AESH
CUI-PEC
AED

SNUipp
FSU
DES IDÉES QUI FONT ÉCOLE

GUIDE PRATIQUE
CONTRACTUELS NON ENSEIGNANTS

5E ÉDITION OCTOBRE 2019

LE SNUIPP-FSU **AUX CÔTÉS DES CONTRACTUELS NON ENSEIGNANTS**

Aides éducateurs remplacés sur leurs missions par les AED en 2003, notamment en éducation prioritaire, puis premiers contractuels en emplois aidés arrivés dans les écoles en 2005 dans le cadre du protocole sur la direction d'école… le SNUipp-FSU a tout de suite fait valoir la nécessité de créer des emplois stables et pérennes pour exercer ces missions.

Dans le même temps, les conditions de recrutement et d'emploi sur des contrats extrêmement précaires ont nécessité l'engagement du SNUipp-FSU pour faire respecter les droits de tous les personnels.

Recours aux prud'hommes pour l'application stricte des droits en matière de formation professionnelle des contractuels en contrat aidé, interventions dans les académies pour faire valoir les droits à prise en charge des frais de déplacement, mobilisation pour les salaires, le SNUipp-FSU n'a jamais cessé de revendiquer des emplois de la Fonction publique, une formation professionnelle et un statut pour des personnels remplissant des missions indispensables au bon fonctionnement des écoles.

Le SNUipp-FSU rencontre régulièrement les contractuels non enseignants pour échanger, débattre ensemble de leurs conditions d'exercice et recueillir leurs attentes pour leurs métier et avenir professionnel. Cette proximité lui permet de porter les revendications des personnels et de les représenter au niveau national, comme c'est le cas actuellement dans le cadre des discussions portant sur la rénovation du métier d'AESH.

Des contractuels non enseignants font le choix de s'engager pour leurs collègues et leur métier. Grâce à leur présence dans les instances et dans les sections départementales, le SNUipp-FSU est un syndicat au plus près de la réalité.

Le SNUipp-FSU et la FSU poursuivent leur combat pour la résorption de la précarité dans la Fonction publique et exigent la titularisation de tous les contractuels.

3 CONTRATS DE **PERSONNELS NON ENSEIGNANTS**

De nombreux personnels non enseignants recrutés par l'Éducation nationale exercent dans les écoles.
Différents types de contrats coexistent.

Contrat Unique d'Insertion (CUI-PEC)

Les contrats aidés sont issus de la loi Borloo de 2005. L'annonce à l'été 2017 de la fin des emplois aidés a été suivie de la mise en place des parcours emploi compétences (PEC) en janvier 2018, comme le préconisait le rapport Borello sur l'inclusion par l'emploi, la formation et l'accompagnement.

Le contrat aidé se transforme, tout en conservant la base juridique du CUI, en particulier sur l'obligation d'accompagnement et de formation du salarié. Ceux-ci doivent se traduire par une mise en oeuvre effective par l'employeur, qui sera aussi sélectionné sur sa capacité à pérenniser les emplois.

Le ministère a annoncé la fin des recrutements sous CUI-PEC. Les seuls contrats qui subsistent à la rentrée 2019 sont ceux qui sont actuellement en cours et qui s'achèveront au 30 juin 2020 au plus tard. Cela met fin à un système à deux vitesses, avec deux types de contrat pour exercer le même métier.

Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Depuis la rentrée 2014, les personnels recrutés pour accompagner les élèves en situation de handicap bénéficient d'un contrat d'AESH de droit public.

Le recrutement s'effectue parmi les titulaires du DEAES (diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social) ou d'un diplôme d'accompagnement à la personne, parmi les contractuel-les en contrat aidé justifiant d'une expérience professionnelle de 9 mois et parmi les titulaires d'un diplôme de niveau bac.
Le recrutement se fait en CDD d'une durée de 3 ans, renouvelable et transformable en CDI au bout de 6 ans.

Plus de 50 000 AESH exercent dans les écoles et les établissements du second degré. Ils et elles sont près de 32 000 à exercer dans le premier degré.

ATTENTION !
La fin des recrutements sous contrats aidés, des conditions d'emploi précaires (temps incomplet, petit salaire) entraînent des difficultés à recruter des AESH. Seule la garantie d'un vrai métier statutaire et reconnu peut enrayer cette tendance.

Assistants d'Éducation (AED)

Les AED sont issus des MI-SE (maîtres d'internat et surveillants d'externat) et exercent essentiellement dans le second degré.
Il y a moins de mille AED dans les écoles sur des missions d'encadrement et de surveillance, de soutien et d'assitance pédagogique, principalement en éducation prioritaire. La réforme sur le prérecrutement des professeurs va augmenter ce nombre.

