



## SYNTHESE STAGE DU MARDI 23 MAI 2017 A L'ATTENTION DES PERSONNELS EN CONTRATS CUI, AED ET AESH

Le 23 mai dernier le SNUipp-FSU a organisé un stage syndical destiné aux personnels de l'éducation nationale en contrats précaires.

Une journée dense qui a réuni près de 80 participants et qui a permis d'aborder de nombreux sujets.

### Problématiques soulevées :

**Les contrats :** deux types de contrats sont utilisés pour employer des personnels non enseignants au sein des écoles et des collèges ou lycées pour deux missions en général, voire une troisième (AED).

- **Le contrat CUI-CAE :** contrat unique d'insertion, de droit privé, dont les bénéficiaires sont listés par le préfet de région chaque année. En général ce sont des contrats qui répondent d'une part à un tremplin vers l'emploi et d'autre part, permettent d'afficher une baisse du nombre de sans-emplois.

Contrat d'une durée de 2 maximum (possibilité de le reconduire jusqu'à 5 ans en tout pour les personnes de plus de 50 ans ou reconnues handicapées, et pour les personnes ayant 58 ans en cours de contrat, elles peuvent bénéficier d'une prolongation jusqu'à la retraite), limité à 20h par semaine à l'Education nationale et pour lequel l'employeur s'engage à apporter une formation en lien avec le projet professionnel du salarié (à condition de le lui demander !) afin que ce dernier puisse retrouver un emploi à l'issue de son contrat. **Voir modèle de courrier**

Deux missions : aide administrative à la direction d'école, accompagnement des élèves en situation de handicap.

L'évolution pour ces personnels est possible vers un contrat AESH si on s'est occupé d'élèves en situation de handicap et si des supports AESH sont vacants. Sinon, rien n'est prévu ensuite pour les missions administratives.

Pour autant, il est possible dans la pratique de cumuler plusieurs contrats CUI, il faut juste des périodes sans activité entre deux contrats.

- **Le contrat d'AESH :** contrat de droit public, non titulaire de la Fonction public, dont la mission est cadrée par un texte la circulaire de 2014 :

[http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin\\_officiel.html?cid\\_bo=80953](http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=80953)

D'une durée maximale de 6 ans, les personnels peuvent ensuite prétendre à un CDI.

Pour postuler sur un contrat d'AESH en CDD : il faut avoir été en CUI-CAE deux ans sur missions AVS ou bien AED 6 ans en mission également AVS ou être détenteur du DEAES, le nouveau diplôme créé en janvier 2016.

Pour postuler sur un contrat en CDI : L'administration le propose aux collègues concerné-es, à savoir être en CDD AESH ou AED missions AVS depuis 6 ans sans interruption supérieure à 4 mois entre deux contrats. Mieux vaut prendre les devants et envoyer un courrier, par mail, au service en charge du dossier.

- **Le contrat d'AED :** a remplacé le surveillant dans les collèges et les lycées ; dans les écoles, les personnels, essentiellement en REP, ont succédé aux aides éducateurs. Certains pour autant ont été embauchés pour l'aide à la scolarisation des élèves en situation de handicap.



D'une durée maximale de 6 ans, à moins de passer sur un contrat AESH si on a été AVS, rien n'est prévu aujourd'hui par le législateur au-delà de ces 6 années.

**Temps de travail** : pour les personnels en contrat CUI-CAE, il est de 20h hebdomadaire. Souvent, du fait des vacances scolaires et parce que ça permettait de couvrir la semaine scolaire dans le premier degré, l'inspection académique les faisait travailler 24h payées 20H. Aujourd'hui, la situation est régularisée.

Pour autant, beaucoup de personnels ont débuté en travaillant plus. On peut toujours réclamer les heures supplémentaires par un courrier à l'employeur qui est l'inspecteur d'académie pour lui demander de les payer. S'il refuse, on a la possibilité d'un autre courrier à l'IA (recours gracieux), puis d'un troisième au ministère (recours hiérarchique) avant d'envisager le recours aux Conseils des Prud'hommes. **Voir modèle de courrier.**

Attention : il est essentiel avant de prendre conseil auprès d'un avocat spécialisé dans le droit du travail afin de ne pas s'embarquer dans une procédure longue et qui peut être coûteuse si on venait à perdre.

Pour les personnels en contrat d'AESH : le temps de travail est de 1607 annuelles, réparties sur 39 semaines en général, sur une quotité définie par le contrat. Cette quotité est fonction de la notification de la MDPH pour l'élève suivi. Ce qui explique les changements éventuels dans le temps de travail d'une année à l'autre.

En effet, le texte de 2014 (voir ci-dessus) mais également le dernier en date du 3 mai 2017 ([http://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin\\_officiel.html?cid\\_bo=115996](http://www.education.gouv.fr/pid285/bulletin_officiel.html?cid_bo=115996)) définissent l'ensemble du travail des personnels en fonction des élèves.

