



Personnels qui Accompagnent les Élèves en Situation de Handicap (AESH)

La CGT est la première confédération syndicale de France.

Dans l'enseignement public la CGT, c'est la CGT Éduc'action.

AED, CUI, AVS-AESH, PE, PLP, CPE, COP, certifié-e-s, agrégé-e-s, personnels administratifs, personnels de santé ou des services sociaux, personnels de labo..., tou-te-s ensemble nous construisons une école qui forme et émancipe. rejoignez-nous !

Vous pouvez lutter avec nous contre des réformes qui dégradent constamment le Service Public d'Éducation et donc qui dégradent nos conditions de travail et les conditions de réussite des élèves.

Sommaire ,

P. 1 : Edito

P. 2 et 3 : AESH en CUI ou AED

P. 4 et 5 : AESH en CDD et en CDI

*P. 6 : La CGT Éduc'action revendique !
Bulletin de syndicalisation*

Le décret de 2014, instituant, 9 ans après la loi de 2005 sur Handicap, le métier d'AESH, est loin d'avoir réglé tous les problèmes.

On le voit très concrètement dans les académies : les Rectorats exploitent à fond le statut précaire de ces personnels. Rappelons, en effet, que les personnels AESH qui bénéficient du nouveau statut restent précaires et mal payés, en Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou Indéterminée (CDI). Le gouvernement n'a pas mis en place un métier statutaire. Sans parler des collègues encore AED ou en Contrat Unique d'Insertion (CUI)...

De plus, la mise en place du diplôme et de la formation correspondante tarde à arriver. Le gouvernement continue de bloquer sur le niveau du diplôme : on veut nous imposer un diplôme de niveau CAP, peu payé et avec une formation au rabais.

Dans les départements, la CGT Éduc'action est aux côtés des personnels pour gagner, enfin, la mise en place d'un véritable métier statutaire pour accompagner les élèves en situation de handicap.

Quelques repères (rentrée 2014) :

18 648 AESH (3 787 en CDI et 14 861 en CDD)

4 080 AED-AESH

Environ 41 000 CUI-AESH

259 941 élèves sont en situation de handicap (chiffre en augmentation de 8,7 % entre 2013 et 2014).

42 % des élèves en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement.

Retrouvez sur notre site internet, toutes les infos :

www.unsen.cgt.fr



AESH en Contrat Unique d'Insertion (CUI)

Le texte de référence est la Circulaire du 14 janvier 2010 du Ministère de l'Éducation nationale.

Le CUI est un Contrat à durée déterminée (CDD) de droit privé, de **6 mois minimum** renouvelable dans la limite d'une **durée totale de 24 mois**. Cette durée totale peut être portée à **60 mois** pour les salarié-e-s âgés de 50 ans et plus et bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA, de l'AAH ou reconnu-e-s travailleurs-ses handicapé-e-s.

Une **convention individuelle** devait être signée par l'employeur et le « Pôle Emploi » pour le compte de l'État, préalablement ou concomitamment à l'embauche du/de la salarié-e. Depuis le **1^{er} novembre 2012**, lors de la conclusion d'un CUI la **convention individuelle tripartite est remplacée par une décision administrative d'attribution d'aide à l'insertion professionnelle**. L'employeur qui souhaite recruter un-e salarié-e, dans le cadre d'un CUI, doit adresser au prescripteur de l'emploi **une demande d'aide à l'insertion professionnelle (formulaire**

*Cerfa n°14818*02*) **signée par lui-même et le bénéficiaire du CUI**. Après étude du dossier, le prescripteur de l'emploi notifie à l'employeur la décision d'attribution d'aide. Dès réception de cette décision, les parties peuvent signer un contrat de travail.

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

Le CAE-CUI peut être rompu avant son terme à l'initiative du/de la salarié-e-, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché-e en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI, ou de suivre une formation qualifiante.

Le CAE-CUI peut être suspendu le temps d'une période d'essai afférente à une offre d'emploi.

La durée du travail est de 20 heures hebdomadaires. Il y a possibilité de moduler le temps de travail sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale (*35 heures/semaine*). La **modulation du temps de travail doit figurer au contrat** et être cochée sur le document de **demande d'aide à l'insertion professionnelle**. Ainsi, le temps de travail effectif peut être modulé pour tenir compte des périodes de congés scolaires ainsi que des périodes de fermeture de l'établissement ou de l'école dès lors que lesdites périodes ne peuvent être assimilées à des congés payés. La variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération.

Les modalités de calcul sont les suivantes : il suffit de diviser le nombre d'heures de travail effectif sur la durée du contrat par le nombre de semaines travaillées sur la période hors vacances scolaires + le nombre des éventuelles semaines travaillées pendant les vacances (voir, pour exemple, notre guide syndical).