LES CONDITIONS DE **RECRUTEMENT**

Tous ces contractuels (AESH, CUI et AED) sont recrutés par l'Éducation Nationale via le chef d'établissement du collège ou lycée employeur ou via le Directeur académique des services de l'Éducation Nationale (DASEN).

POUR LES CUI-PEC

Sont éligibles à un CUI-PEC les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Les publics prioritaires sont déterminés au niveau régional par un arrêté préfectoral.

Doivent faire l'objet d'une attention particulière :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés ;
- les personnes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Le parcours emploi compétences vise l'insertion durable du bénéficiaire sur le marché du travail.

POUR LES AESH

Le recrutement des AESH s'effectue parmi :

- les titulaires du DEAES ou d'un diplôme d'accompagnement à la personne ;
- les personnes en CUI ou PEC justifiant de 9 mois d'expérience professionnelle dans le domaine de l'accompagnement des personnes en situation de handicap ;
- les titulaires d'un diplôme de niveau IV.

POUR LES AED

La priorité est donnée aux étudiants boursiers. Il faut être titulaire du baccalauréat (ou d'un diplôme équivalent).

DES MODALITÉS PRÉCISES À RESPECTER

L'employeur doit transmettre le contrat de travail au salarié dans les deux jours suivant l'embauche sous peine de requalification du CDD en CDI.

Les salarié-es doivent passer une visite médicale d'embauche, à la charge de l'employeur, auprès d'un médecin agréé et ce, dans le mois suivant le recrutement. Cependant, cette obligation est rarement appliquée par l'employeur.

CUI-PEC : UN PARCOURS ACCOMPAGNÉ

- **Le tutorat**, ***assuré par des collègues désignés par l'employeur parmi les volontaires pour assumer cette fonction (généralement le directeur d'école, l'enseignant accueillant ou référent).***
- **Le suivi**, ***assuré par Pôle emploi, en amont, pendant et à la sortie du parcours (sous forme d'entretiens ou de livret de suivi).***

L'accompagnement est considéré par le code du travail, au même titre que la formation, comme une contrepartie obligatoire à l'aide financière attribuée à l'employeur.

LES MISSIONS EXERCÉES AU SEIN DES ÉCOLES

Dans les écoles, les missions des contractuels non enseignants étaient nombreuses : aide à la vie scolaire, à l'animation des BCD, des TICE, l'assistance administrative à la direction d'école, aide à la scolarisation des élèves en situation de handicap. Aujourd'hui la priorité est donnée à l'accompagnement.

ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

L'accompagnement des élèves se décline selon deux modalités :

- **aide individuelle** : elle est attribuée par la CDAPH à un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu, pour une quotité horaire déterminée.
- **aide mutualisée** : elle est attribuée par la CDAPH à un élève qui a besoin d'un accompagnement sans qu'il soit nécessairement soutenu et continu, et sans précision de quotité horaire.

L'**accompagnement collectif** dans les ULIS (1er ou 2nd degré) relève d'une décision de l'autérité académique.

Ces missions sont exercées indifféremment par des AESH, AED et contractuels en CUI-PEC.

AIDE ADMINISTRATIVE À LA DIRECTION DE L'ÉCOLE

Cette mission portant à la fois sur l'aide administrative à la direction (aide à l'accueil des personnes se présentant à l'école, au suivi des élèves absents, à la gestion administrative...) et sur le fonctionnement de l'école (aide à la surveillance sous la responsabilité des enseignants, accompagnement des sorties scolaires, accompagnement dans l'accès aux ressources numériques ou aux bibliothèques et aide aux enseignants dans les activités pédagogiques) subit de plein fouet la diminution des emplois aidés dans les écoles et a quasiment disparu.

DES MISSIONS QUI DOIVENT ÊTRE PÉRENNISÉES

Les missions d'accompagnement des élèves en situation de handicap, comme les missions d'aide administrative à la direction ou encore celles exercées par les ex emplois-jeunes (BCD, informatique, vie scolaire...) correspondent à de véritables besoins dans les écoles.
Or elles sont remises en cause aujourd'hui par la suppression des contrats aidés qui n'ont pas donné lieu à de véritables embauches dans les écoles. Seule la mission d'accompagnement a bénéficié d'un début de "professionnalisation" avec la création des AESH.
C'est pourquoi le SNUipp et la FSU revendiquent la création d'emplois de la fonction publique pour les personnels qui exercent ces missions.

LES DIFFÉRENTS **CONTRATS** AESH, AED, CUI-PEC

Le contrat précise les fonctions pour lesquelles le contractuel est recruté ainsi que les écoles ou établissements au sein desquels il exerce.
Il mentionne également la durée pour laquelle il est établi, ainsi que la quotité de travail.

