AESH
ACCOMPAGNANTS DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

CUI
CONTRATS UNIQUES D'INSERTION

AED
ASSISTANTS D'ÉDUCATION

GUIDE PRATIQUE

ÉDITÉ PAR LE SNUIPP-FSU

2E ÉDITION NOVEMBRE 2015

FSU

SNUipp - FSU

LE SNUIPP-FSU **AUX CÔTÉS DES EMPLOIS AIDÉS, DES AESH ET DES AED**

Les premiers emplois aidés sont arrivés dans les écoles en 2005 dans le cadre de l'application du protocole sur la direction d'école. Prévus pour apporter une aide administrative à la direction d'école, ces emplois de vie scolaire (EVS) ont aussi progressivement été affectés à des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AVS).

Les AED sont eux arrivés dès 2003, au compte-goutte, pour remplacer les aides éducateurs sur leurs missions, notamment en éducation prioritaire.

Le SNUipp-FSU a tout de suite fait valoir la nécessité de créer des emplois stables et pérennes pour exercer ces missions tant pour l'aide administrative que pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap ou bien encore l'animation des BCD, des salles informatiques, la vie scolaire... qui sont tous de véritables besoins de l'école.
Dans le même temps, le SNUipp-FSU se bat aux côtés des personnels pour faire respecter leurs droits, en exigeant notamment que chacun d'entre d'eux puisse aller au terme possible de son contrat. Il est à l'initiative d'une pétition intersyndicale collectant environ 60 000 signatures pour réclamer une solution pour chacun.

Le SNUipp-FSU se bat également pour la revalorisation des trop faibles salaires de ces personnels précaires et oppose à l'obstination du ministère de l'éducation nationale à ne pas mettre en oeuvre les formations professionnelles prévues dans les contrats, des recours aux prud'hommes pour l'application stricte des droits

Pour l'instant, suite à nos actions et mobilisations, un début timide de « professionnalisation » des AVS est engagé. Pour autant, il reste insuffisant et le SNUipp-FSU revendique la création d'emplois de la fonction publique pour pérenniser l'ensemble des missions exercées par les AESH, les AED et les emplois aidés.

Le SNUipp-FSU poursuit également son combat pour pérenniser les personnels actuellement précaires remplissant ces missions indispensables au bon fonctionnement des écoles.

3 CONTRATS DE **PERSONNELS NON-ENSEIGNANTS**

Lointains successeurs de feu les emplois-jeunes, de nombreux personnels non-enseignants recrutés par l'éducation nationale exercent dans les écoles. Différents types de contrats coexistent.

Contrat Unique d'Insertion (CUI)

Les contrats aidés sont issus de la loi Borloo de 2005, via notamment la transformation des CES-CEC. L'actuel contrat aidé CUI-CAE est issu d'une fusion des deux types de contrats précédents, le CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi, 20 heures hebdomadaires, pas de modulation possible) et le CAV (contrat d'avenir, formation professionnelle due au salarié, 26 heures hebdomadaires et modulation horaire possible).
Si le contrat CUI-CAE reprend l'aspect positif de l'obligation de formation du CAV, il en intègre également la modulation horaire, dégradant ainsi les conditions de travail, et reste limité à 24 mois (36 mois pour les CAV) et à 20 heures hebdomadaires comme les CAE.
Ce sont des emplois à temps partiel imposé et à durée très déterminée.
Au total 79 000 contrats CUI exercent dans les écoles et établissement, très majoritairement dans le premier degré, dont 48 000 exercent sur des missions d'AVS.

Assistants d'Éducation (AED)

Les AED sont issus des MI-SE (maitres d'internat et surveillant d'externat) créés pour permettre à des jeunes de milieux populaires de poursuivre leurs études. Depuis 2003, cet ancien statut a été remplacé par les AED, plus précaires, avec un temps de travail plus important et directement soumis au chef d'établissement pour le recrutement et le renouvellement de contrat.
Il ne reste dans quelques écoles, situées généralement en éducation prioritaire, qu'un petit millier d'AED à mission éducative « large » reprenant les missions des ex-emplois jeunes.

Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Depuis la rentrée 2014, les assistants d'éducation recrutés pour apporter une aide aux élèves en situation de handicap (AVS) bénéficient d'un contrat d'AESH de droit public. Les AED ayant exercé durant 6 ans des fonctions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap peuvent désormais bénéficier d'un CDI d'AESH. Celles et ceux qui ne totalisent pas cette durée requise de fonctions ou qui sont nouvellement recrutés le sont sur un CDD qui pourra évoluer en CDI.
Parallèlement, un nouveau diplôme, issu de la fusion des diplômes d'auxiliaire de vie sociale et d'aide médico-psychologique devrait voir le jour pour la rentrée scolaire 2016.
Dorénavant, le recrutement des AESH s'effectue parmi les titulaires du diplôme et parmi les personnes en contrat aidé justifiant de 2 années de fonction d'aide aux élèves en situation de handicap (AVS), dispensées de la condition de diplôme.
Plus de 25 600 AESH exercent dans les écoles et les établissements du second degré avec une quotité de temps de travail moyenne de 60%. Parmi eux, 63% exercent dans le premier degré.

LES CONDITIONS DE **RECRUTEMENT**

Tous ces contractuels (AED, AESH et CUI) 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

Sont éligibles à des emplois aidés toutes les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.
Les publics prioritaires sont déterminés au niveau régional dans un arrêté préfectoral. Sont ciblés prioritairement :
- les jeunes de moins de 26 ans et les chômeurs de plus de 50 ans ;
-les personnes rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi ;
- les personnes reconnues travailleurs handicapés.

POUR LES AED

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

POUR LES AESH

Le recrutement des AESH s'effectue parmi les titulaires du diplôme d'AESH (à venir) ou d'un diplôme d'accompagnement à la personne. Toutes les personnes justifiant de 2 années, au sens de 2 années scolaires qui peuvent être incomplètes, d'expérience d'aide aux élèves en situation de handicap (AVS) en qualité de CUI sont dispensées de la condition de diplôme.

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 : DEUX PERSONNES POUR VOUS AIDER

Le tuteur, *généralement le directeur d'école, l'enseignant accueillant un AVS dans sa classe ou l'enseignant référent, a pour missions de participer à l'accueil du CUI, de l'aider, de l'informer et de le guider, de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, d'assurer la liaison avec le référent et de participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle avec le salarié concerné et l'employeur.*

Le référent, *à la charge de Pôle emploi, est lui « chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle ».*

LES MISSIONS EXERCÉES AU SEIN DES ÉCOLES

Les personnels contractuels dans les écoles (CUI, AED) devaient, à l'origine, reprendre les missions des aides éducateurs (emplois-jeunes) : aide à la vie scolaire, à l'animation des BCD, des TICE, l'assistance administrative à la direction d'école (AADE), aide à la scolarisation des élèves en situation de handicap (AVS).
Actuellement les moyens sont essentiellement alloués à ces 2 dernières missions.

ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (AVS)

Les AVS exerçant des fonctions d'aide collective (AVS-co) interviennent auprès des dispositifs collectifs (ULIS école ou ULIS collège) tandis que les AVS exerçant des fonctions d'aide individuelle ou d'aide mutualisée (AVS-i ou AVS-m) sont chargés de la scolarisation individuelle des élèves en situation de handicap.
Les personnels exerçant ces missions peuvent indifféremment être sur un contrat d'AESH ou sur un CUI.

AIDE ADMINISTRATIVE À LA DIRECTION ET AU FONCTIONNEMENT DE L'ÉCOLE (AADE)

Ces missions se divisent en deux.
Une première destinée à l'aide administrative à la direction d'école : aide à l'accueil des personnes se présentant à l'école, au suivi des élèves absents, à la gestion administrative...
Une seconde destinée au 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.

DES MISSIONS QUI CORRESPONDENT À DE VÉRITABLES BESOINS DANS LES ÉCOLES

Les missions d'aide à la scolarisation 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...), sont de véritables besoins de l'école. C'est pourquoi le SNUipp et la FSU revendiquent la création d'emplois de la fonction publique pour les personnels qui exercent ces missions.
Pour l'instant, seul un début timide de « professionnalisation » des accompagnants des élèves en situation de handicap est engagé.