La modulation du temps de travail est donc possible mais certainement pas obligatoire. Vu la rémunération offerte (SMIC horaire) et la situation précaire des personnels concernés, la CGT Éduc'action préconise que le temps de

Pour plus de détails, consulter notre guide syndical spécial à retrouver sur notre site internet :



Les Cahiers

CAE-CUI dans l'éducation nationale



• 1481818 • 1481818 • 1481818 • 1481818 • 1481818

travail d'un CUI-CAE se borne à une obligation de service de 20 heures par semaine sans aucune modulation ou annualisation du temps de travail. Ainsi, le personnel concerné, aura la certitude de disposer de son temps libre sur des créneaux horaires parfaitement définis sur l'ensemble des semaines composant la durée de son contrat.

Par exemple, pour un contrat de 10 mois, s'étalant du 1^{er} septembre au 30 juin, le temps de travail d'un CAE-CUI, devrait se limiter à 20 heures de travail sur les 36 semaines de l'année scolaire, soit un global de 720 heures sur l'ensemble de la période, même si le titulaire de ce contrat doit, théoriquement, 783 heures de travail effectif. C'est seulement sous cette condition que devraient être accordées les autorisations de recrutement délivrées aux chefs d'établissement. Si cette garantie n'est pas offerte, nous incitons nos élu-e-s aux Conseils d'Administration à ne pas voter les propositions d'embauche de personnels sous contrat CAE-CUI.

Un-e référent,-e désigné-e par l'autorité signataire de la convention individuelle en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion, est chargé-e d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du/de la salarié-e.

Le/la salarié-e est accompagné-e par un-e tuteur/tutrice, choisi-e parmi les salarié-e-s **qualifié-e-s** et **volontaires**, et peut avoir accès aux différents dispositifs de formation mis en place : Actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou VAE prévues dans la convention individuelle.

La rémunération est le SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Concernant l'Assurance chômage, les employeurs publics peuvent choisir entre l'auto-assurance et l'adhésion au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de leurs contractuels.

La Cour de Cassation rend un arrêt concernant les CUI-AESH

(9 avril 2015, cour civile, chambre sociale, 13-13.882)

La Cour confirme que les juridictions judiciaires sont compétentes (Prud'hommes, cour d'appel), condamne définitivement (sans renvoyer à un appel), sur les cas concernés, considérant que l'employeur n'a pas respecté son obligation de formation et requalifie définitivement les contrats en CDI. Malheureusement, comme les collègues concernés n'ont pas demandé la réintégration, la Cour ne se prononce pas sur ce point. La requalification en CDI, sur ce cas, entraînera donc des indemnités.

Il est donc important de continuer à saisir les Prud'hommes sur ces situations, en n'oubliant pas de demander la réintégration : le demander ne suffit pas, bien entendu, à l'obtenir, et l'employeur peut s'y opposer, mais c'est une condition nécessaire pour espérer l'obtenir.

AESH-AED

Plusieurs centaines d'AESH sont encore sous contrat d'Assistant d'Education (AED). Cette situation est anormale car l'ensemble des AESH-AED ont vocation à signer un CDD selon les nouvelles modalités (voir p. 4 et 5). Nous invitons l'ensemble des collègues concerné-e-s à contacter le syndicat afin que leur situation soit régularisée. Le plus souvent, le Rectorats répondent qu'ils n'ont pas le budget : cette réponse est inacceptable !

AESH en CDD ou en CDI

Le texte de référence est le décret du 27 juin 2014.

Le ministère a fait le choix de mettre en place un métier sans créer un statut. Autrement dit, les personnels AESH risquent fort de rester précaires.

En effet, il n'est aucunement question de titularisation mais de contrat à durée déterminée (CDD), voire indéterminée (CDI).

L'article L917-1 (alinéas 1 et 6) du code de l'éducation créé par la Loi n° 2013-

1278 précise que des AESH peuvent être recruté-e-s pour exercer les fonctions d'aide à l'inclusion scolaire (ex-AVS) et qu'ils/elles sont recruté-e-s par contrat d'une durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans. La création des emplois publics d'AESH étant conditionnée au budget correspondant, la très grande partie des emplois vont rester en contrats aidés CUI.

