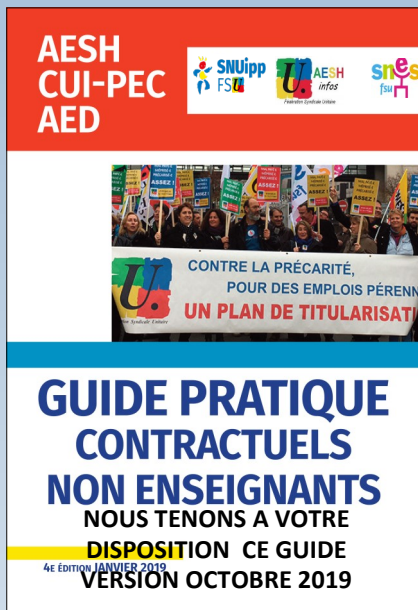


# Une publication « spéciale AESH » FSU : Fédération Syndicale Unitaire Académie Orléans-Tours



**[ RÉUNION D'INFOS SYNDICALES ]**  
**AESH-CUI**

- > **INDRE ET LOIRE** RIS mardi 19 novembre à 13h30 à Saint-Avertin
- > **CHER STAGE** le mardi 19 novembre 2019, à Bourges, de 9h à 16h
- > **LOIRET STAGE** AESH-ENSEIGNANT lundi 2 décembre, avec l'intervention de Grégoire Cochetel, enseignant-chercheur
- > **EURE ET LOIRE STAGE** le mardi 19 novembre 2019

*Cher(e)s collègues,*

*Cette publication spéciale commune aux 6 départements de notre académie a évidemment vocation à se retrouver entre les mains de chacun et chacune d'entre-vous.*

*Sous des formes différentes et selon des calendriers propres, les sections départementales du SNUipp-FSU s'appliquent à vous réunir pour aborder l'ensemble des sujets qui font votre quotidien.*

*Mais ces temps particuliers seraient d'un intérêt réduit ou plutôt insuffisant si nous n'assurions pas une permanence toute la semaine, toute l'année pour répondre à vos sollicitations.*

*Le SNUipp-FSU est majoritaire dans chacun de nos 6 départements ; les représentants du personnel ont la responsabilité de vous écouter, vous entendre et vous défendre. Alors n'hésitez pas.*

*Vous trouverez au fil de ces 4 pages l'expression de la FSU sur les « nouveautés » de la rentrée en matière d'organisation de vos missions et de modifications de contrats.*

*Et vous pourrez lire aussi et surtout le compte-rendu de notre rencontre avec Madame la Rectrice lors d'une audience spécifique AESH.*

*Ce compte-rendu qui figure en page 4 souligne les avancées obtenues. Ce n'est pas le Pérou mais le résultat très loin d'être négligeable d'un dialogue de qualité avec les dirigeants du Rectorat.*

*Ces avancées doivent se concrétiser dans les semaines qui viennent. Il nous faut y veiller ensemble.*

*A bientôt, bien cordialement  
Le SNUipp-FSU et le SNES-FSU  
Orléans-Tours*



**FAIRE DU TRAVAIL  
DES AESH UN VRAI MÉTIER.**

**C'EST BEAUCOUP DEMANDER ?**

# AESH

## Une nouvelle circulaire



Datée du 5 juin (BO n°23), elle fixe le cadre de gestion des personnels AESH mais ne constitue qu'un « dépoussiérage » de la circulaire de 2014. Elle ne répond en rien ou presque aux attentes et revendications en termes de statut, de temps de travail ou de salaire.

### 1- Les nouveautés :

#### ◆ La durée de contrat

Tout renouvellement ou nouveau contrat est conclu pour une durée de 3 ans. Si la durée des 6 ans de services publics requise pour l'accès à un CDI est atteinte en cours de contrat, celui-ci est automatiquement requalifié à durée indéterminée.

#### ◆ La durée annuelle de travail

Le temps de service est porté à 41 semaines minimum pour reconnaître l'ensemble des activités réalisées par les accompagnants dans l'exercice de leurs missions. Les semaines au-delà des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte de ces temps qu'ils aient lieu pendant ou hors temps scolaire (activités préparatoires, réunions, formation). La circulaire précise bien que le temps d'accompagnement ne peut pas être lissé sur 41 semaines. Il s'agit d'une précision essentielle dont il faut vérifier le respect.