DURÉE, RENOUVELLEMENT ET PÉRIODE D'ESSAI | AESH, AED

6 ans en CDD

Le contrat est d'une durée de 3 ans, renouvelable une fois, pour une durée maximum de 6 ans. Les AESH accèdent au CDI dès 6 ans d'ancienneté de contrat. Si celle-ci tombe en cours de CDD, celui-ci est automatiquement requalifié en CDI.

L'administration doit notifier son intention de renouveler ou non le contrat 1 mois avant la fin du contrat pour les AESH et AED ayant moins de 2 ans d'ancienneté et 2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté. L'AESH ou AED dispose ensuite de huit jours pour faire connaître sa réponse.

Il n'existe pas d'indemnité de fin de contrat.

1/12e de période d'essai

La période d'essai est d'un douzième de la durée du premier contrat. Il n'y a plus de période d'essai en cas de renouvellement.

Attention aux conséquences d'un refus de renouvellement

Si le salarié refuse une proposition de renouvellement, il sera considéré comme démissionnaire (avec une carence de 4 mois de droits au chômage), sauf dans quelques cas particuliers (cf zoom *Quelle démission est dite légitime* ?).

Pour les AED, le contrat ne peut pas être renouvelé au-delà de 6 ans.

UN CHANGEMENT D'AFFECTATION PEUT-IL ÊTRE REFUSÉ ?

Un changement d'affectation peut avoir lieu en cours de contrat. Cette modification du contrat de travail par un avenant est légale, un changement de lieu de travail ne constitue pas une modification substantielle du contrat de travail si la zone géographique est la même. Si le salarié refuse, cela est considéré comme un motif pouvant conduire à une procédure de licenciement (avec une carence de 4 mois de droits au chômage). L'affectation sur un PIAL risque d'imposer au salarié une plus grande flexibilité d'affectation.

Toutefois les contractuels en CUI-PEC peuvent refuser sans que cela ne soit considéré comme une faute ou un motif de licenciement dès lors que la nouvelle affectation est incompatible avec leurs obligations familiales, le suivi d'une formation professionnelle ou une activité professionnelle chez un autre employeur.

LES DIFFÉRENTS **CONTRATS** AESH, AED, CUI-PEC (SUITE)

DURÉE, RENOUVELLEMENT ET PÉRIODE D'ESSAI | CUI-PEC

2 types de contractualisation

Lors de son embauche, le salarié signe une convention individuelle tripartite (cerfa) conclue avec l'employeur Education nationale et Pôle emploi ainsi qu'un contrat de travail avec l'employeur Education nationale uniquement.

Un contrat de 12 mois

La durée préconisée est de 12 mois, avec une durée minimale fixée à 9 mois. La durée maximale est de 24 mois, sauf cas dérogatoires.

1 mois de période d'essai

La période d'essai est de 1 mois pour un contrat supérieur à 6 mois.
De même, un renouvellement ne comporte plus de période d'essai.

Attention, le renouvellement du CUI-PEC n'est pas automatique. Pôle Emploi examine la pertinence du renouvellement au regard du parcours et de la situation du salarié. Le contrat doit être un levier vers l'emploi et l'accès à la formation.

DES DÉROGATIONS | CUI-PEC

Le cadre réglementaire est celui du contrat unique d'insertion (CUI) et des dérogations restent possibles. Elles ne sont pas un droit mais une possibilité appréciée en fonction de la situation individuelle.

Prolongation de contrat jusqu'à 60 mois :

- Pour achever une formation professionnelle en cours
- Pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, sans condition d'âge
- Pour les personnes de 50 ans et plus reconnues par Pôle emploi comme « *rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi* ».

Prolongation jusqu'au départ en retraite :

Depuis la loi d'août 2015, les personnes de 58 ans et plus peuvent également bénéficier d'une dérogation pour prolonger le contrat « *jusqu'à la date à laquelle [elles] sont autorisées à faire valoir leurs droits à la retraite* ».

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

Non, c'est l'Éducation nationale via le collège ou le lycée employeur et via le Directeur académique des services de l'Éducation nationale (DASEN) qui sont chargés du recrutement et de la gestion.
Le directeur ou la directrice d'école est simplement délégataire de son autorité.
Le directeur ou la directrice d'école est donc chargé-e de l'application du contrat (notamment l'emploi du temps en lien avec le ou les enseignants). En aucun cas, il ou elle ne peut être chargé-e du recrutement ou de la constitution du contrat.

LE TEMPS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI DU TEMPS

L'organisation du temps de travail est source de conflits assez fréquents.

POUR LES CUI-PEC

20 heures hebdomadaires

Les salariés en contrat aidé dans l'Éducation nationale travaillent sur la base de 20 heures hebdomadaires.

Contrairement aux AESH et AED, leur temps de travail n'est pas annualisé mais la durée hebdomadaire de travail peut être modulée.

