnité**.

Montant de l'indemnité : 10 % du salaire brut par année d'ancienneté.

ARE (Aide de Retour à l'Emploi)

L'ARE obéit à des durées minimum et maximum de versements.

Lorsque la durée de travail de l'agent était inférieure à la durée légale ou conventionnelle, la partie fixe de l'ARE est proportionnellement réduite. Le revenu de remplacement mensuel est égal au montant de l'allocation journalière multiplié par le nombre de jours du mois considéré.

Le montant net de l'ARE ne peut pas être inférieur à 31,59 € sauf si vous suivez une formation (ce qui peut réduire ce montant à 21,17 €).

Pour calculer le montant net de votre allocation, vous devez encore déduire 3% de cotisation retraite de ces chiffres.

Durées minimum et maximum de versement de l'indemnité d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) :

Cette durée ne peut pas être inférieure à 6 mois (182 jours) ni supérieure à :

- 2 ans (730 jours) si vous avez 52 ans ou moins.
- 2 ans et 6 mois (912 jours) si vous avez 53 ou 54 ans.
- 3 ans (1 095 jours), si vous avez 55+ ans à la fin de votre contrat.

En cas de participation à des formations rémunérées par l'État ou les régions, la durée de versement de l'ARE est réduite de la moitié de la durée de ces formations. Les droits ne peuvent pas être réduits à moins de 30 jours.

Pour les agents en CDD, l'indemnité ne peut pas être d'un montant supérieur à la rémunération qu'il aurait perçue entre la fin de période de préavis et la fin du contrat. Dans tous les cas, l'agent peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

La durée de versement de l'ARE est égale à la durée d'emploi dans une ou plusieurs entreprises ou administrations au cours des 24 mois précédant la fin de son contrat, pour les agents de moins de 53 ans (36-39 derniers mois, pour les autres).

Le montant brut de **l'allocation journalière** d'aide au retour à l'emploi comprend (au 17 août 2022) :

Une partie fixe
égale à 12,71 €



Une partie variable
égale à 40,4% du salaire
journalier de référence

Cette somme ne peut pas être inférieure à 57 % ni supérieure à 75% du salaire journalier de référence.

08 Les AESH et les PIAL

Les **AESH (Accompagnants d'Elèves en Situation de Handicap)** peuvent être recrutés s'ils remplissent les conditions suivantes :

- Être titulaire du DEAES (Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social).
- Avoir exercé au moins 9 mois dans l'accompagnement d'élèves en situation de handicap.
- Justifier d'un diplôme de niveau 4 ou d'une équivalence.

Seuls les AESH ayant un baccalauréat ou une équivalence peuvent exercer dans un lycée.

Le **Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé (PIAL)** a fait son apparition dans certains établissements. Son rôle est de définir l'accompagnement adapté aux besoins de chaque élève en situation de handicap. Il intègre aussi une professionnalisation des accompagnants. L'AESH est ainsi reconnu comme membre de la communauté éducative à part entière. Il sera engagé par CDD de 3 ans renouvelable, puis accédera au CDI après 3 ans (voir point précédent).

Hélas, dans la pratique, très peu de PIAL assurent leur rôle correctement. De plus en plus, ces dispositifs sont détournés et réduits à un moyen de maximiser le nombre d'élèves pris en charge par chaque AESH, au détriment de la qualité de l'accompagnement et en engendrant des emplois du temps et des déplacements intenablement sur la durée.

Retrouvez page suivante toutes nos revendications pour les AESH.

09 Motion Vie Scolaire

Dans un contexte de dégradation des conditions de travail due à une baisse de l'encadrement du personnel de vie scolaire (et une application souvent conflictuelle des 35 heures pour ce qui concerne les CPE), le SNCL réaffirme son soutien aux personnels de vie scolaire.

Les conseillers principaux d'éducation (CPE)

Le SNCL :

- dénonce l'aggravation des conditions de travail des CPE très souvent confrontés à la violence qui se développe dans le milieu scolaire, ainsi qu'à l'alourdissement et à la multiplication des tâches qui s'imposent à eux,
- réaffirme que les CPE ne font pas partie de l'équipe de direction, ne remplacent pas cette équipe ni n'assument ses missions,
- affirme clairement qu'il n'acceptera pas un rapprochement statutaire des CPE avec les personnels de direction.