#### ◆ L'exercice de fonctions au sein d'un PIAL (pôle inclusif d'accompagnement localisé)

L'accompagnant pourra exercer dans un PIAL premier degré, second degré ou inter degrés. La zone d'intervention correspond aux différent-es écoles et établissements compris dans le pôle. Les temps de déplacement d'un lieu à l'autre sont compris dans l'emploi du temps.

### 2- Les précisions :

#### ◆ La période d'essai

Elle est préconisée mais non obligatoire s'il s'agit d'un premier contrat ; elle disparaît en cas de renouvellement de contrat par la même autorité administrative pour les mêmes fonctions. Sa durée porte sur deux à trois mois.

Dès sa prise de fonction, l'AESH doit recevoir son NUMEN et une adresse électronique professionnelle.

#### ◆ La modification d'un élément substantiel du contrat

Une proposition d'avenant doit être envoyée dès lors que des éléments du contrat sont modifiés (quotité de temps de travail, changement de lieu de travail). L'agent a un mois pour faire connaître son acceptation. A défaut ou s'il refuse, le contrat est rompu et l'agent licencié.

L'article 2.9 apporte des précisions sur le cadre du licenciement.

Une proposition d'avenant doit également être envoyée si le contrat est requalifié en CDI. L'agent dispose de 8 jours pour faire savoir s'il accepte ou non. A défaut, il reste en fonctions jusqu'à la fin du CDD en cours.

#### ◆ Le cadre juridique des fins de contrat

L'administration est tenue de notifier son intention de renouveler ou non l'engagement en respectant un délai de prévenance (deux mois pour un agent en CDD, 3 mois pour un agent susceptible d'être renouvelé en CDI). Elle délivre à l'agent un certificat de travail.

#### ◆ L'entretien professionnel et le réexamen de la rémunération

Une clarification est apportée sur ce point. Tous les agents contractuels doivent bénéficier d'un entretien professionnel au moins tous les 3 ans, qu'ils soient recrutés en CDD ou en CDI, au cours duquel la rémunération est réexaminée. Il est préconisé de réaliser un entretien à l'issue de la première année de contrat.

L'évolution de la rémunération doit respecter les indices de référence et ne peut excéder 6 points d'indice sur une période de 3 ans !

#### ◆ La formation

Elle est de droit et comprise sur le temps de service, en dehors du temps d'accompagnement des élèves. La circulaire revient sur l'ensemble des dispositifs : formation d'adaptation à l'emploi, formation continue inscrite dans les plans académiques et départementaux de formation, formation commune AESH/enseignants, modules de formation d'initiative nationale (MIN ASH), modules d'accompagnement à la VAE, dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF).

### Transformation des contrats aidés en emplois d'AESH

Il s'agit de la suite et de l'amplification du plan de transformation des CUI-CAE en CDD d'AESH pour aboutir, au plus tard, à la fin des contrats aidés au 1er juillet 2020.

Depuis avril et jusqu'à fin décembre, l'Académie Orléans-Tours « convertira » 562 contrats aidés (de 20 heures) en 321 CDD AESH (de 35 heures).

Précisons tout de suite que le Ministère n'embauchera personne à 35 heures et que la « règle » des contrats à temps partiel s'appliquera encore !! Il n'y a donc ici quasiment aucune avancée en terme

de déprécarisation et d'amélioration salariale.

Il est précisé que tous les titulaires d'un CUI-CAE doivent se voir proposer un CDD et que tous les recrutements se font dorénavant en CDD.

#### A savoir pour notre académie :

Dès le 1er septembre, la DSDEN de l'Indre devient l'employeur de tous les AESH (recrutés par l'Education Nationale) de l'Académie.

Ce regroupement de services (sur le mode du SAGIPE à Chartres pour les enseignants) concerne la rémunération des AESH ainsi que la rédaction des contrats quand évidemment l'employeur est l'éducation nationale mais pas le côté organisationnel de leurs missions.

Ce nouveau service concentré porte le doux nom de SAGAH



Contrairement aux promesses gouvernementales pour une rentrée 2019 placée "sous le signe de la maturité et de la réussite", les accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH) vivent une dégradation de leurs conditions de travail : temps incomplets subis, non-renouvellements massifs, salaires non versés avec des comptes souvent indécents, affectations aberrantes, attente insupportable des documents administratifs, services de gestion saturés.