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

Le contrat précise les fonctions pour lesquelles l'AED, l'AESH ou le CUI est recruté ainsi que les écoles ou établissements au sein desquels il exerce. Il mentionne également la durée pour laquelle il est établi, la quotité de travail et pour les seuls AED le crédit d'heures de formation (200 heures maximum).

Durée, renouvellement et période d'essai pour les AESH et AED

6 ans en CDD
Le contrat est de 3 ans maximum, renouvelable une fois, pour une durée maximum de 6 ans. Dans la réalité, ce sont des contrats d'un an renouvelés chaque année (et limités à 6 ans). Les AESH sont CDisés à l'issue de 6 ans en CDD
L'administration doit notifier son intention ou non de renouveler le contrat 1 mois avant la fin du contrat pour les AESH/AED ayant moins de 2 ans d'ancienneté et 2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté. L'AESH/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 peut être considéré comme démissionnaire (avec une carence de 4 mois de droits au chômage).

Pour les AED, au bout de 6 ans, le contrat ne peut plus être renouvellé.

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 de signer un avenant en ce sens, cela est considéré comme une faute professionnelle qui peut conduire à un licenciement (avec une carence de 4 mois pour toucher les allocations chômage).
Toutefois pour les CUI, le salarié peut refuser sans que cela ne soit considéré comme une faute ou un motif de licenciement dès lors que la nouvelle organisation est incompatible avec ses obligations familiales, le suivi d'une formation ou une activité professionnelle chez un autre employeur.

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

Durée, renouvellement et période d'essai pour les CUI

2 types de contractualisation
Lors de son embauche, l'emploi aidé signe à la fois une convention individuelle tripartite conclue avec l'employeur éducation nationale et Pôle emploi ainsi qu'un contrat de travail avec uniquement l'employeur éducation nationale.

24 mois maximum
La durée minimum de contrat est de 6 mois, renouvelable pour atteindre un maximum de 24 mois.
Actuellement, les consignes du ministère sont de signer directement des contrats de 24 mois. Cela permet aux écoles et aux personnels recrutés une stabilité de 2 ans mais cela ne règle en rien leur précarité.

Entre 15 jours et 1 mois de période d'essai
La période d'essai est de 2 semaines pour un contrat de 6 mois et un mois pour un contrat supérieur à 6 mois.
De même, un renouvellement ne comporte plus de période d'essai.

Attention, toute prolongation de contrat est un droit pour les emplois aidés et non pas une obligation pour l'employeur qui n'est pas obligé de renouveler le contrat jusqu'à épuisement des droits du salarié.

Des prolongations en CUI possibles jusqu'à 60 mois

Des prolongations sont possibles jusqu'à 60 mois :
- 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 ».
Cette condition d'âge s'apprécie au terme du contrat CUI initial de 24 mois.

Une dérogation peut être accordée 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 n'est chargé-e de constituer le contrat.

TEMPS DE SERVICE ET EMPLOI DU TEMPS

La mise en oeuvre de l'emploi du temps qui concrétise le contrat de travail est source de conflits assez fréquents. Le point sur les droits des salariés.

Pour les CUI

20 heures hebdomadaires

Les emplois aidés dans l'Éducation nationale travaillent sur la base de 20 heures hebdomadaires.
Contrairement aux AESH et aux AED, ils ne sont pas annualisés mais leur temps de travail peut être modulé.
Le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période couverte par le contrat de travail est indiqué dans le contrat de travail. Ce programme prévisionnel peut être modifié en respectant un délai de prévenance de 15 jours au moins. L'article L3123-24 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

Cette modulation est encadrée par l'article L3141-29 du code du travail qui stipule que les jours de fermeture d'un établissement dépassant la durée des congés légaux (5 semaines pour un CUI) 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 AED/AESH

Annualisation

Les AESH/AED travaillent sur la base de 1 607 heures pour un temps complet, réparties sur la base d'un nombre de semaines compris entre 39 et 45 semaines par an. Ces 1 607 heures comprennent la journée de solidarité qui n'est donc pas à « rattraper ». En général, cette annualisation du temps de travail est réalisée sur 39 semaines.
Par exemple un AESH ayant une quotité de travail de 58,3% doit un temps de travail annuel de 936 heures. Réparties sur 39 semaines, ces heures correspondent donc à une moyenne de 24 heures hebdomadaires.