Le programme prévisionnel de la répartition des heures sur l'année ou sur la période couverte par le contrat de travail est joint au contrat de travail. Ce programme peut être modifié en respectant un délai de prévenance de 15 jours au moins. L'article L3123-12 du code du travail précise que le salarié peut refuser « *dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée* ».

Modulation et pas annualisation

L'article L3141-31 du code du travail stipule que les jours de fermeture d'un établissement dépassant la durée des congés légaux (5 semaines) donnent droit à rémunération. Il est donc possible de moduler avec des semaines « hautes » (par exemple 25 heures) et des semaines « basses » (par exemple 15 heures) mais pas avec des semaines à 0 heure.

POUR LES AESH, AED

Annualisation

Les AESH et AED travaillent sur la base de 1 607 heures annuelles pour un temps complet, réparties entre 41 et 45 semaines. Ces heures comprennent la journée de solidarité qui n'est donc pas à « rattraper ». En général, cette annualisation du temps de travail est réalisée sur la base de 41 semaines.

Par exemple un AESH travaillant 24 heures par semaine a un volume d'heures annuelles de 984 heures réparties sur 41 semaines. Cela correspond à une quotité de travail de 61,2%.

Missions des AESH

Les missions exercées sont strictement énumérées dans la circulaire n°2017-084 du 3 mai 2017.

Les AESH ne peuvent effectuer que des missions liées à l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

5 semaines en dehors des semaines d'école ?

Ce temps correspond à la prise en compte du travail invisible effectué tout au long de l'année. Il couvre donc toutes les activités complémentaires et connexes (adaptation du travail, réunions, ESS, temps d'échange avec l'enseignant de la classe ou l'équipe éducative, formation...). Ce temps ne peut pas être intégré à l'emploi du temps hebdomadaire sous la forme d'heures complémentaires régulières ou être utilisé pour augmenter le temps d'accompagnement.

LE SALAIRE
CUI-PEC, AESH, AED

Les contractuels non enseignants sont rémunérés au Smic ou quasi au minima de la Fonction publique. Conjugués à des temps incomplets imposés et à des salaires très faibles, ils subissent de plein fouet la précarité.

Pour les CUI-PEC

Les salariés en CUI-PEC sont rémunérés au Smic. Un contrat de 20 heures hebdomadaires correspond à 697 euros net mensuels.

Cumul possible avec diverses allocations

Il est possible, sous certaines conditions, de cumuler le salaire avec la prime d'activité et les allocations perçues auparavant (Allocation de Retour à l'Emploi, Allocation de Solidarité Spécifique pendant 3 mois, Allocation Temporaire d'Attente).

Pour les AESH, AED

Les AESH sont rémunérés lors de leur recrutement à l'indice brut 325, premier niveau d'une grille comportant 8 niveaux.

A leur passage en CDI, ils sont rémunérés à l'indice de niveau 2 (indice majoré 330). Le niveau 8 est à l'indice majoré 363, soit 155 euros brut de plus que le niveau 2 pour un temps plein.

Par exemple, une quotité de travail de 61,2% (24h hebdomadaires sur 41 semaines) correspond à une rémunération de 759 euros nets au niveau 2 de l'échelle et à 835 euros nets en haut de l'échelle...

Les AED sont rémunérés au traitement minimum de la Fonction publique (indice majoré 311). Ils bénéficient d'une indemnité différentielle pour atteindre le niveau du SMIC. Leur rémunération nette mensuelle pour un temps plein s'élève à 1 217 €.

Les AESH et AED ont également droit au paiement du **supplément familial de traitement** (SFT) selon le nombre d'enfants.

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

ACCOMPAGNANT ET ACCOMPAGNANTE DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AESH)

	À TEMPS COMPLET			À 61,2% (934H/AN, 24H/SEMAINE)		
ÉCHELON	CDD	CDI	CDI + 3 ans*	CDD	CDI	CDI + 3 ans*
Indice	325 (niv 1)	330 (niv 2)	334 (niv 3)	325	330	334
Salaire brut	1 524 €	1 548 €	1 566 €	933 €	947 €	958 €
Net zone 3	1 223 €	1 241 €	1 256 €	748 €	759 €	770 €

LE SALAIRE (SUITE)
LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

EVOLUTION DU SALAIRE | AESH

Pas de carrière, mais une réévaluation

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

L'entretien professionnel

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

Des pratiques académiques

Les modalités d'évolution de la rémunération, de l'espace indiciaire de traitement ou des entretiens professionnels sont décidées au niveau de l'académie et doivent présentées au comité technique académique (CTA).

INDEMNITÉS REP ET REP+ UNE REVENDICATION !

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

FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE TRANSPORT

Affectation sur plusieurs écoles ou établissements

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

Pour y avoir droit :

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

Rien d'automatique...

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

Une prise en charge des transports

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

CDISATION DES AESH
LOIN DU MÉTIER ATTENDU

La reconnaissance professionnelle des AESH passe aujourd'hui par la création d'un métier sous statut de la Fonction publique.