Malgré nos alertes répétées, la flexibilité imposée par la mise en place des PIAL aggrave la situation des AESH. La circulaire AESH du 5 juin 2019 est détournée de ses objectifs :

# ECOLE INCLUSIVE



FSU Fédération Syndicale Unitaire

Cette circulaire « école inclusive » (parue au BO du 06/06/19) parle principalement des élèves en situation de handicap et de la loi de 2005, occultant la loi de 2013 et les élèves dits « à besoins éducatifs particuliers ». Sept points sont détaillés dans la circulaire sans qu'il ne soit question à aucun moment de moyens alloués à toutes ces mesures. En voici un très rapide résumé avec, point par point, quelques mots de commentaires.

**1-Service départemental de l'école inclusive** : en premier lieu un service de Ressources Humaines pour les personnels AESH (recrutement, contrat, suivi, affectation...), mais aussi une cellule d'écoute et de réponse en direction des parents. Ce service aura aussi pour mission la mise en place et le pilotage départemental des PIAL, ainsi que le suivi et l'évaluation de la politique de scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers.

**2-Organisation des PIAL** : l'ensemble des mesures est détaillé dans le vademecum sur les PIAL en annexe de la circulaire où l'accent est mis sur la souplesse dans l'organisation de l'accompagnement. Les IEN, cadres responsables des pôles de circonscription, peuvent déléguer la coordination du PIAL et le suivi de la qualité de l'inclusion scolaire à un directeur bénéficiant d'un quart de décharge.

**3-Mieux accueillir les parents et scolariser les élèves** : une cellule départementale d'écoute et de réponse est déployée de juin 2019 aux congés d'automne. Elle se veut une déclinaison de la cellule nationale « Aide handicap école » pour information et réponse aux familles. Dans les 24h, la cellule devra accuser réception de leur demande et expliquer les démarches qu'elle va entreprendre pour apporter une réponse.

Un entretien est prévu avec la famille dès la prérentrée si possible et avant les vacances d'automne dans tous les cas.

**4-Reconnaître le travail des enseignants, déployer une offre de formation** : la formation déployée n'est que numérique avec la plateforme « cap école inclusive » à destination des enseignants et des AESH avec une carte interactive leur permettant de contacter des professeurs ressources, les centres de ressource autisme (CRA) et l'INS HEA. *Louable intention mais encore faut-il dépasser le simple cadre des ressources et formations sur plateformes numériques et les quelques heures de formation : des formations doivent être inscrites aux plans de formation et s'appuyer sur les besoins réels prenant en compte la spécificité des situations d'inclusion.*

*Quant aux 6h sur les 48h dans le premier degré dévolues aux rencontres avec les familles et les partenaires, rien de nouveau, cela fait déjà partie des 108h !*

**5-Renforcer l'appartenance des AESH à la communauté éducative** : un entretien d'installation et un autre de présentation doivent être réalisés au début de l'année. Pour rappel, les AESH sont associés aux ESS (Equipe de Suivi de Scolarisation). *Travailler entre professionnels suppose que chacun soit reconnu dans sa professionnalité. S'il est fait souvent mention des AESH et même si des contrats de 3 ans renouvelés une fois peuvent déboucher sur un CDI, cela ne suffit pas à améliorer les conditions de travail et le salaire, ni à créer un vrai métier avec une formation qualifiante.*

**6-Simplifier les démarches** : un « livret du parcours inclusif » évolutif est créé, censé rassembler tous les documents et outils autour du parcours de l'élève. *Jamais évoqué et pour cause ! Ce livret n'existe pas alors qu'il aurait dû être*

*présenté aux familles et aux enseignants à la rentrée !!!*

**7-Suivi des parcours et évaluation de la « qualité »** : l'outil d'auto-évaluation Qualinclus est préconisé pour le suivi des mesures mises en place, principalement pour les PIAL.

*Cet outil participe de la culture de l'évaluation et repose sur des indicateurs chiffrés et des procédures d'évaluations des personnels et de leurs actions. Une déclinaison version new management public d'une conception managériale issue du privé. Une commission départementale de suivi des PPS est créée pour évaluer la mise en œuvre et arbitrer les recours et/ou litiges. Il en est de même aux plans académique et national. Cet outil ne serait qu'un appui pour les personnels, il n'a pas un caractère obligatoire.*

**Pour conclure**, cette circulaire propose de nombreux aménagements de gestion sans parler à aucun moment des moyens mis en œuvre. On ne peut que s'inquiéter de l'ajout de nouvelles missions ou de redéploiements de personnels administratifs et enseignants à moyens constants.

Concernant les AESH, s'il en est souvent question, les améliorations sont faibles et peu efficaces sur leurs conditions de travail ou leur rémunération ou la reconnaissance d'un métier pourtant devenu essentiel.