Les réunions des AESH sont bien comprises dans le temps de travail

La circulaire du 8 juillet 2014 est très claire, le temps de réunion par exemple fait intégralement partie du temps de travail des AESH : " *Le temps de service de l'AESH ne se limite pas à l'accompagnement de l'élève car il contribue au suivi et à la mise en œuvre du projet personnalisé de l'élève. Il participe aux réunions, ainsi qu'aux dispositifs École ouverte et stages de remise à niveau, etc., toutes activités pouvant être décomptées dans son temps de travail.*"

39 semaines en école pour les AESH ?

Les AESH ne peuvent exercer que la seule mission d'AVS. Il ne peuvent donc effectuer des tâches administratives ou autres lors des 3 semaines en plus des 36 semaines de classe. Ces 3 semaines pourraient correspondre à la prise en compte du travail invisible effectué tout au long de l'année.

LE SALAIRE ET LES FRAIS DE TRANSPORT

Les personnels AESH, CUI et AED sont rémunérés au Smic ou quasi au minima de la Fonction publique. Conjugués à des temps partiels imposés, leurs salaires sont donc très faibles.

Pour les CUI

Les CUI sont uniquement rémunérés au Smic. Un contrat de 20 heures hebdomadaires correspond à 679 euros net mensuels..

Cumul possible avec diverses allocations ARE, ASS, AER et ATA
Il est possible de cumuler le salaire d'un contrat CUI avec les allocations perçues auparavant (ASS, ATA, AER ou ARE). Cela se fait sous certaines conditions : http://www.pole-emploi.fr/reglementation/cui-en-metropole-@/suarticle.jspz?id=19378

Action sociale
Les CUI n'ont droit pas droit à l'action sociale.

Pour les AED/AESH

Les AED sont rémunérés au traitement minimum de la Fonction publique (indice majoré 312) qui doit être relevé régulièrement pour suivre l'évolution du Smic.
Les AESH sont rémunérés lors de leur recrutement à l'indice brut 315.
Lorsqu'ils sont CDisés, ils accèdent à une sorte de « grille de salaire » comprenant 10 niveaux et sont tout d'abord rémunérés à l'indice de niveau 2 (indice majoré 318). Le niveau 10 est à l'indice majoré 363, soit 213 euros brut de plus que le niveau 2 pour un temps plein.
Par exemple, une quotité de travail de 58% (24h hebdomadaires sur 39 semaines) correspond à une rémunération de 698 euros nets au niveau 2 de l'échelle et à 805 euros nets en haut de l'échelle...

Les AED et AESH ont également droit au paiement du **supplément familial de traitement** (SFT) s'ils sont parents ainsi qu'à l'indemnité de résidence (zone 1 : 3% du traitement mensuel, zone 2 : 1%, zone 3 : 0%).

Action sociale
Les AESH et AED ont droit droit à l'action sociale (chèques vacances ou CESU pour la garde d'enfants).

MODALITÉS DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

Les agents non titulaires (AED, AESH et CUI) peuvent bénéficier des frais de déplacements comme les agents titulaires entre leurs différents lieux de travail. Ils peuvent prétendre également 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

Annoncée tambour battant à la rentrée 2014, la "professionnalisation" des AESH est très insatisfaisante et se limite quasiment à briser le plafond des 6 ans de contrat.

L'AVIS DU SNUIPP-FSU

Le SNUipp et la FSU revendiquent la création d'emplois de la fonction publique pour les AVS. Pour l'instant, seul un début timide de « professionnalisation » est engagé.
Si la possibilité de CDisation au bout de 6 ans d'exercice effectif des fonctions et la création d'une grille de salaire en fonction de l'ancienneté sont un mieux pour les AESH, les élèves suivis et les écoles, elles **restent largement insuffisantes et ne règlent pas globalement la précarité** rencontrée par les personnels exerçant ces missions. Les AESH seront certes CDisables mais subiront pour la majorité d'entre eux des temps partiels imposés et des salaires indignes.

