

Guide CUI, AESH et AED

- 1) Bref historique
- 2) Les conditions de recrutement
- 3) Les missions exercées au sein des écoles
- 4) Le contrat des CUI, AESH et AED
 - 4.1) Durée, renouvellement et période d'essai du contrat
 - 4.2) Changement d'affectation
 - 4.3) Temps de service et emploi du temps
 - 4.4) Le salaire
 - 4.5) Remboursement des frais de transports
- 5) Qu'en est-il exactement de la professionnalisation des AVS annoncée en août dernier ?
- 6) Les droits à formation
- 7) Les congés et autorisations d'absence
- 8) Conflits du travail et droits syndicaux
- 9) Les droits aux allocations chômage
- 10) Les textes de références

1) Bref historique

Assistants d'Education (AED)

Les AED sont issus des MI-SE (maîtres 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 restera dans quelques écoles, situées généralement en éducation prioritaire, que moins de 1400 équivalent temps-plein d'AED à mission éducative « large » reprenant les missions des ex-emplois jeunes

Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Lors de cette rentrée, tous les AED employés sur une mission d'aide à la scolarisation des élèves en situation de handicap (AVS) basculent, logiquement, sur des emplois d'AESH. Contrats de droit public comme pour les AED, ils offrent la possibilité d'évoluer en CDI au bout de 6 ans d'exercice. Ainsi, au bout de 6 années de CDD d'AESH (y compris les années précédentes exercées en tant qu'AED-AVS), ce contrat peut être transformé en CDI de la fonction publique.

Parallèlement, un nouveau diplôme, issu de la fusion des diplômes d'auxiliaire de vie sociale et d'aide médico-psychologique devrait voir le jour, au mieux à la rentrée 2015, mais ça semble assez compromis, avec une mention AVS.

A compter de cette rentrée, le recrutement des AESH s'effectuera parmi les anciens CUI à mission AVS ayant 2 ans d'expérience ou détenteurs du diplôme (celui qui n'est pas encore créé).

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, 20h hebdomadaire, pas de modulation possible) et le CAV (contrat d'avenir, formation professionnelle due au salarié, 26h hebdomadaire et modulation horaire possible).

A cette époque, le SNUipp-FSU avait engagé des recours aux prud'hommes contre la modulation imposée aux CAE et l'absence de formation (déjà) pour les CAV.

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 20h hebdomadaires comme les CAE.

Ce sont des emplois à temps partiel imposé et à durée très déterminée.

2) Les conditions de recrutement

Les AED comme les 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 AED

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

Pour les AESH

A compter de cette rentrée, Tous les personnels AED à mission AVS ont été basculés sur des CDD d'AESH, quelque soit l'ancienneté de leur contrat.

Le recrutement des AESH s'effectuera parmi les anciens CUI à mission AVS ayant 2 ans d'expérience ou détenteurs du diplôme (celui qui n'est pas encore créé).

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 :

The logo for SNUipp-FSU is prominently displayed in the lower half of the page. It features the text 'SNUipp - FSU' in a large, bold, blue font. The 'U' in 'FSU' is stylized with a red and yellow gradient. The background of the page is a light blue and yellow abstract graphic that resembles a stylized figure or a map of France.

-les bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active (RSA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH)...) 

- les jeunes de moins de 26 ans et les chômeurs de plus de 50 ans...).

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.

Pour exercer des missions d'AVS sans dimension pédagogique aucune condition de diplôme n'est exigée.

3) Les missions exercées au sein des écoles

Les CUI, comme les 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), à la vie scolaire pour la scolarisation d'enfants handicapés (AVS).

Actuellement les moyens sont essentiellement alloués à ces 2 dernières missions.

Tous ces besoins, clairement identifiés dans les écoles, existent de façon permanente.

Le SNUipp-FSU demande la création d'emplois pérennes et statutaires de la fonction publique pour y répondre.

➤ AVS

Les auxiliaires de vie scolaire collectifs (AVS-co) interviennent auprès des dispositifs collectifs (CLIS, ULIS...) tandis que les auxiliaires de vie scolaire individuels ou mutualisés (AVS-i ou AVS-m) sont chargés de la scolarisation individuelle des élèves porteurs de handicap.