L'AVIS DU SNUIPP-FSU

Le SNUipp et la FSU revendiquent la création d'emplois de la Fonction publique pour les accompagnants des élèves en situation de handicap, au même titre que pour l'ensemble des contractuels.. Pour l'instant, seul un début timide de « professionnalisation » est engagé.
Si la possibilité d'accès au CDI à l'issue de 6 ans d'exercice effectif des fonctions et la création d'un cadre de salaire en fonction de l'ancienneté sont un mieux pour les AESH, les élèves accompagnés et les écoles, elles **restent largement insuffisantes et ne règlent pas la précarité** rencontrée par les personnels exerçant ces missions. Les AESH sont certes CDisables mais ils subissent pour la majorité d'entre eux des temps incomplets imposés et des salaires indignes.

Le plan de transformation de 56 000 contrats CUI-CAE en 32 000 emplois d'AESH sur 5 ans abondé de la transformation des derniers contrats aidés ne règle pas les tensions dans les écoles et les établissements, faute de créations d'emplois en nombre suffisant (seulement 4 500 pour 2019) au regard de l'accroissment des besoins d'aide humaine.

La fin des recrutements sous contrats aidés liée à la faible variation d'emplois va créer des tensions supplémentaires dès la rentrée. Les pôles inclusifs d'accompagnement localisé (PIAL) vont avoir des incidences pour les AESH qui vont voir leur mission transformée. Généralisation de l'accompagnement mutualisé, adaptation et flexibilité vont engendrer une dégradation des conditions de travail.

Des mesure à prendre rapidement. Le minsitère doit aujourd'hui respecter ses engagements auprès des AESH en créant un véritable métier d'accompagnant des élèves en situation de handicap.

Cela passe par un statut de la Fonction publique, l'assurance d'un travail à temps complet, une formation professionnelle et une revalorisation des salaires.

Il faut en finir avec la précarité !

QUI PEUT ÊTRE CDISÉ ? QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES ?

Les AESH qui totalisent six années effectives de fonctions en tant qu'accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH ou AED) peuvent bénéficier d'un CDI de la Fonction publique.

Tout renouvellement de contrat au-delà de la 6ème année doit obligatoirement se faire en CDI, tant que le besoin existe.

Les contractuels en CDI ne relèvent pas du cadre général de la Fonction publique. Ils ont des droits qui leur sont propres.

Le CDI se heurte aux limites du besoin non permanent, des temps incomplets imposés et des salaires insuffisants.

LES **CONTRACTUELS EN CDI** LA FIN DE **FONCTIONS**

De nombreux AESH sont aujourd'hui recrutés en CDI, ce qui leur permet d'accéder à des droits spécifiques.

Portabilité du CDI

Le contractuel qui bénéficie déjà d'un engagement en CDI peut être recruté directement en CDI par un autre employeur au sein de la même Fonction publique pour exercer des fonctions de même catégorie hiérarchique.

Un AESH changeant d'académie peut donc être recruté directement en CDI si cela est possible.

Congé de mobilité

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

La fin de **fonctions**

Fin d'un contrat à durée déterminée

Le contrat prend fin à son terme. La persistance du besoin ne crée pas de droit au renouvellement du contrat. L'administration est tenue toutefois d'informer le contractuel de son intention ou non de renouveler le contrat, en respectant un délai de prévenance (8 jours avant pour un contrat inférieur à 6 mois, 1 mois pour un contrat entre 6 mois et 2 ans, 2 mois pour un contrat de plus de 2 ans et 3 mois pour un contrat susceptible d'être reconduit en CDI).

Atteinte de la limite d'âge

Elle est fixée à 67 ans.

Licenciement

Il peut y avoir plusieurs motifs de licenciement : insuffisance professionnelle, motif disciplinaire, suppression ou transformation de l'emploi, recrutement d'un fonctionnaire sur l'emploi occupé, refus de contrat. Une procédure est à respecter (entretien préalable, consultation de la CCP, notification de licenciement, délai préavis).

Départ à la retraite

Le départ se fait soit par limite d'âge, soit à la demande du contractuel qui remplit les conditions.

Démission, décès

LES DROITS À FORMATION

Seconde source de conflits après le temps de travail, la formation des contractuels non enseignants est pourtant très encadrée par les textes réglementaires.

Formation d'adaptation à l'emploi pour les accompagnants

La formation d'adaptation à l'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap a pour objectif de leur apporter des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'ils exercent.

Elle est incluse dans le temps de service effectif et est de 60 heures. Elle est obligatoire, due à tous les salariés quel que soit leur contrat (AESH, AED, CUI-PEC), et doit se dérouler sur le temps de travail.