Le SNCL exige :

- le strict respect des trois semaines de travail hors période scolaire.

Le SNCL demande :

- une astreinte pour service de vacances se limitant à une semaine avant la rentrée (« R-1 »), ce qui correspond strictement aux missions des CPE,
- un taux d'encadrement réglementé nationalement,
- la création d'une agrégation vie scolaire et une filière universitaire vie scolaire afin de permettre aux CPE des perspectives de carrière identiques à celles des professeurs certifiés et assimilés,
- la mise en place d'une inspection vie scolaire avec des inspecteurs issus du corps des CPE,
- l'obtention d'une place en tant que membre de droit au conseil d'administration au titre de responsable Vie scolaire et non plus au titre de l'administration.

Les assistants d'éducation (AED)

Le SNCL dénonce :

- des missions imposées aux AED qui ne correspondent pas aux textes réglementaires, ou l'établissement de contrats de travail aux intitulés de poste ou de mission délibérément inexacts,
- la discrimination faite aux AED de n'accéder qu'à un taux de prime REP et REP+ très inférieur à l'ensemble des autres personnels,
- les retards récurrents de paiement des salaires et des primes.

Le SNCL exige :

- des contrats spécifiant clairement les missions des AED, définies à partir des articles 1 et 4 du décret n° 2003 – 484,
- le respect de la condition de détention d'un diplôme de niveau baccalauréat pour le recrutement des AED, D.2003 – 484, article 3,
- un recrutement accordant une priorité effective aux étudiants boursiers, dans le respect de la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003, article L 916 – 1, 5^{ème} alinéa,
- l'octroi systématique inscrit dans le contrat pour les AED exerçant du soutien pédagogique d'un crédit d'heures de préparation de 200 h annuelles pour un temps complet, D.2003-484 article 3,
- l'octroi systématique prévu dans le contrat d'un crédit de 200 h pour disposer du temps nécessaire à leur formation universitaire ou professionnelle D.2003-484 article 5,
- une formation obligatoire d'adaptation à l'emploi d'au moins 15 jours pour tous les AED, clairement incluse dans le temps de service et dispensée avant la première prise de fonction. Cette formation doit aborder notamment la notion de posture dans la prise en charge des enfants et adolescents,
- Le respect du droit à des jours de congés pour examens précédés de 2 journées de préparation.

Le SNCL demande :

- des recrutements aux procédures définies (basées sur des critères objectifs et harmonisés au niveau national) par une commission d'au moins trois personnes présidée par le chef d'établissement et comportant obligatoirement un CPE,
- la fin de l'annualisation du temps de travail des AED, et un temps complet de 28 heures de service, pendant 37 semaines,
- que les AED ne soient pas mis à disposition des collectivités territoriales,
- Un relèvement substantiel des plafonds de ressources pour l'attribution des bourses pour les étudiants AED à mi-temps,
- des augmentations salariales en cours de contrat qui tiennent compte de l'ancienneté de service,
- l'accès aux primes REP et REP+ pour tous les personnels au même taux,
- un crédit pour projet professionnel porté à 400 heures lors de la 6^{ème} année,
- la mise en place de formations ambitieuses pour les AED en CDI souhaitant passer les concours de l'Éducation nationale et le suivi de leur projet professionnel afin d'éviter la création d'un nouveau corps de personnels précaires.

Les Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)

Les personnels AESH portent « l'inclusion scolaire », expression insatisfaisante qui trahit le manque d'ambition gouvernementale depuis 2005, le sort des élèves à besoins éducatifs particuliers s'étant limité au fil des politiques à un objectif d'addition dans un ensemble plus grand, abandonnant au passage la question de la méthode, des objectifs ou des moyens.

Le manque de personnels pour assurer l'inclusion des élèves à besoins éducatifs

particuliers grève lourdement les conditions de travail des AESH en trop petit nombre sur le terrain, ce que tente de masquer la machinerie des PIAL.