➤ Aide administrative et d'appui éducatif à direction et au fonctionnement de l'école

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 et à l'organisation des nouveaux rythmes.

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.

4) Le contrat des CUI, AESH et AED

SNUipp - FSU 

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

➤ **Le directeur ou la directrice d'école est-il l'employeur ?**

Non, c'est l'Education Nationale via le collège ou le lycée chargé du recrutement.

Le directeur ou la directrice d'école est simplement délégataire de son autorité.

Le directeur ou la directrice d'école est donc chargé de l'application du contrat (notamment l'emploi du temps en lien avec le ou les enseignants. En aucun cas, il n'est chargé de constituer le contrat.

△ Si le salarié refuse une proposition de renouvellement il est considéré comme démissionnaire (avec une carence de 4 mois)!

4.1) Durée, renouvellement et période d'essai du contrat

Pour les AESH et AED

Le contrat est de 3 ans maximum, renouvelable une fois, soit 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.

Pour les AESH/AED, 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.

Pour les CUI

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.

La durée minimum de contrat est de 6 mois, renouvelable pour atteindre un maximum de 24 mois.

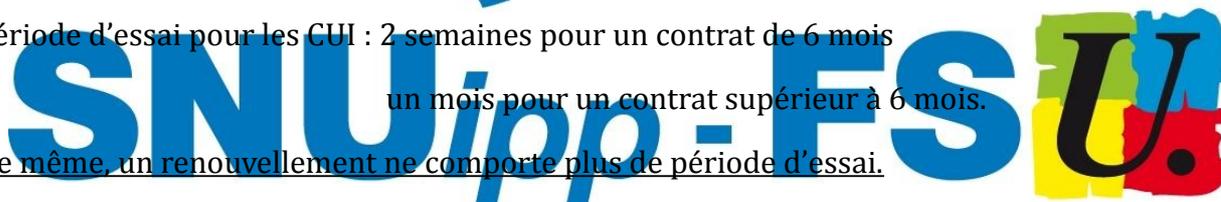
Actuellement, les consignes du ministère sont de signer directement des contrats de 24 mois. Cela permet aux écoles et aux personnels recrutés une stabilité de 2 ans mais ne règle en rien leur précarité.

Période d'essai pour les CUI : 2 semaines pour un contrat de 6 mois

un mois pour un contrat supérieur à 6 mois.

De même, un renouvellement ne comporte plus de période d'essai.

Des prolongations sont possibles pendant 5 ans



Certains emplois aidés âgés) peuvent obtenir une prolongation de leur contrat jusqu'à 60 mois :

- Les personnes de 48 ans et plus au moment de la signature de leur premier contrat qui sont également bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH
- Les personnes reconnues travailleurs handicapés (pas de conditions d'âge dans ce cas)

Ces prolongations de contrat sont 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.

Cumul d'emploi pour les CUI

Le C.U.I 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).

4.2) Changement d'affectation

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 essentielle du contrat de travail si la zone géographique (entendue à l'échelle du département) 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).

4.3) Temps de service et emploi du temps

Pour les AESH/AED

Les AESH/AED travaillent sur la base de 1607 heures réparties sur 39 à 45 semaines pour un temps plein. Ces 1607 heures comprennent la journée de solidarité qui n'est donc pas à « rattraper » pour les AED.

Pour les seuls AED, un crédit d'heures permettant de mieux concilier la poursuite d'études supérieures, ou d'une formation professionnelle, avec l'exercice des fonctions d'AED est attribué par l'administration ou le chef d'établissement, en fonction des demandes formulées par les assistants d'éducation. Ce crédit de 200 heures maximum pour un temps plein, au prorata pour un temps partiel, est accordé sur demande avec les pièces justificatives de la formation. Ces heures se déduisent donc des 1607 heures de temps de travail exigées.

L'emploi du temps est ensuite arrêté par le directeur d'école en fonction des besoins du service et en tenant compte de leurs contraintes pour la poursuite de leurs études.

Pour les CUI

Les emplois aidés ont dorénavant des contrats de 20 heures hebdomadaires minimums.

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 ».

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) donne droit à rémunération. Il est donc possible de moduler avec des semaines « hautes » (par exemple 25h) et des semaines « basses » (par exemple 15h) mais pas avec des semaines à 0h.