Les 3 semaines en plus (l'année scolaire n'en comptant que 36) correspondent à du temps de récupération d'heures supplémentaires effectuées tout au long de l'année pour la préparation, les temps d'échanges ou de réunion, la formation en dehors du temps de travail. Pour le SNUipp-FSU, ce temps ne devrait être dédié qu'à la formation des personnels.

**Quel statut ?** Aujourd'hui, il est question de missions et non pas encore de métier.

Si les choses ont progressé pour les missions d'AVS, c'est qu'il y a la loi de 2005 sur la scolarisation des élèves en situation de handicap (mais également les mobilisations des associations de parents d'enfants handicapés ainsi que celle des enseignants à travers les organisations syndicales), ce qui n'est pas le cas pour les autres missions.

Des groupes de travail au ministère sur la direction d'école auraient pu nous faire avancer sur le sujet, le ministère n'a pas retenu nos propositions. Pour autant, ce sont de nouveaux métiers dont on ne pourrait plus se passer maintenant et c'est ensemble qu'il faut faire avancer le sujet.

Pour le SNUipp-FSU, avec la FSU, la lutte contre la précarité au sein de la Fonction publique n'est pas nouvelle. Elle est inscrite dans nos mandats depuis plus de 20 ans : des emplois pérennes, avec un vrai statut (avec diplômes et concours de recrutement) qui donne les mêmes droits pour tous (grille de salaire, évolution de carrière, mobilité entre les départements, ...).

Des réunions d'information syndicale sont organisées un peu partout, des stages également. L'idée est d'abord d'informer les collègues sur leurs droits mais également de voir ensemble comment on peut faire avancer le dossier.

Chaque année, en octobre, la FSU organise une journée de lutte contre la précarité au sein de la Fonction Publique. Conférence de presse, audiences auprès des différents

ministères. Il s'agit de mettre en lumière la réalité des conditions de travail et de salaires des personnels.

Il serait intéressant de décliner cette journée au niveau académique et/ou départemental. Ce sont les personnels concernés qui en parlent le mieux ! A suivre !

**Salaire** : Pour les personnels en CUI-CAE, le salaire se calcul à partir du taux horaire du SMIC multiplié par le nombre d'heures, à savoir 20 heures pour l'éducation nationale.

Pour les AESH, le calcul est différent. Il s'agit au départ d'un nombre de point d'indices que l'on multiplie par la valeur du point, en fonction de sa quotité de travail. Ce nombre de points est fonction d'une grille de référence.

Par exemple, pour un personnel à 50%, à l'indice de base dans la grille (317), le salaire de base est équivalent à **317 x 3,7935 x 0,50**.

Une fois en CDI, l'AESH peut prétendre à changer d'échelon tous les trois ans, changeant ainsi le nombre de points d'indice et donc le salaire.

A ce salaire, peut s'ajouter le supplément familial en fonction du nombre d'enfants. Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel :

- 1 enfant : 2,29 € brut (soit 1,98 € net)

- 2 enfants : 10,67 € brut + 3 % du traitement indiciaire brut (compris entre 63,67 € et 96,18 €)

- 3 enfants : 15,24 € brut + 8 % du traitement indiciaire brut (compris entre 158,39 € et 245,09 €).

**Formation** : Pour les CUI-CAE, la formation va de pair avec la nature du contrat. L'employeur doit proposer une formation en lien avec le projet professionnel du salarié. Un courrier type peut être envoyé à l'inspecteur d'académie pour justement préciser ce projet car, en général il n'y est pas fait référence au moment de la signature du contrat.

**Voir modèle de courrier.**

Sinon, 80 heures minimales sont prévues pour les CUI-CAE aide administrative pour l'adaptation à l'emploi, sur le temps de travail ou pas.

Une formation spécifique sur les missions d'AVS, d'une durée minimale de 60 heures est incluse dans le temps de service.

Pour les AESH, 60 heures minimales, tout comme les CUI-CAE sur missions d'AVS.

Pour l'heure, rien n'est vraiment prévu en termes de formation initiale ou continue. La demande du SNUipp-FSU est la mise en place d'une formation digne de ce nom afin de pouvoir remplir ses missions au quotidien. En effet, l'accompagnement au handicap ne s'invente pas, le travail en équipe non plus.

**Diplôme** : le DEAES a été mis en place en janvier 2016. Il devrait être nécessaire pour exercer les missions d'AESH. Organisé au niveau des Greta, il n'est pour l'heure pas obligatoire. Il peut également s'obtenir par la voie de la VAE. Les personnels en CUI-CAE sur des missions d'AVS peuvent prétendre au CDD AESH sans ce diplôme, leur expérience de deux ans étant la seule condition.