Formation professionnelle | CUI-PEC

Les contrats aidés prévoient « *des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel* ».
Les contractuels en CUI-PEC doivent pouvoir suivre à leur initiative une formation permettant de progresser au cours de leur vie professionnelle « *d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme* » (article L. 6314-1 du code du travail).

Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

Le respect des engagements ?

Le parcours emploi compétences est sensé mieux encadrer les engagements de l'employeur sur la formation professionnelle, en contrepartie du versement de l'aide. Les employeurs seront sélectionnés en fonction de leurs capacités à insérer dans l'emploi et à proposer des postes.

LES CONTRACTUELS EN CUI-CAE PEUVENT-ILS DÉCOUVRIR D'AUTRES CHAMPS PROFESSIONNELS ?

Le contrat aidé permet au bénéficiaire de se confronter à des situations de travail pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement. Il bénéficie ainsi de périodes de mise en situation en milieu professionnel, encadrées par une convention (article L.5135-1 du code du travail). La durée de chaque période ne peut excéder un mois et la durée de l'ensemble des périodes effectuées au cours du contrat initial ne peut pas représenter plus de 25% de celui-ci.

LES DROITS À FORMATION (SUITE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

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

Infos sur *http://www.vae.gouv.fr/*

Congé de formation professionnelle | AESH, AED

Après 3 ans de services effectifs, les AESH et les AED peuvent demander un congé de formation. Pendant le congé, ils perçoivent une indemnité correspondant à 85% de leur salaire brut.

Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. En fin d'année, il est alimenté (en heures/AESH-AED ou en euros/CUI-PEC) en proportion du temps de travail réalisé dans l'année et dans la limite d'un plafond.
Infos sur http://*www.moncompteactivite.gouv.fr*

Le DEAES

Le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) a été créé en 2016. C'est un diplôme de niveau V correspondant au CAP et BEP.
Il comporte **trois spécialités dont l'*« accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire »***, qui concerne spécifiquement les AESH.
Le DEAES peut être obtenu par la **voie de la formation initiale ou par le biais d'une validation des acquis de l'expérience**.
L'accès des AESH en poste à ce diplôme professionnel est garanti par les différents textes réglementaires. Les modalités exactes, notamment en termes d'organisation du service et de mise en place de VAE, sont inégales selon les départements et doivent être précisées par le ministère au plus vite. La préparation au diplôme doit être gratuite et accessible à tous.

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

LES DROITS À CONGÉS

Droit à congé maladie

Pour les AESH, AED

En cas de congé de maladie ou d'accident du travail, les AESH et les AED, au même titre que les autres agents non titulaires régis par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 peuvent bénéficier du maintien de leur traitement en fonction de leur ancienneté. A compter de janvier 2018, un jour de carence est instauré.

- Après 4 mois, 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi traitement.
- Après 2 ans, 2 mois à plein traitement puis 2 mois à demi traitement.
- Après 3 ans, 3 mois à plein traitement puis 3 mois à demi traitement.

Pour les CUI-PEC

Les contractuels en CUI-PEC perçoivent des indemnités journalières versées par la CPAM avec 3 jours de carence (l'indemnité n'est versée qu'au delà de 3 jours - sauf Alsace-Moselle où il n'y a pas de carence).

Dans tous les cas, l'arrêt de travail doit être envoyé dans les 48h à l'employeur et à la caisse de Sécurité sociale.

Garde d'enfants malades

Pour les AESH, AED

Le nombre de jours est égal à une fois les obligations de service hebdomadaires plus un jour, soit 11 demi-journées. Si l'AESH ou l'AED élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation, ce nombre est doublé.

Pour les CUI-PEC

Le nombre de jours est de 3 par an, non rémunérés, 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assure la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Dans tous les cas, la maladie doit être constatée par certificat médical.

Congé de maternité, congé de parentalité

Pour les AESH, AED

Après 6 mois d'ancienneté, les AESH et les AED ont droit à un congé maternité de 16 semaines à plein traitement.

Pour les CUI-PEC

Après 10 mois d'immatriculation à la sécurité sociale, les contractuels en CUI-PEC bénéficient d'une indemnité journalière de repos de la sécurité sociale correspondant environ au salaire net.

Le **congé de parentalité** se compose de 3 jours, consécutifs ou non, dans les 15 jours entourant la naissance puis de 11 jours consécutifs à prendre dans les 4 mois suivant la naissance.

LES **ABSENCES**, LA **SANTÉ**, L'**ACTION SOCIALE**

Les autorisations d'absence diverses

Pour les AESH, AED

Ils ont droit aux mêmes autorisations d'absences que les fonctionnaires (mariage, PACS, décès de certains proches, examens et concours...).

Pour les CUI-PEC

Ils ont également droit à des autorisations rémunérées pour mariage ou PACS (4 jours), décès de certains proches.

