

## FICHE 4 - ORGANISATION DU TRAVAIL

### ➤ *Temps de travail effectif et heures connexes*

Le temps de travail complet annualisé est de 1607 heures. Les AESH se voient imposer un temps de travail incomplet.

Le temps de travail se répartit entre le temps de travail effectif sur 36 semaines et celui, dit "connexe".

Ce dernier correspond à la reconnaissance d'un temps de travail spécifique en dehors des heures d'accompagnement, hors présence de l'élève (préparation de séances, réunions éducatives, ESS...). Les contrats sont souvent établis sur 41 semaines *alors que la circulaire de 2019 prévoit la possibilité d'aller jusqu'à 45 semaines ce qui aurait pour effet d'augmenter les salaires.*

#### Exemple

Pour un contrat à 75% sur 41 semaines, le calcul du temps de travail est :  
 $1607h \times (75/100) / 41 \text{ semaines} = 29h$  d'accompagnement effectif de l'enfant par semaine.

Dans cet exemple, l'AESH doit 5 semaines d'heures connexes, soit 145 heures hors présence élèves.



*Les AESH n'ont pas à justifier de l'usage de leurs heures connexes en établissant un planning de décompte hebdomadaire. Ces heures ne peuvent être imposées dans l'emploi du temps hebdomadaire ni être détournées pour des heures d'accompagnement.*

*En cas de service partagé (entre plusieurs établissements ou écoles), le temps de trajet entre les établissements est décompté du temps de travail.*

## ➤ *Temps de travail quotidien*

- La durée maximale quotidienne est de 10 heures
  - Amplitudes maximales de la journée de travail : 12 heures
  - Repos minimum : 11 heures (journalières), 35 heures (hebdomadaires, dimanche compris).
- La pause méridienne, la récréation :  
les textes prévoient qu'aucun temps de travail quotidien ne puisse atteindre 6 heures consécutives sans que les agent-es bénéficient d'un temps de pause compris dans le temps de travail d'une durée minimale de 20 minutes. À ce titre le temps de récréation est du temps de travail même si vous n'avez pas d'élève à accompagner, vous êtes en pause.
- La prise en compte du temps de repas dans le temps de travail :  
la pause méridienne n'est pas comptabilisée dans le temps de travail effectif lorsque l'agent-e peut s'absenter de son lieu de travail notamment pour déjeuner et vaquer librement à ses occupations. Cette pause ne sera décomptée dans le travail effectif que si l'agent-e est tenu-e de rester à disposition de son employeur pendant sa pause, que ce soit pour effectuer un travail ou pour exercer une activité d'accompagnement, à l'exclusion de toute autre considération, en particulier celle de la brièveté de la pause.
- Le temps de transport entre deux lieux de travail constitue du temps de travail et doit figurer à l'emploi du temps.

## ➤ *Emploi du temps*

Elaboré par l'IEN de circonscription, le·la directeur·trice de l'école, le·la chef·fe d'établissement ou par le·la coordonnateur·trice de PIAL (le cas échéant en relation avec les autres établissements où vous intervenez), il doit, dans la mesure du possible, tenir compte de vos contraintes personnelles (lieu de résidence, moyens de transport, second emploi).  
En cas de service partagé entre plusieurs écoles ou établissements, les équipes se coordonnent pour vous garantir une information claire et précise sur l'organisation de votre service et de votre emploi du temps.

En cas de changement dans votre emploi du temps, une décision précisant le ou les lieux d'exercice pour la période concernée doit vous être notifiée par écrit le plus tôt possible, en tenant compte dans la mesure du possible de vos contraintes personnelles.



*Cela doit faire l'objet d'un ordre de mission ou d'une note.*

Dans le cadre d'un PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé), le·la coordonnateur·trice est chargé·e de gérer votre emploi du temps et de vous transmettre votre affectation.

#### ➤ *En cas d'absence d'un·e élève*

Si l'élève que vous accompagnez est absent·e sur une courte durée (moins de 48 h), l'emploi du temps n'est pas modifié mais il peut vous être demandé d'accompagner un·e autre élève.

Si l'absence de l'élève est plus longue, une modification provisoire de votre emploi du temps peut être effectuée jusqu'au retour de l'élève par le·la coordonnateur·trice du PIAL, le·la chef·fe d'établissement, l'IEN ou le·la directeur·trice d'école.

En cas d'absence de l'enseignant·e, vous continuez à suivre les élèves dont vous avez la charge s'ils·elles sont présent·es dans l'établissement ou l'école. Si les élèves sont réparti·es dans d'autres classes, vous accompagnez l'élève dans la classe d'accueil temporaire. L'élève est alors placé·e sous la responsabilité de l'enseignant·e de cette classe, tout en bénéficiant de votre présence.