Concernant le CDI, il est précisé seulement que lorsque l'État conclut un nouveau contrat avec une personne ayant exercé pendant six ans en qualité d'AESH en vue de poursuivre ces missions, le contrat est à durée indéterminée. Mais dans les faits, rien n'oblige l'État à réemployer tout le monde en CDI. De plus, un CDI n'est pas une titularisation, il n'en a pas les droits et la protection. En effet, le CDI, ne veut pas dire fonctionnaire, mais contrat en fonction des besoins du service. Si des avenants sont possibles pour réviser le contrat en fonction des notifications de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), que se passera-t-il vraiment si le nombre de notification venait à baisser, ou si l'agent-e ne peut pas accepter un avenant car trop éloigné de son domicile ? Un statut dans la fonction publique oblige l'employeur à mettre en place une commission et des règles de mutation, d'affectation, d'avancement protégeant l'agent-e.

Les alinéas 6 et 7 de l'article L917-1 du code de l'éducation définissent les conditions de recrutement en CDI. Cela ne concerne que les personnels ayant exercé 6 ans les fonctions d'aide à l'inclusion scolaire (AVS) en qualité d'AESH en CDD ou d'Assistant-e d'Éducation. Le ministère exclut de fait tous les salarié-e-s AVS en CUI. Pour ces personnels, l'article 2 du décret 2014-724 du 27 juin 2014 prévoit qu'ils/elles soient dispensé-e-s de la condition de diplôme s'ils/elles justifient de deux ans d'expérience d'AVS. En clair, cela veut dire qu'ils doivent refaire 6 ans de CDD avant d'espérer obtenir un CDI. Pour certains, cela veut dire 8 à 11 ans de précarité avant un hypothétique CDI !

Si l'article 4 du décret 2014-724 prévoit que les AESH peuvent être recruté-e-s à temps complet ou à temps incomplet, en réalité, ils sont pratiquement tous recruté-e-s à temps incomplet ! Les contrats, dont les modèles sont précisés dans la circulaire n° 2014-083 du 8 juillet 2014, indiquent une durée annuelle de service. L'article 7 du décret précise la période de travail dans l'année comprise entre 39 et 45 semaines. En clair, c'est une annualisation du temps de travail. Ainsi pour une durée annuelle de travail correspondant à un mi-temps, les AESH travailleront 20 h 30 par semaine ! Les temps de réunion de synthèse des équipes de suivi de scolarité, ou d'équipes éducatives, de



concertation avec les enseignant-e-s, de préparation... ne sont pas pris en compte. La non-prise en compte de ces temps revient à nier le travail des AESH et leur implication pour la réussite des élèves.

L'article 2 du décret 2014-724 prévoit les conditions de recrutement des AESH. Ils/elles sont recruté-e-s parmi les candidat-e-s titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. Ce diplôme est de niveau V soit équivalent à un CAP. Pour la très grande majorité des salariés AVS qui sont en contrat d'insertion CUI, si les nombreux recours juridiques pour défaut de formation ont contraint les employeurs (Rectorats et Directions Académiques) à mettre en place des formations d'adaptation à l'emploi et d'insertion professionnelle, dans la plupart des cas, il n'est pas proposé de formations débouchant sur un diplôme dans ce domaine. D'autre part, le CDI n'est actuellement accessible qu'aux seuls Assistant-e-s d'Éducation qui sont titulaires d'un bac. C'est une réelle dévalorisation de leur qualification qui leur est imposée. En faisant le choix d'une formation débouchant sur un diplôme de niveau V, le ministère conforte les personnels dans une position de précarité avec des temps partiels imposés, une rémunération de l'ordre de 700 euros par mois...

La circulaire n° 2014-083 du 8 juillet 2014 précise le rôle de la Commission Consultative Paritaire (CCP) académique. En application de l'article 19 de l'arrêté du 27 juin 2011, elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Si elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des personnels, elles ne jouent pas un réel rôle dans les affectations et les mutations. De plus, si les CCP peuvent recevoir communication du bilan des décisions relatives aux passages en CDI, ainsi que de toute information relative à la mise en œuvre du dispositif des AESH, rien n'est fait pour obtenir des informations relatives aux personnels exerçant les mêmes missions mais sur contrat CUI ! Pour la CGT Educ'action, si la CCP reconnaît la fonction d'AESH, cela n'est pas suffisant. Un véritable statut permettrait d'avoir une réelle commission Administrative Paritaire avec de véritables règles pour tous ce qui concerne les mutations et l'avancement.

Enfin, nous sommes toujours en attente de la mise en place du nouveau diplôme. Les discussions sont en cours, le gouvernement refusant d'en faire un diplôme de niveau bac. En attendant, nous préconisons que les personnels demandent à être formé-e-s selon deux diplômes existants : Diplôme d'État d'Aide Médico-Psychologique (DEAMP) et Diplôme d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS).