Complémentaire Santé

Les AESH, AED et contractuels en CUI-PEC cotisent à l'assurance maladie et sont généralement rattachés à la MGEN pour la sécurité sociale. Il leur est possible de cotiser également à une mutuelle complémentaire. Selon les revenus de leur foyer ils peuvent prétendre à deux aides pour cela.

Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC)

La CMUC est une mutuelle gratuite qui peut s'additionner à une autre mutuelle privée. Elle offre une prise en charge à 100 % dans la limite des tarifs de remboursement de l'Assurance Maladie et dans le cadre du parcours de soins coordonné. Pour en bénéficier il faut avoir des revenus inférieurs à 8 810 € pour un foyer fiscal d'une personne et 13 215 € pour un foyer de 2 personnes, 15 858 € pour 3 personnes...

Aide à la Complémentaire Santé (ACS)

L'ACS donne droit à une déduction sur le montant annuel des cotisations mutuelles (200 € pour les personnes âgées de 16 à 49 ans).
Pour en bénéficier, il faut avoir des revenus inférieurs à 11 894 € sur les 12 derniers mois pour un foyer fiscal d'une personne et 17 840 € pour un foyer de 2 personnes, 21 408 € pour 3 personnes...

Ces deux aides (CMUC et ACS) sont examinées dans la même procédure auprès de la CPAM (formulaire S3711 à télécharger sur www.ameli.fr).

Action Sociale

Pour les AESH, AED

Ils ont droit droit à l'action sociale (chèques vacances ou CESU pour la garde d'enfants).
D'autres prestations existent à l'initiative des académies (aide au logement, aide aux vacances, aides exceptionnelles et prêt à court terme...).
Se renseigner auprès du rectorat.

Pour les CUI-PEC

Les contractuels en CUI-PEC n'ont pas droit à l'action sociale.

LES DROITS AUX **ALLOCATIONS CHÔMAGE**

Au terme de leur contrat (durée échue ou non renouvellement à l'initiative de l'employeur), les AESH, les AED et les contractuels en CUI-PEC qui remplissent les conditions d'inscription comme demandeur d'emploi, peuvent prétendre aux allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun.

ARE : AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI

Les contractuels en CDD, CDI ou CUI-PEC involontairement privés d'emploi peuvent prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Il faut être inscrit à Pôle Emploi, justifier d'une période minimale de travail de 88 jours et être en recherche active d'emploi.
La durée de versement de l'ARE dépend de la durée d'affiliation lors des 28 derniers mois : la durée d'indemnisation équivaut à la durée d'emploi de 4 mois à 2 ans et à 730 jours maximum pour plus de 2 ans d'emploi.
Des règles particulières sont prévues pour les salariés âgés de plus de 53 ans.

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

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

Toutes les infos sur : https://www.pole-emploi.fr/candidat/l-allocation-d-aide-au-retour-a-l-emploi-are--@/index.jspz?id=77160

QUELLE DÉMISSION EST DITE "LÉGITIME" ?

Un salarié n'a pas droit aux allocations de chômage en cas de démission ou de refus d'un renouvellement de contrat. Il lui faudra attendre 4 mois et justifier d'une recherche active d'emploi pour demander le réexamen de sa situation.
Cependant, certaines démissions peuvent être considérées comme légitimes par Pôle emploi et donner droit aux allocations :

- ***pour changement de résidence***
- ***si le salarié rompt son contrat CUI pour suivre une action de formation qualifiante ou pour exercer un CDD d'au moins 6 mois.***
- ***pour reprendre un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI)***
- ***pour effectuer une mission de volontariat de solidarité internationale***

CONFLITS DU TRAVAIL ET DROITS SYNDICAUX

CCP, TRIBUNAL ADMINISTRATIF, PRUD'HOMMES

Pour les AESH, AED

Les AESH et les AED relèvent des commissions consultatives paritaires (CCP) qui sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles de licenciement et sur les sanctions disciplinaires. La CCP est composée de l'administration (le recteur ou son représentant) et de 5 représentants des personnels AESH ou AED, désignés suite aux élections professionnelles qui se tiennent tous les 4 ans.

La FSU demande que cette instance paritaire soit également consultée sur d'autres sujets (recrutements, affectations, congés de formation...).

Comme les fonctionnaires, les AESH et les AED peuvent déposer un recours au tribunal administratif pour contester une décision de l'administration.

Pour les CUI-PEC

Les contractuels en CUI-PEC ne disposent pas d'instance représentative.

En tant que salariés de droit privé, ils relèvent du tribunal des Prud'hommes pour l'ensemble des conflits du travail. En cas de problème, il faut en informer la section du SNUipp-FSU.

RECOURS AUX PRUD'HOMMES AVEC LE SNUIPP-FSU

Avec le SNUipp-FSU, de nombreux contractuels en CUI ont engagé des recours aux prud'hommes suite au non respect de leurs droits à formation professionnelle par l'Éducation nationale. Beaucoup d'établissements employeurs ont été condamnés.