Dans le cadre des sorties scolaires, aucune modification des plages de travail indiquées dans votre emploi du temps ne peut intervenir sans concertation avec le·la coordonnateur·trice du PIAL et/ou votre employeur.

Sur le temps de travail, la CGT Éduc'action revendique un temps de travail de 24h à temps plein.

Sur l'accompagnement, la CGT Éduc'action revendique des affectations sur deux établissements ou écoles au maximum, deux élèves maximum à accompagner.

Sur la gestion des personnels, la CGT Éduc'action revendique une clarification de la chaîne hiérarchique et le rôle de chacun-e dans la gestion des AESH.

### ➤ *Jours de fractionnement*

Le contrat d'AESH est de droit public où les jours de congés sont obligatoirement pris pendant les vacances scolaires. Le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État indique dans son article 1 « *qu'un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours* » .

Tout agent public a droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts.

Un jour de congé supplémentaire, dit « jour/congé de fractionnement » ou « jour hors période » est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre de jours est au moins égal à huit jours.

Donc c'est donc deux jours supplémentaires, dits "jours de fractionnement" qui sont de droit pour les AESH.

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_outils\\_de\\_la\\_GRH/deconcentration-actes-gestion/15-CA-ARTT\\_F.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/deconcentration-actes-gestion/15-CA-ARTT_F.pdf)

Les jours de fractionnement sont un droit bien souvent non respecté par l'administration. La CGT Éduc'action exige que les rectorats et les DSDEN<sup>16</sup> mettent partout en application ce droit aux congés annuels.

## ➤ Affectation

Au moment de l'affectation des AESH et au regard des besoins, il devrait être tenu compte de leurs compétences, de leurs parcours (formations suivies, etc.), de leurs souhaits en termes géographique et de leurs préférences (exercice des fonctions auprès d'élèves du 1<sup>er</sup> ou du 2<sup>nd</sup> degré par exemple), notamment au regard de leurs situations personnelles.

*Au sein d'un PIAL*, le contrat de l'AESH précise la liste des établissements et/ou écoles au sein duquel, de laquelle ou desquel-le-s l'AESH peut être amené-e à exercer ses fonctions. Les choix d'affectation tiennent compte des contraintes géographiques locales ainsi que des contraintes de déplacement et familiales de l'agent-e.

Les périmètres d'intervention sont définis dans des limites raisonnables tenant compte de l'accessibilité des écoles et établissements concernés au regard du domicile de l'AESH.



*À noter qu'en milieu rural des écoles du même PIAL peuvent être distantes de 100 km ! Cela va à l'encontre des volontés affichées.*

### La CGT Educ'action revendique dans l'immédiat :

- des affectations sur deux écoles ou établissements au maximum
- le droit à la continuité d'affectation et de suivi des élèves accompagnés
- la possibilité de vœux d'affectation géographique et fonctionnelle ;
- une procédure de mouvement pour les AESH avec l'examen de l'ensemble des affectations en CCP ;
- la portabilité du CDD et du CDI en cas de changement d'académie.
- en cas de mutualisation :
  - un maximum de 2 élèves sur le même secteur ;
  - une fiche de poste avec des limites claires correspondant aux fonctions définies réglementairement

## ➤ *Entretien professionnel*

Les AESH en CDI et CDD « bénéficient » d'un entretien professionnel. « *Les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu* ». Art 1-4 décret 86-83 : [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000028769811](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000028769811)

L'entretien professionnel doit être organisé pendant le temps de service de l'AESH et sur son lieu d'exercice et peut donner lieu à un réexamen de la rémunération de l'agent·e.

L'entretien est conduit par le·la chef·fe d'établissement ou l'·IEN compétent lorsque l'agent·e exerce ses fonctions dans une école mais ils·elles peuvent prendre l'attache du·de la ou des enseignant·es en charge du·de la ou des élèves accompagné·es par l'AESH sur la manière de servir. Toutefois, le contenu de ces échanges ne peut faire l'objet d'un rapport, ni être un support exclusif à l'évaluation de l'agent·e.

L'entretien porte les objectifs, la manière de servir, les besoins de formation, les perspectives d'évolution professionnelle.



*Pour l'entretien professionnel, vous devez être convoqué·e par écrit au moins 8 jours à l'avance. L'entretien doit porter sur l'évaluation de la valeur professionnelle de l'agent·e selon un certain nombre de critères et peut être contesté.*

*En ce qui concerne l'évaluation du·de la supérieur·e hiérarchique, elle peut être contestée dans les 15 jours. Dans ce cas, il est important que vous ne restiez pas seul·e, contactez- n o u s !*