4.4) Le salaire

Les AED sont rémunérés au minimum de la fonction publique (indice brut 312) qui doit être relevé régulièrement pour suivre l'évolution du Smic.

Les AESH sont rémunérés lors de leur recrutement à l'indice brut 313. 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 brut 316). Le niveau 10 est à l'indice brut 363, soit 213 euros brut de plus que le niveau 2 pour un temps plein.

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

Les CUI sont uniquement rémunérés au Smic. Un contrat de 20h hebdomadaires correspond à 675 euros net mensuels.

Cumul avec les allocations ARE, ASS, AER et ATA

Il est possible de cumuler le salaire suite à 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>

4.5) Remboursement des frais de transports

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.

CUI: 2 personnes pour vous aider

Un tuteur

Le tuteur, généralement le directeur d'école, l'enseignant bénéficiant d'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



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

5) Qu'en est-il exactement de la professionnalisation des AVS ?

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 AVS est engagé.

A compter de la rentrée 2014, les AED-AVS deviennent tous des AESH. Au bout de 6 ans de contrats d'AESH en CDD (y compris les années précédentes exercées en tant qu'AED-AVS), ce contrat sera transformé en CDI de la fonction publique.

Parallèlement, un nouveau diplôme, issu de la fusion des diplômes d'auxiliaire de vie sociale et d'aide médico-psychologique devrait voir le jour à la rentrée 2015, avec une mention AVS.

A compter de septembre 2014, le recrutement des AESH s'effectuera parmi les anciens CUI à mission AVS ayant 2 ans d'expérience ou détenteurs du diplôme (qui n'est pas encore créé).

L'avis du SNUipp-FSU

Si la possibilité de CDI-sation au bout de 6 ans d'exercice 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, elle reste largement insuffisante et ne règle pas globalement la précarité rencontrée par les personnels exerçant ces missions AVS. Les AESH seront certes CDI-sables mais resteront à temps partiel avec donc un salaire insuffisant pour vivre dignement, de l'ordre de 550 euros mensuels en début de « carrière » pour atteindre 750 euros au bout de 30 ans pour un contrat de 24 heures hebdomadaires.

Nous sommes encore loin de la demande du SNUipp-FSU d'un véritable emploi sous statut de fonctionnaire.

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, utilisée 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.

En effet, les CUI à mission AVS ne pourront donc accéder à cet emploi 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-AVS 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.

Actuellement, moins de la moitié des AVS en poste actuellement serait concernée par ces mesures de CDI-sation et de création des AESH.

Le SNUipp-FSU ne se satisfait pas de cette situation et oeuvrera à ce que le budget 2015

permette cette bascule.

AESH: quel salaire ? quel contrat ?

Les AESH reprennent les caractéristiques des contrats AED avec 2 différences majeures.

Il est prévu une évolution, assez minime, du salaire au cours de la « carrière ». Par exemple, une quotité de travail de 58% (24h hebdomadaires sur 39 semaines) correspond à une rémunération de 650 euros en bas de l'échelle et à 890 euros en haut de l'échelle... Pour un contrat de 20h, cette évolution va de 542 euros à 742 euros... Le temps partiel imposé et cette grille de rémunération ne permettent pas de vivre décemment.

Au bout de 6 ans de contrat d'AESH, y compris les périodes effectuées en tant qu' AED-AVS, ce contrat sera transformé en CDI de la fonction publique. Ce « statut » 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, évoquées plus haut, du temps partiel imposé et du salaire insuffisant.

6) Les droits à formation

> 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 80h de « professionnalisation » durant leur contrat pour « favoriser le maintien dans l'emploi ». Ils doivent pouvoir suivre à leur initiative, une formation permettant, quel que soit leur statut, de progresser au cours de sa 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'Etat 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'Education nationale.

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

➤ **Périodes d'immersion**

La convention individuelle de CUI-CAE peut prévoir la possibilité pour le salarié de réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs et ce afin de développer l'expérience et les compétences du salarié.

Cette période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié.

En pratique, les CUI-CAE embauchés par l'éducation nationale ne réalisent quasiment pas de période d'immersion.