Pour le SNUipp-FSU, ce diplôme n'est pas réellement adapté aux problématiques rencontrées par les personnels. Leurs missions sont complexes et nécessitent une qualification supérieure.

**Suspendre un contrat** : Il est possible de suspendre un contrat pour une période déterminée afin de pouvoir faire un essai sur un autre emploi. A l'issue de cette période, soit le salarié démissionne, soit il reprend son activité qui ne pourra être augmenté de la durée de la suspension (seules les dates figurant au contrat de travail sont prises en compte).



**Cumul d'emploi** - Le CUI-CAE est cumulable avec une autre activité professionnelle, si cela n'entraîne pas un dépassement de la durée légale du travail (10 heures sur une journée, 48 heures sur une semaine, et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives).

Les AED et les AESH sont concernés par le cumul d'activités des agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet. Dans ce cas, le cumul d'activité est soumis à déclaration auprès de l'inspecteur d'académie, mentionnant la nature de l'activité ainsi que toute information concernant l'employeur (forme et objet social de l'entreprise, secteur et branche d'activités)

**Visite médicale** : Elle est prévue dans les textes pour tout personnel embauché par l'Education nationale, puis tous les 5 ans (sauf pour les personnels souffrant de maladie chronique, tous les ans). Dans la réalité, il manque 400 médecins de prévention pour appliquer la réglementation. On peut toujours s'adresser à l'inspecteur de la circonscription (supérieur hiérarchique direct) pour la demander. **Voir modèle de courrier.**

**Place au sein de l'école, de l'équipe, au sein de l'ESS** : question parfois difficile. En effet, dans les écoles, aucun temps n'a été prévu pour les échanges entre les personnels. Il faut réussir à s'imposer tout en conservant la place qui est la sienne. Par l'observation du fonctionnement de l'école, de la classe, de l'enseignant, on finit toujours par trouver sa place. L'idéal est bien entendu de pouvoir être dans l'échange, toujours dans l'intérêt de l'élève. On ne doit pas être la seule personne à détenir des informations concernant la situation de l'élève par exemple mais on doit également être informé des modifications ou des changements le concernant. Par exemple, lors d'une rencontre avec la famille, l'enseignant doit être à même de répondre aux questions des parents, l'AVS peut aussi, s'il est disponible, être présent s'il s'agit d'aborder les progrès de l'élève ou bien les aménagements nécessaires.

**Lors des ESS**, l'AVS doit être présent. L'idée est de préparer en amont avec l'enseignant ce qui pourra être dit afin de ne pas se contredire par exemple. C'est aussi l'occasion de faire le point sur les aménagements, sur les gestes du quotidien... et d'échanger sur les progrès à atteindre par exemple.

**Rôle du directeur, de l'enseignant** : quand on arrive pour la première fois dans une école, c'est toujours l'aventure. La difficulté est qu'aucun temps n'est prévu pour accueillir les personnels qu'ils soient sur des missions d'aide administrative, de vie scolaire ou d'aide aux élèves en situation de handicap.

Pour autant, le directeur de l'école doit vous informer de votre mission (à la condition qu'il soit lui-même informé de votre arrivée...), du PPS (Projet Personnalisé de Scolarisation) de l'élève que vous suivrez et vous présenter l'enseignant avec qui vous allez travailler.

La plus grande difficulté est le temps nécessaire pour bien faire. Le directeur est souvent en charge de classe. Il reste votre tuteur, il fait le lien avec l'administration (les documents vous concernant arrivent la plupart du temps à l'école), il gère vos absences, votre emploi du temps en lien avec l'enseignant de la classe pour les AVS/AESH. Parfois, dans certains départements on lui demande aussi de donner un avis sur votre travail dans l'idée de renouveler ou pas votre contrat.

Pour ce qui est de vos droits et obligations, il n'est pas toujours bien informé. Mieux vaut passer par le SNUipp-FSU. En cas de problèmes importants, votre supérieur hiérarchique est l'inspecteur de la circonscription. Là encore, s'informer auprès du SNUipp-FSU permet parfois d'éviter que la situation empire.



Quant à la relation avec les enseignants avec lesquels on est amené à travailler : l'idéal est bien entendu de passer par le dialogue car trouver sa place est aussi parfois difficile. Les enseignants n'ont pas tous l'habitude de travailler avec quelqu'un dans leur classe. D'autres, au contraire, laisseraient facilement la gestion de la classe à un AED. Les missions sont précisées sur le contrat. L'enseignant est toujours responsable de sa classe et de ses élèves. Si on vous demande plus et que ça ne vous dérange pas, pas de souci. Dans le cas contraire, le contrat fait foi.