La formation des personnels, enseignants et accompagnants, est réduite pour l'essentiel à une plateforme numérique.

Cette circulaire, outil d'une adaptation des moyens aux besoins ne répond donc pas aux principales préoccupations de l'école inclusive, d'abord en se concentrant uniquement sur les élèves en situation de handicap, ensuite en ne proposant aucun moyen pour la formation en présentiel, le recrutement ou encore l'accès à un vrai métier d'accompagnant.

## Rentrée chaotique : promesses non tenues, précarité maintenue Mobilisation massive des AESH le 20 novembre 2019

non-respect des 5 semaines reconnaissant le travail invisible, augmentation du temps de travail sans revalorisation du salaire, obligation de formation pendant les vacances et hors-temps scolaire. De plus, la poursuite de la mutualisation forcée des moyens AESH pour gérer le manque de recrutements, nuit à un accompagnement de qualité et aux conditions de travail. Dans ce contexte, les démissions se multiplient : c'est la conséquence entre autres du travail hors temps scolaire qui pénalise les mères isolées et les AESH ayant un cumul d'emploi. Depuis la rentrée, un peu partout en France,

les AESH s'organisent et se mobilisent.

**NOUS EXIGEONS :**

- > Le réemploi de toutes les AESH ;
- > Pour une meilleure gestion des AESH, des personnels administratifs en nombre et formés : pour des contrats et avenants à jour, des salaires versés, des affectations en fonction des situations des AESH, ... ;
- > Le maintien des accompagnements individuels dans le respect des notifications MDPH ;
- > L'arrêt de la mutualisation forcée aggravée par les PIAL ;
- > Une véritable prise en compte du travail invisible. L'organisation des

activités connexes doit être gérée par l'AESH ;

- > Une formation professionnelle de qualité sur le temps de travail, initiale, continue, spécifique et qualifiante ;
  - > La fin du recrutement par les EPLE ;
  - > La création du nombre d'emplois nécessaire pour couvrir tous les besoins ;
  - > Une revalorisation immédiate des salaires ;
  - > La création d'un véritable statut de la Fonction Publique pour les AESH.
- Nous appelons les AESH et les organisations syndicales à poursuivre et à développer les actions locales.

Nous appelons à participer à une nouvelle journée de mobilisation nationale intersyndicale le 20 novembre 2019 pour porter les revendications des AESH.

**VOIR LIEUX ET HORAIRES DES INITIATIVES SUR NOS SITES**

## Audience AESH du 14 octobre 2019

### Du nouveau pour les AESH ou quand le rectorat envoie des signes de reconnaissance

Le SNUipp-FSU et le SNES-FSU avaient demandé, il y a 3 semaines environ, une audience à Mme La Rectrice pour aborder l'ensemble du « dossier AESH ». Il faut souligner immédiatement les résultats obtenus qui montrent la volonté importante du Rectorat à envoyer des marques de reconnaissance aux personnels concernés.

La délégation de la FSU était composée de Valérie Barzu (SNUipp 45), Paul Agard (SNUipp 37), Joanna Pfeiffer (SNES académique), Arnaud Prier-Cochard (AESH 28) et Stéphane Ricordeau (FSU 41). Nous avons été reçus par M. Daumin (Secrétaire Général), M. Callut (Directeur des Ressources Humaines) et M. Virton (IEN chargé de l'ASH).

Pour aller à l'essentiel, voici ce qui a été acté.

- **Contrats-Rémunération :**

Pour 24 heures hebdomadaires (sur 41 semaines), la quotité travaillée est exactement de 61,2 % et non pas de 60 %. Tous les contrats vont donc être revus et rectifiés en conséquence et la rémunération aussi. Il a été convenu que ce (gros) travail soit effectué pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il est par ailleurs envisageable que l'augmentation de rémunération soit rétroactive au 1<sup>er</sup>/09/2019.

- **« Déroulement de carrière » : on avance !**

Si le terme est évidemment abusif, il prend un peu plus de sens après cette audience.

Nos interlocuteurs ont en effet reconnu qu'il n'était pas compréhensible que les parcours (parfois très longs) ayant précédé la signature d'un CDI ne soient pas pris en compte en terme d'indice de rémunération. Cela signifie, par exemple, qu'un AESH ayant passé 6 ans en CDD devrait à minima être rémunéré au niveau 3 (indice 334) et non pas au niveau 1 (indice 325).

Monsieur le Secrétaire Général n'a pas non plus totalement écarté la possibilité de « remonter plus loin dans le temps » et de prendre en compte des parcours plus longs.