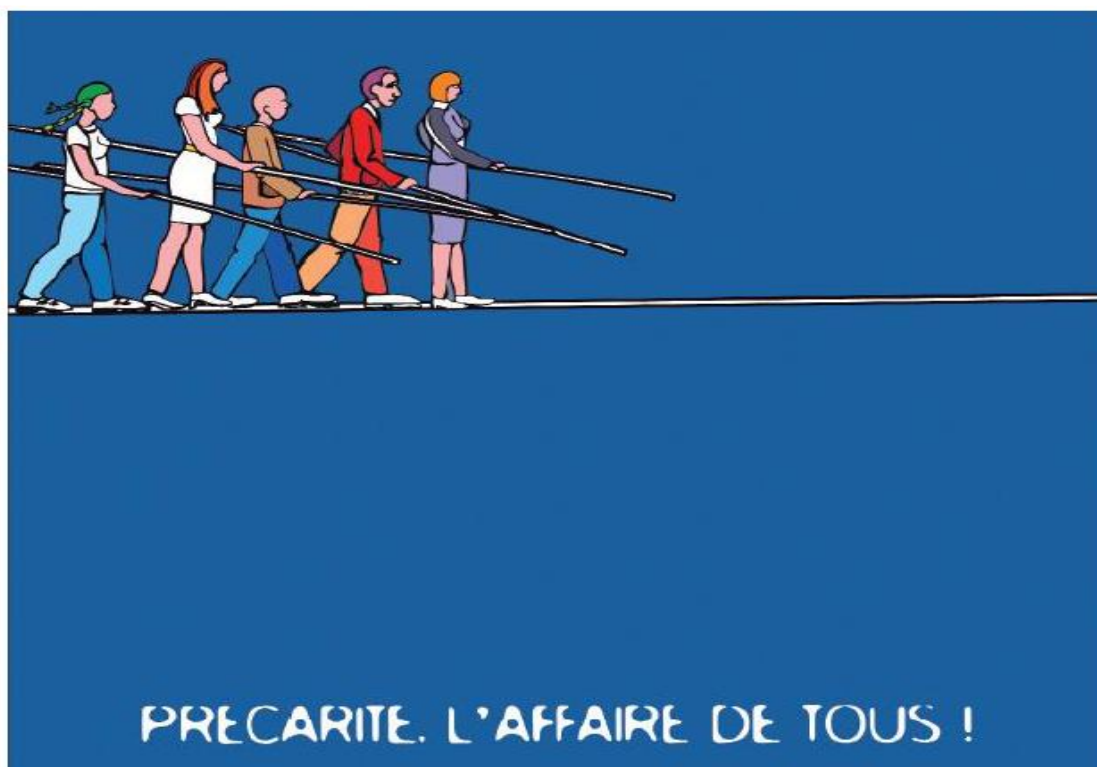
La CGT Educ'action interpelle la ministre concernant

les CUI-AESH empêchés d'obtenir un CDD

Par un courrier daté du 28 avril 2015, la CGT Educ'action a interpellé la ministre de l'Éducation nationale concernant les personnels sous CUI pour les fonctions d'AESH. Pour pouvoir bénéficier du nouveau statut en CDD, ces personnels doivent avoir une ancienneté de 24 mois comme CUI. Or, pour certain-e-s salarié-e-s, leur ancienneté ne sera que de 22 ou 23 mois ; les Rectorats et DASEN refusant les avenants permettant de combler les quelques jours. Et pourtant, les besoins sont bel et bien là ! La CGT Educ'action demande à la ministre de l'Éducation nationale d'intervenir afin que tous ces personnels se voient proposer un avenant leur permettant d'avoir 24 mois d'ancienneté.

La CGT Educ'action revendique !


- La titularisation de tou-te-s les salariés, quel que soit le contrat, sans condition de concours ni de nationalité et avec une formation adaptée ;
- La création d'un nouveau métier sous statut de la fonction publique répondant aux missions d'AESH ;
- Un service à temps complet qui intègre les périodes de réunion de synthèse des équipes de suivi de scolarité, de concertation avec les enseignants, de préparation...
- Une véritable formation débouchant sur un diplôme de niveau bac minimum (niveau IV).



CGT Educ'action

case 549 – 263, rue de Paris – 93515 MONTREUIL cedex -

mél : unsen@ferc.cgt.fr Tél. 01.55.82.76.55

 Dossier AESH mai 2015

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

(Mme, M.) Nom Prénom

Adresse personnelle

Code postal Commune.....

Tél. Mél.....

Grade ou corps Discipline

Lieu d'exercice

Code postal Commune

CGT Educ'action case 549 263 rue de Paris 93151 Montreuil cedex