Pour ce qui est de la place à prendre aux côtés d'un élève : il faut toujours avoir à l'esprit que l'aide humaine ne doit jamais être une béquille. Votre rôle est de permettre l'autonomie à l'élève, lui permettre d'être au milieu des autres malgré son handicap. Ce qui nécessite d'être selon les situations plutôt présent ou plutôt discret. Il ne faut pas que l'élève se repose sur son AVS, il doit au contraire se sentir assez soutenu pour apprendre mais comme les autres enfants au sein de la classe. Le meilleur positionnement se trouve avec le temps, en échangeant avec l'enseignant.

**Suivre ou pas un élève, modifier sa quotité de travail, changer d'établissement :** rien n'est prévu sur le plan réglementaire ; pour autant, quand on s'adresse à la bonne personne sur l'organigramme de l'inspection académique, il y a toujours moyen de négocier. Nous avons fait la demande de cet organigramme à Mme Périers, secrétaire générale de l'IA. Nous le communiquerons dès qu'il sera en notre possession.

**Responsabilités :** les enseignants sont responsables des élèves inscrits dans leur classe. En cas d'accident grave, l'enquête administrative cherchera toujours à déterminer si la responsabilité des personnels est engagée. L'organisation de l'école peut amener parfois à confier un groupe d'élèves à un-e AED ou un AADE. L'enseignant reste toujours responsable.

De même, les missions sont définies, pour les AESH, par le PPS : par exemple la présence de l'AESH/AVS pendant les temps de récréation dépendra du handicap ou des difficultés rencontrées par l'élève accompagné.

En effet, le principe de l'inclusion consiste à considérer tous les enfants de la même manière, sachant que pour certains, des dispositifs sont mis en place pour leur permettre d'être scolarisé en milieu ordinaire. La récréation peut être l'occasion de se retrouver avec les autres élèves de la classe sans son AVS.

Pour ce qui est des gestes médicaux lourds, s'ils sont envisagés par le PPS, l'élève ne peut qu'être confié à un AESH (pas de CUI-CAE) qui au préalable aura reçu une formation en conséquence. Si ces gestes vous effraient, il faut en discuter lors du PPS. On peut également, selon les situations, demander le changement de suivi vers un autre élève si ces gestes étaient irréalisables pour l'AESH.

**Sorties scolaires :** dans le cas d'une sortie à la journée, si les heures dépassent le cadre scolaire, les personnels en CUI-CAE peuvent récupérer ce temps de travail supplémentaire la semaine suivante. Il s'agit d'une modulation de temps de travail. Pour les AESH ou les AED, ce temps fait partie des 3 semaines en plus prévues par le contrat, il n'est donc pas récupérable.

Pour les voyages scolaires avec nuitées, seuls les AESH peuvent y participer, sur la base du volontariat. Il n'est pas prévu de récupérer non plus ce temps.

**Evaluation :** selon les départements, il peut être demandé au directeur de donner son avis avant un renouvellement de contrat, que ce soit pour les CUI que pour les AESH. Sinon, pour les AESH, en contrat CDI, une évaluation est prévue tous les trois ans, en principe par l'inspecteur de la circonscription. Cet entretien permet de changer d'échelon et donc de gagner quelques points d'indice supplémentaires.



**Etre représenté** : pour les AED et les AESH (contrat public), il existe une commission que le recteur d'académie doit réunir chaque année : la commission consultative paritaire (CCP). Pour représenter les personnels, d'autres AED ou AESH sont élus suite aux élections professionnelles qui se tiennent maintenant tous les 4 ans sous le sigle des organisations syndicales. Nous concernant, il s'agit de la FSU

Les membres sont donc élus pour 4 ans. Les CCP sont, obligatoirement, consultées sur les décisions individuelles relatives :

- aux licenciements intervenant postérieurement aux périodes d'essai ;
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Les CCP peuvent par ailleurs être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

La meilleure façon d'être représenté, c'est de proposer sa candidature.

Aujourd'hui, le fonctionnement de cette commission est assez opaque.

Pour le SNUipp-FSU, il y a urgence de s'emparer de cette commission pour la faire évoluer : on doit pouvoir y discuter de mobilité, de grille de salaire, de formations...

Aujourd'hui, le SNUipp-FSU (mais également le SNES-FSU pour les personnels travaillant dans le second degré) intervient à chaque échelon, local, académique ou national pour faire évoluer le dossier des contractuels de l'Education nationale. Le syndicat a inscrit dans ses statuts la représentation de ces personnels qui de fait peuvent adhérer au SNUipp-FSU.

Des journées nationales contre la précarité, des audiences auprès du ministère mais également des recteurs, inspecteurs d'académie, préfet pour faire respecter le droit de ces personnels sont régulièrement mises en œuvre ainsi que des démarches auprès des tribunaux (Conseil des prud'hommes pour les CUI-CAE, Tribunal administratif pour les AESH et AED).