Il nous faut maintenant, dans chaque département, faire le point très précisément de chaque situation individuelle. Le SNUipp-FSU a l'objectif de permettre à tous de profiter de cette avancée.

- **Frais de déplacement : ça avance aussi !**

C'est le même décret qui s'applique pour tous les personnels de l'Education Nationale, donc pour les AESH aussi. Or, ce droit à frais de déplacement n'est pas ou trop peu connu malgré les efforts fournis par le SNUipp-FSU. Il a été convenu que

le Rectorat (ou plutôt le SAGAH de Châteauroux) adresserait un courrier à tous les AESH ; ce courrier expliquera le droit et comment utiliser le logiciel (DT Chorus) et redonnera aussi NUMEN et adresse électronique professionnelle à chacun. Cette information venant enfin de l'employeur doit permettre à tous les ayant droit d'en bénéficier. Sur ce point aussi, nous invitons tous les collègues AESH à prendre contact avec le SNUipp-FSU.

- **Congés de fractionnement :**

Les congés de fractionnement sont octroyés à tous les agents non-titulaires de la fonction publique, non enseignants qui prennent des jours de congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, ce qui est le cas de tous les AESH (et des AED aussi). Ainsi les AESH ont droit à : - un jour de congé supplémentaire si ce nombre est de 5,6 ou 7 - deux jours de congés supplémentaires si ce nombre est au moins égal à 8. Ces deux jours de fractionnement constituent un droit lié à la situation individuelle de l'agent. Pour autant, nous avons demandé que ces jours de congé de fractionnement soit donnés de manière automatique aux AESH de l'académie. Le rectorat va étudier la situation.

- **PIAL et conséquences :**

Nous avons voulu attirer l'attention de nos interlocuteurs sur les probabilités d'affectations plus nombreuses loin du domicile de nos collègues AESH.

M le Secrétaire Général s'est engagé à respecter la « règle » du « pas plus de 20 minutes ou de 20 kilomètres ».

Il s'agit vraiment d'un grand maximum qui doit demeurer du domaine de l'exception.

- **Des AESH « remplaçants » :**

Cette idée émise par le SNUipp-FSU dans plusieurs départements, semble vouloir être reprise par le Rectorat.

Elle reste pour l'instant à l'état de projet et pourrait être expérimentée à petite échelle pour commencer.

- **En conclusion :**

Tout ce qui figure ci-dessus ne va pas changer radicalement la vie des AESH.

Mais sur l'ensemble de ces sujets, les avancées sont réelles et à mettre au crédit d'un dialogue de qualité avec les dirigeants du Rectorat.

A nous maintenant, ensemble de concrétiser ces progrès.



Les sections SNUipp-FSU pour les écoles

> **SNUipp 18** - 5 Bd Georges Clemenceau

18000 Bourges 02 48 70 80 72

snu18@snuipp.fr

> **SNUipp 28** - 21 rue des Grandes Pierres Couvertes

28000 CHARTRES 02 37 21 15 32 snu28@snuipp.fr

> **SNUipp 36** - 34 espace Mendès-France - 36000

CHÂTEAUROUX 02 54 07 61 39 snu36@snuipp.fr

> **SNUipp 37** - 18 Rue de l'Oiselet - 37550

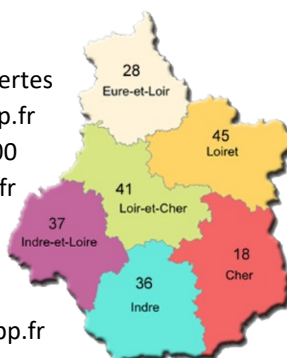
Saint-Avertin 02 47 61 82 91 snu37@snuipp.fr

> **SNUipp 41** - 35-37 Avenue de l'Europe -

41008 Blois Cedex 02 54 42 28 30 snu41@snuipp.fr

> **SNUipp 45** - 10 rue Molière - 45000 Orléans

02 38 78 00 63 snu45@snuipp.fr



Les sections SNES-FSU pour les collèges et lycées.