Le dispositif gouvernemental prolonge donc le système à deux vitesses qui existe aujourd'hui : contrats publics de 6 ans suivis d'un CDI et contrats privés de 2 ans laissant dans la précarité une bonne partie des accompagnants en milieu scolaire, utilisés comme variable d'ajustement. Assurer à tous les élèves en situation de handicap un accompagnement de qualité nécessite que les personnels soient sur des emplois pérennes et reçoivent tous la qualification nécessaire.

A l'heure actuelle, les CUI exerçant des fonctions d'accompagnants d'élèves en situation de handicap ne peuvent accéder à un contrat d'AESH qu'en remplacement d'une démission ou d'une fin de contrat. **Le budget de l'Etat ne prévoit pas de diminuer le nombre de postes de CUI en augmentant parallèlement le nombre de postes d'AESH.** Il faudrait pourtant, dans un premier temps, basculer les emplois aidés sur ces emplois, moins précaires tant pour les personnels que les élèves et les écoles.

A la rentrée 2015, 15 557 élèves supplémentaires auraient besoin d'une "aide humaine". Le projet de budget 2016 prévoit la création de 350 ETP supplémentaires qui s'ajouteront aux 350 créations à cette rentrée et un recrutement de 10 000 personnes en contrat aidé supplémentaires...
Le SNUipp-FSU ne se satisfait pas de cette situation et continue à œuvrer pour que cette bascule se fasse.

QUI PEUT ÊTRE CDISÉ ? QUELLES EN SONT LES CONSÉQUENCES ?

Les AESH qui totalisent 6 années effectives de fonctions d'aide aux élèves en situation de handicap (AESH ou AED-AVS) peuvent bénéficier d'un CDI de la Fonction publique. Un nouveau diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne doit voir le jour prochainement.
Ce CDI ne relève pas du droit privé, il n'en comprend pas tous les avantages, et ne relève pas non plus du cadre général de la fonction publique. Cela permettra juste aux AESH CDisés de pouvoir se projeter sur une « carrière » professionnelle en tant qu'AVS, avec toutes les limites du temps partiel imposé et du salaire insuffisant.

LES DROITS À FORMATION

Seconde source de conflits après l'emploi du temps, la formation des salariés CUI ou AESH pourtant très encadrée par des textes réglementaires.

Formation d'adaptation à l'emploi pour les AVS

L'adaptation à l'emploi des AVS est à ne pas confondre avec la formation professionnelle due aux CUI. Elle a pour objectif d'apporter aux AVS 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 minimum. Elle est obligatoire, due à tous les salariés quel que soit leur statut, AESH ou CUI, et doit se dérouler sur le temps de travail.

Formation professionnelle des CUI

La convention des CUI-CAE prévoit « des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel » selon le code du travail.
Ils ont droit à 70 heures annuelles de « professionnalisation » durant leur contrat pour « favoriser le maintien dans l'emploi ». Ils 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.

RECOURS AUX PRUD'HOMMES AVEC LE SNUIPP-FSU

En contrepartie de l'aide financière de l'État reçue par les employeurs (70% du salaire est pris en charge par le ministère du travail) et des exonérations pour partie de cotisations sociales, les contrats CUI-CAE prévoient donc des actions en matière de formation professionnelle.

Avec le SNUipp-FSU, de nombreux salariés ont engagé des recours aux prud'hommes suite au non respect de leurs droits à formation professionnelle par l'Éducation nationale.

Le total des indemnités perçues par les CUI-CAE suite à leur action en justice est généralement aux alentours de 10 000 euros.

LES DROITS À FORMATION (SUITE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Pour entamer une validation des acquis de l'expérience, il faut 3 ans d'activité (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.

http://www.vae.gouv.fr/

Congé formation et DIF

Après 3 ans de services effectifs, les AED et AESH peuvent postuler pour obtenir un congé de formation professionnelle où ils seront rémunérés 85% de leur salaire brut.