En outre, la forte réduction du nombre de structures spécialisées comme alternatives d'accueil conduit à une inclusion dans les classes d'élèves dont les psychopathologies nécessitent un tout autre encadrement, strict et médicalisé. Ces inclusions forcées et inadaptées mettent en danger ces enfants, ainsi que les personnels et les autres élèves. Les situations où violence et souffrance sont subies par tous ne cessent de se multiplier tandis que les inspections académiques restent sourdes au problème, quand elles ne vont pas, pour se dédouaner, jusqu'à culpabiliser les équipes en remettant en cause leur pédagogie.

Le manque de considération salariale des AESH a conduit à la création d'une grille salariale en 2021 dont les 3 premiers niveaux sont d'ores et déjà écrasés par les augmentations successives du salaire minimum interprofessionnel.

Un état des lieux inquiétant :

Les actions de grève et de mobilisation nationales amorcées depuis avril 2021 ont mobilisé le SNCL pour exiger la satisfaction de revendications légitimes exprimées par les AESH. Membre de l'intersyndicale nationale et signataire de ses communiqués, le SNCL a alerté, y compris via un grand nombre de médias, de la situation inquiétante dans laquelle se trouvent ces personnels et auxquels, malgré nos multiples appels aux responsables de l'Éducation nationale (DASEN, recteurs, ministre) et aux préfets, aucune réponse sérieuse n'a été proposée pour régler de manière satisfaisante leur situation de plus en plus dégradée.

L'Institution, du fait de son indifférence vis-à-vis des revendications légitimes des AESH qui constituent de fait désormais plus d'un dixième de l'effectif de notre ministère, entérine leur précarité. Employés sous contrat le plus souvent courts voire très courts, les AESH ne sont pas reconnus et voient les conditions de l'exercice de leur travail auprès des élèves en situation de handicap se détériorer.

Depuis l'instauration du PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé), l'exercice de leurs missions s'est encore sérieusement compliqué, avec des répercussions négatives inévitables sur les élèves pris en charge.

Le SNCL dénonce :

- la discrimination faite à ces personnels en ce qui concerne leur date d'accès à la prime REP ou REP + ainsi que le taux qui leur est affecté, très inférieur à tous les autres personnels,
- des conditions de travail parfois indignes et l'omerta faite sur celles-ci par les inspecteurs de circonscription,
- des contrats opaques quant au supérieur hiérarchique,
- des pratiques managériales parfois agressives,
- une difficulté d'accès aux registres RSST (Registre Santé et Sécurité au Travail).

Le SNCL exige :

- le respect de la dignité humaine dans l'exercice des missions,
- l'information systématique sur le registre RSST à la prise de fonction,
- des entretiens professionnels annuels donnant lieu à compte-rendu écrit communiqués à l'agent et assortis d'un délai de possible contestation,
- le paiement sans délai de la prime REP ou REP+,
- l'accès systématique aux préconisations avant la prise en charge de tout élève,
- un seul élève par AESH à chaque heure,
- des temps de formation inclus sur le temps de travail,
- la communication dès le premier jour de travail des identifiants et mots de passe d'accès à la messagerie académique,
- l'augmentation significative des salaires des AESH, non seulement pour lutter contre leur précarité mais aussi pour leur assurer à long terme une pension de retraite décente.

Le SNCL demande :

- l'abandon de l'organisation par PIAL et de la mutualisation des moyens inhérente à ce fonctionnement,
- la reconnaissance du métier des AESH par la création d'un véritable statut d'AESH titulaire de la FP à temps complet,
- la prise en compte de l'ancienneté des AESH ayant exercé sous contrat CUI (Contrat Unique d'Insertion) lors de la requalification ou de la prolongation de leur contrat,
- la révision à la hausse de la grille indiciaire de ces personnels,
- la généralisation de l'octroi de l'indemnité compensatoire CSG pour tous ces personnels, et sa mise en paiement sans délais,
- un accès rétroactif aux primes REP et REP+ au taux supérieur,
- une procédure facilitée pour la déclaration des frais de déplacement,
- le rétablissement et l'ouverture de structures et réseaux d'accueil spécialisés en nombre suffisant afin d'accueillir prioritairement les élèves en attente d'un projet et d'un cadre d'accompagnement bien défini, de l'affectation d'un AESH et d'une situation administrative claire, ou qui ont besoin de séjours réguliers dans ces structures pour que l'inclusion soit source de profit et non de souffrance. Les AESH volontaires doivent par ailleurs pouvoir travailler au sein de ces réseaux.