SNES-FSU Orléans-Tours

29 bd Rocheplatte 45000 Orléans

[02 38 780 780](tel:0238780780) [s3orl@snes.edu](mailto:s3orl@snes.edu)

> **SNES 18** - 5 Bd G. Clemenceau - 18000 Bourges

02 48 24 53 54 snes18@orleans.snes.edu

> **SNES 28** - 21 rue des Grandes Pierres Couvertes

28000 CHARTRES 02 37 21 16 91

snest8@orleans.snes.edu

> **SNES 36** - 34 espace Mendès-France - 36000

CHÂTEAUROUX 02 54 60 09 96

snest6@orleans.snes.edu

> **SNES 37** - 18 Rue de l'Oiselet - 37550

Saint-Avertin 02 47 64 64 48 snest7@orleans.snes.edu

> **SNES 41** - 35-37 Avenue de l'Europe - 41008 Blois Cedex

02 54 45 21 04 snest41@orleans.snes.edu

> **SNES 45** - 10 rue Molière - 45000 Orléans

06.72.92.76.61 snu45@snuipp.fr

snest45@orleans.snes.edu



# Enquête ancienneté et rémunération des AESH



NOM : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse postale : \_\_\_\_\_

CP : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_

Mail : \_\_\_\_\_

Tél : \_\_\_\_\_

**Mon parcours professionnel :** (Ne rien écrire dans ces cases)

- **Contrat aidé (CUI-CAE, PEC...)**

du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_

- **CDD :**

du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_

- **CDI :**

depuis le \_\_\_\_\_

**Avez-vous eu un entretien professionnel ? OUI NON**

Si oui, à quelle date : \_\_\_\_\_

-----

	Contrat 61,2 % (984h/an, 24h/semaine)		
Contrat	CDD	CDI	CDI + 3 ans*
<b>Indice</b>	325	330	334
<b>Salaire brut</b>	933 €	947 €	958 €
<b>Salaire net</b>	748 €	759 €	770. €

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

Rappel :

**Enquête à retourner au SNUipp ou SNES de votre département. Voir adresse et mail ci-dessous.**



**SNUipp NOUS ECRIRE...**

Les sections SNUipp-FSU pour les écoles

> **SNUipp 18** - 5 Bd Georges Clemenceau

18000 Bourges 02 48 70 80 72 [snu18@snuipp.fr](mailto:snu18@snuipp.fr)

> **SNUipp 28** - 21 rue des Grandes Pierres Couvertes

28000 CHARTRES 02 37 21 15 32 [snu28@snuipp.fr](mailto:snu28@snuipp.fr)

> **SNUipp 36** - 34 espace Mendès-France - 36000

CHÂTEAUROUX 02 54 07 61 39 [snu36@snuipp.fr](mailto:snu36@snuipp.fr)

> **SNUipp 37** - 18 Rue de l'Oiselet - 37550

Saint-Avertin 02 47 61 82 91 [snu37@snuipp.fr](mailto:snu37@snuipp.fr)

> **SNUipp 41** - 35-37 Avenue de l'Europe -

41008 Blois Cedex 02 54 42 28 30

[snu41@snuipp.fr](mailto:snu41@snuipp.fr)

> **SNUipp 45** - 10 rue Molière - 45000 Orléans

02 38 78 00 63 [snu45@snuipp.fr](mailto:snu45@snuipp.fr)

Les sections SNES-FSU pour les collèges et lycées.

**SNES-FSU Orléans-Tours**

29 bd Rocheplatte 45000 Orléans

[02 38 780 780](tel:0238780780)

[s3orl@snes.edu](mailto:s3orl@snes.edu)



> **SNES 18** - 5 Bd G. Clemenceau - 18000 Bourges 02 48 24 53 54

[snes18@orleans.snes.edu](mailto:snes18@orleans.snes.edu)

> **SNES 28** - 21 rue des Grandes Pierres Couvertes

28000 CHARTRES 02 37 21 16 91

[snes28@orleans.snes.edu](mailto:snes28@orleans.snes.edu)

> **SNES 36** - 34 espace Mendès-France - 36000

CHÂTEAUROUX 02 54 60 09 96 [snes36@orleans.snes.edu](mailto:snes36@orleans.snes.edu)

> **SNES 37** - 18 Rue de l'Oiselet - 37550

Saint-Avertin 02 47 64 64 48 [snes37@orleans.snes.edu](mailto:snes37@orleans.snes.edu)

> **SNES 41** - 35-37 Avenue de l'Europe - 41008 Blois Cedex

02 54 45 21 04 [snes41@orleans.snes.edu](mailto:snes41@orleans.snes.edu)

> **SNES 45** - 10 rue Molière - 45000 Orléans

06.72.92.76.61 [snu45@snuipp.fr](mailto:snu45@snuipp.fr)

[snes45@orleans.snes.edu](mailto:snes45@orleans.snes.edu)