Le total des indemnités perçues par les salariés suite à leur action en justice est généralement de l'ordre de 10 000 euros.

LES MÊMES DROITS SYNDICAUX QUE LES ENSEIGNANTS

Les AESH et les AED ont les mêmes droits syndicaux que les enseignants du 1er degré (Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique, circulaire du 3 juillet 2014).

Par extension, les contractuels en CUI-PEC recrutés par les EPLE et exerçant dans les écoles relèvent également du droit syndical de la Fonction publique.

- Ils ont le **droit de grève**, sans application de la déclaration d'intention préalable liée à la mise en place du service minimum d'accueil (SMA).
- Ils ont **droit aux réunions d'information syndicale sur leur temps de travail**, 3 demi-journées par année scolaire.
- Ils ont **droit aux stages syndicaux sur leur temps de travail**. La demande écrite est à transmettre un mois avant la date du stage.

LES TEXTES DE **RÉFÉRENCE**

Pour les AESH

- **Article 124 de la loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013** de finances pour 2014
- **Article L917-1** “Dispositions spécifiques relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap” du Code de l’éducation
- **Décret n°2018-666 du 27 juillet 2018** modifiant le décret n°2014-724 du 27 juin 2014
- **Décret n°2014-724 du 27 juin 2014** relatif aux conditions de recrutement et d’emploi des AESH
- **Circulaire n°2014-083 du 8 juillet 2014** relative aux conditions de recrutement et d’emploi
- **Circulaire n°2017-084 du 3 mai 2017** sur les missions et activités des personnels chargés de l’accompagnement des élèves en situation de handicap
- **Circulaire n°2019-090 du 5 juin 2019** sur le cadre de gestion des personnels exerçant des missions d’accompagnement d’élèves en situation de handicap (AESH)

Pour les AED

- **Décret 86-83 du 17 janvier 1986** relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l’Etat
- **Circulaire n°1262 du 26 novembre 2007** relative aux agents non titulaires
- **Loi 2003-400 du 30 avril 2003** relative aux assistants d’éducation
- **Décret n°2014-724 du 27 juin 2014** relatif aux conditions de recrutement et d’emploi des AESH (titre II, modifiant le décret 2003-484 du 6 juin 2003)
- **Décret 2003-484 du 6 juin 2003** fixant les conditions de recrutement et d’emploi des assistants d’éducation
- **Circulaire 2003-092 du 11 juin 2003** relative aux assistants d’éducation

Pour les CUI-PEC

- **Code du travail** L.5134-24 à L.51, R.5134-40 à R.5134-47
- **Loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008** généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d’insertion
- **Loi n°2015-994 du 17 août 2015** relative au dialogue social et à l’emploi
- **Circulaire n°2017-084 du 3 mai 2017** sur les missions et activités des personnels chargés de l’accompagnement des élèves en situation de handicap
- Circulaires annuelles de la DGEFP (dont **Circulaire du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d’inclusion dans l’emploi**)
- Circulaires des préfets de région

SE SYNDIQUER
AU SNUIPP-FSU

- C'EST DÉCIDER ENSEMBLE,
- C'EST REFUSER L'ISOLEMENT,
- C'EST DONNER À TOUTES ET TOUS LES MOYENS DE SE DÉFENDRE ET D'AVANCER,
- C'EST EFFECTUER UN GESTE SOLIDAIRE,
- C'EST EXIGER COLLECTIVEMENT UNE ÉCOLE DE QUALITÉ AVEC DES PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS RECONNUS !

Adhérez directement en ligne : adherer.snuipp.fr/XX
où XX est le numéro du département)
ou auprès de votre section départementale du SNUipp-FSU

SOMMAIRE GUIDE CONTRACTUELS NON ENSEIGNANTS

√ ***Trois contrats de personnels non-enseignants*** *page 3*
√ ***Les conditions de recrutement*** *page 4*
√ ***Les missions exercées au sein des écoles*** *page 5*
√ ***Les différents contrats AESH, AED, CUI-CAE*** *pages 6 et 7*
√ ***Le temps de travail et l'emploi du temps*** *page 8*
√ ***Le salaire et les frais de déplacement*** *page 9 et 10*
√ ***CDIsation des AESH loin du métier attendu*** *page 11*
√ ***Les contractuels en CDI, la fin de fonctions*** *page 12*
√ ***Les droits à formation*** *pages 13 et 14*
√ ***Les droits à congés*** *page 15*
√ ***Les absences, la santé, l'action sociale*** *page 16*
√ ***Les droits aux allocations chômage*** *page 17*
√ ***Conflits du travail et droits syndicaux*** *page 18*
√ ***Les textes de référence*** *page 19*