➤ **L'insertion et la formation des CUI-CAE**

Des études de la DARES (ministère du travail) pointent les limites en terme de formation professionnelle des emplois aidés. Seuls 36% des emplois aidés déclarent avoir bénéficié d'une formation. Six mois après la fin de leur contrat, seulement 40% des emplois aidés du secteur non-marchand possédaient un emploi et 26% un contrat de plus de 6 mois. L'âge ainsi que le diplôme influent fortement sur ce taux d'emploi, les plus de 50 ans et les moins diplômés (plus de 20 points d'écart entre niveau supérieur au bac/inférieur cap) ont un taux inférieur. La nature de l'employeur influe également, les emplois aidés de l'éducation nationale retrouvent ainsi moins facilement un emploi que ceux des collectivités territoriales.

Les salariés ayant suivi une formation professionnelle durant leur contrat se retrouvent plus souvent en emploi que les autres à l'issue de celui-ci.

➤ **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

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

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, 24h de congés pour VAE si activité salariée

➤ **Congé formation**

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

➤ **DIF**

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



million d'agents.

7) Les congés et autorisations d'absence

Congé maladie

➤ Pour les AED/AESH

En cas de congé de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption 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 .

Après 4 mois, 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi traitement.

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

Après 3 ans, 3 mois à plein traitement puis 1 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.

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.

Enfants malades

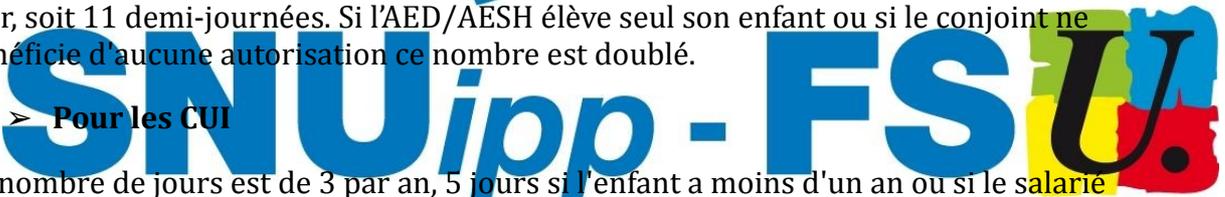
➤ Pour les AED/AESH

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, 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, non rémunérés. La maladie doit être constatée par certificat médical.

Autorisations d'absences diverses



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

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

8) Conflits du travail et droits syndicaux

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.

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 sa section départementale du SNUipp-FSU.

Droits syndicaux

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), sans application du SMA en cas de participation à une grève. Ils peuvent participer à 3 demi-journées d'information syndicale par année scolaire.

Par extension, les CUI recrutés par les EPLE et exerçant dans les écoles relèvent également du droit syndical de la fonction publique, sans application du SMA en cas de participation à une grève.

Encart se syndiquer au SNUipp-FSU

9) Les droits aux allocations chômage

Au terme de leur contrat (durée échu 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

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 salariées 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.



SNUipp - FSU

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>

Démission

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 :

- Démission pour changement de résidence
- La démission est jugée légitime si le salarié rompt un emploi d'avenir ou un contrat unique d'insertion (CUI) pour suivre une action de formation qualifiante ou pour exercer un CDD d'au moins 6 mois.
- Démission durant une période d'essai
- Démission pour reprendre un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI)
- Démission pour effectuer une mission de volontariat de solidarité internationale

10) Les textes de références

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

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

CUI

Code du travail L.5134-24 à L.51, R.5134-40 à R.5134-47



SNUipp - FSU

Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008

Circulaire DGEFP n° 2013-09 du 5 juin 2013

Circulaire du MEN du 20 juin 2013

Circulaires des préfets de régions

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 éducatrices 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 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 bataille également contre les trop faibles salaires de ces personnels précaires ainsi que contre l'obstination du ministère de l'éducation nationale à ne pas mettre en oeuvre les formations professionnelles prévues en recourant aux prud'hommes pour indemniser les emplois aidés.

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 l'ensemble des missions exercées par les AESH, les AED et les emplois aidés.

Le SNUipp-FSU ne se satisfait pas de cette situation et poursuit son combat pour pérenniser les personnels actuellement précaires remplissant ces missions indispensables au bon fonctionnement des écoles.

SNUipp - FSU