Les AED, AESH comme les CUI peuvent bénéficier du « droit individuel à la formation » (DIF) à raison de 20 heures par année civile de service, au prorata du temps travaillé (11 heures par an avec 20 heures hebdomadaires travaillées). Cet accès au DIF est très théorique, et seulement quelques centaines de DIF ont été accordées pour l'ensemble du ministère qui compte près d'un million d'agents.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Les AESH, AED et CUI 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 des revenus inférieurs à 8 645€ pour un foyer fiscal d'une personne et 12 967€ pour un foyer de 2 personnes, 15 560 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 être bénéficiaire, il faut avoir des revenus inférieurs à 11 670 € sur les 12 derniers mois pour un foyer fiscal d'une personne et 17 505€ pour un foyer de 2 personnes, 21 006 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).

LES DROITS À **CONGÉS ET ABSENCES**

Droit à congé maladie

Pour les AED/AESH
En cas de congé de maladie ou d'accident du travail, les AED/AESH, 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.

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

Pour les CUI
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.

AUTORISATIONS D'ABSENCES DIVERSES

***Les AED/AESH** ont les mêmes que les fonctionnaires (mariage, PACS, décès de certains proches, examens et concours...).*

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

MATERNITÉ/PARENTALITÉ

Après 6 mois d'ancienneté, les AED/AESH ont droit à un congé maternité de 16 semaines à plein traitement.
Après dix mois d'immatriculation à la sécurité sociale, les CUI bénéficient d'une indemnité journalière de repos de la sécurité sociale correspondant environ au salaire net.
Les congés de parentalité sont 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 DROITS AUX **ALLOCATIONS CHÔMAGE**

Au terme de leur contrat (durée échue ou non renouvellement à l'initiative de l'employeur), les AED/AESH, comme les CUI, 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

L'indemnisation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dure un temps égal à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits (un jour d'affiliation = un jour d'indemnisation). Au minimum, l'ARE durera donc 183 jours (6 mois) jusqu'à 730 jours (2 ans), une limite portée à 1095 jours (3 ans) pour les plus de 50 ans et jusqu'à 65 ans maximum pour les salariés âgés de plus de 61 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 : http://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/simulationdroits

Toutes les infos sur : http://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 de 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.
- Durant une période d'essai
- 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

PRUD'HOMMES OU CCP ET TA SELON LE STATUT

Pour les AED/AESH
Les AED/AESH relèvent des CCP (commission consultative paritaire) qui sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles de licenciement et sur les sanctions disciplinaires.
La FSU demande que cette instance paritaire soit également consultée sur d'autres sujets (recrutements, affectations, congés de formation...).
Comme les fonctionnaires, les AED/AESH peuvent avoir recours au tribunal administratif pour contester une décision de l'administration à leur égard.

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

LES MÊMES DROITS SYNDICAUX QUE LES ENSEIGNANTS

Les AED/AESH ont les mêmes droits syndicaux que les enseignants du premier degré (D n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique).
Par extension, les CUI 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 du 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 faire un mois à l'avance.*

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° 2014-724 du 27 juin 2014 :
- Circulaire n°2014-083 du 8 juillet 2014

Pour les CUI
Code du travail L.5134-24 à L.51, R.5134-40 à R.5134-47
Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008
Circulaire DGEFP n° 2015-21509 du 19 juin 2015
Circulaire du MEN du 10 juin 2014
Circulaires des préfets de régions

Pour les AED
Décret 86-83 du 17/01/86 et circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relatif aux agents non titulaires
Loi 2003-400 du 30 avril 2003
Décret 2003-484 du 06/06/2003
Circulaire 2003-092 du 11/06/2003

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

AU SOMMAIRE DU GUIDE AESH, CUI ET AED

√ *Trois contrats de personnels non-enseignants* page 3
√ *Les conditions de recrutement* page 4
√ *Les missions exercées au sein des écoles* page 5
√ *Durée, renouvellement et période d'essai des contrats CUI, AESH et AED* pages 6 et 7
√ *Temps de service et emploi du temps* page 8
√ *Le salaire et les frais de transport* page 9
√ *CDIsation des AESH loin du métier attendu* page 10
√ *Les droits à formation* pages 11 à 12
√ *Les droits à congés et absences* page 13
√ *Les droits aux allocations chômage* page 14
√ *Conflits du travail et droits syndicaux* page 15
√ *Les textes de références* page 16