10 Le SNCL avec vous

Le Syndicat National des Collèges et des Lycées affilié à la Fédération Autonome de l'Éducation Nationale (SNCL-FAEN) est un syndicat laïque :

- résolument **indépendant** des partis politiques,
- strictement **professionnel**,
- attaché au **progrès social**,
- **solidaire** des autres catégories de personnels,
- porteur d'un **projet éducatif et professionnel** ambitieux.

Le SNCL-FAEN lutte résolument pour la revalorisation de nos métiers, contre les fermetures de postes, l'aggravation des conditions de travail qu'elles entraînent et le démantèlement des services publics qui les accompagne.

L'exercice des métiers de l'éducation est **de plus en plus complexe et exigeant**. Pour cela, les agents doivent disposer d'informations sûres et **d'un outil de défense** de leurs intérêts professionnels. C'est le rôle du syndicat.

Vous informer :

- **de vos droits et obligations** professionnelles, des **projets** du ministre.

Vous défendre :

- des **tracasseries administratives**,
- de la **montée de la violence**,
- contre la **multiplication des charges supplémentaires**,
- face à des **misés en cause judiciaires**.

Nos métiers changent. Il faut **réfléchir** ensemble et **proposer**. Pour ne pas subir les décisions dogmatiques venant "d'en haut", **élaborons des solutions de terrain, réalistes et défendons-les**.

Pour être informés, pour l'amélioration des conditions de travail et la revalorisation de nos salaires, rejoignez-nous !

11 Fiche d'adhésion



Mme [] M [] (1) NOM

PRENOM

Nom de naissance Né(e) le

Adresse personnelle (1)

Code postal VILLE (1)

Tél Mail

: Je préfère recevoir le BULLETIN NATIONAL sous forme électronique

Corps (2) MA - AE - AED - AESH - Contractuel enseignant - Agent administratif

Fonction (2) Enseignant Vie scolaire Faisant fonction Direction Chef établissement Adjoint Autre

Discipline ou Spécialité

Exercice (2) à temps plein : OUI / NON En cas de temps partiel préciser la quotité

Situation (2) C L D - Retraité - ½ traitement

Etablissement (2) Ecole - Collège - Lycée Professionnel - Lycée - Supérieur - Autre

Nom Ville

Votre académie d'exercice l'année dernière :

Etiez-vous déjà adhérent(e) du S N C L ? (2) OUI / NON

Souhaitez-vous être correspondant(e) du SNCL dans votre établissement ? OUI / NON

Mode de paiement : Cotisation 2023 - 2024

Prélèvement en 4 fois (fin de mois)

Chèque bancaire à l'ordre du SNCL

Carte bancaire en ligne

Date..... €

(1) Ecrire en lettres d'imprimerie (2) Entourer la mention qui convient

deux tarifs :

AED/AESH/AP : **30 euros**, autres contractuels : **50 euros**

Et toujours **66%** de cette somme remboursés en **crédit d'impôts !**

Plus simple et plus rapide ?

Pensez à l'adhésion en ligne et flashez le QR code (page suivante).

Retrouvez nos revendications et toute notre actualité
en ligne sur notre site internet :



Siège National

09.51.98.19.42

communication@sncl.fr

SNCL-FAEN
13, avenue de Taillebourg
75011 PARIS

C'est direct,
j'adhère!



 /SNCLFAEN

 /SNCL FAEN

Adhérer à un syndicat, c'est rejoindre des milliers de collègues solidaires dans la défense de leur métier et de leurs **intérêts collectifs comme individuels**. Vous pouvez **adhérer directement en ligne** (rubrique « j'adhère » sur notre site) ou en flashant le code ci-dessus.