

# Le contrat de travail

Le contrat précise les conditions auxquelles l'AESH est recruté·e, sa quotité de travail, son niveau de rémunération, mais aussi les écoles et/ou établissements au sein desquels il exerce.

## Le contrat, l'avenant de contrat

Le contrat est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, renouvelable une fois, pour une durée maximum de 6 ans. Les AESH accèdent à un CDI après 6 ans de services, sans interruption de plus de 4 mois entre deux contrats.

Si les 6 ans sont atteints en cours de CDD, celui-ci est requalifié en CDI.

L'avenant est un nouveau contrat qui modifie l'engagement initial (modification d'un élément substantiel, évolution en CDI...).

**Il est essentiel de vérifier tous les termes du contrat avant signature et de s'assurer qu'un avenant est envoyé pour toute modification de la quotité de travail ou du lieu d'exercice.**

## La période d'essai

Lors du premier contrat, une période d'essai peut être prévue. Elle est le plus souvent de deux mois et peut être renouvelée une fois.

En cas de renouvellement de contrat, il n'y a pas de nouvelle période d'essai.

## Le renouvellement de contrat

Le renouvellement de contrat n'est pas de droit et reste lié au besoin à couvrir.

L'administration doit notifier, par courrier avec accusé de réception ou en main propre, son intention de renouveler ou non l'engagement 2 mois avant le terme du contrat pour un CDD et 3 mois pour un CDI. L'AESH dispose ensuite de huit jours pour faire connaître sa réponse.

### **Attention aux conséquences d'un refus de renouvellement**

Si l'AESH refuse une proposition de renouvellement, il·elle sera considéré·e comme refusant une proposition d'emploi. Cela a des répercussions sur le droit à l'assurance chômage, sauf dans quelques cas particuliers (démissions légitimes).

## Le CDI

Au bout de 6 ans d'exercice en CDD, les AESH bénéficient d'un CDI. Toutefois cela ne constitue pas une titularisation et ils continuent à exercer en tant qu'agent·es contractuel·les de la Fonction publique.

Le CDI leur permet d'accéder à des droits spécifiques (voir rubrique congés).

### **La portabilité du CDI**

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

## **Un statut pour les AESH !**

**Le SNUipp-FSU et la FSU revendiquent la création d'un corps de catégorie B pour les AESH, c'est-à-dire un emploi sous statut de fonctionnaire pour reconnaître un besoin de service public pérenne dans les écoles et établissements. L'accès au CDI est largement insuffisant et ne règle en rien la précarité. Les AESH subissent toujours des temps incomplets imposés, des conditions de travail dégradées et des salaires indignes.**

**Le ministère doit aujourd'hui respecter ses engagements auprès des AESH en créant un véritable métier d'accompagnant-e des élèves en situation de handicap.**

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

**Il faut en finir avec la précarité !**

## **Les éléments du contrat**

Le contrat doit préciser la quotité de travail et le ou les lieu(x) d'exercice.

L'affectation sur un PIAL comprend tous les établissements des communes qui composent le PIAL (écoles s'il s'agit d'un PIAL 1er degré, établissements s'il s'agit d'un PIAL 2nd degré, écoles et établissements s'il s'agit d'un PIAL inter degrés).

Il doit aussi indiquer la commune qui constitue la résidence administrative.

## **La modification d'un élément substantiel au contrat**

Le contrat se fonde sur des éléments constitutifs comme le salaire, le temps de travail ou le lieu de travail.

En cas de transformation du besoin, l'administration peut être amenée à modifier l'un de ces éléments mais cela nécessite l'accord de l'AESH.

La proposition doit être adressée par lettre recommandée avec AR ou lettre remise en main propre. L'AESH dispose d'un mois pour accepter ou refuser. L'absence de réponse dans un délai d'un mois équivaut à un refus. Une procédure de licenciement peut être engagée.

## **La rupture du contrat**

### **La démission**

Les AESH, qui veulent rompre leur contrat avant son terme, doivent présenter leur démission à leur employeur par courrier recommandé avec accusé de réception, en respectant un préavis dont la durée est liée à leur ancienneté de service :

- ✓ 8 jours pour les AESH exerçant depuis moins de 6 mois
- ✓ 1 mois pour les AESH exerçant depuis plus de 6 mois et jusqu'à 2 ans
- ✓ 2 mois pour les AESH exerçant depuis plus de 2 ans

Les AESH n'ont pas droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE) en cas de démission ou de refus d'un renouvellement de contrat. Il leur faudra attendre 4 mois (121 jours) et justifier d'une recherche active d'emploi pour demander le réexamen de leur situation.

Cependant, certaines démissions peuvent être considérées comme légitimes par Pôle emploi et donner droit à l'ARE :

- ✓ pour changement de résidence pour suivre son·sa conjoint·e
- ✓ pour créer ou reprendre une entreprise
- ✓ pour effectuer une mission de service civique ou de volontariat associatif

La démission est irrévocable. Ne pas hésiter à contacter la section départementale du SNUipp-FSU.

## La rupture du contrat

### La rupture conventionnelle

Les AESH en CDI peuvent convenir d'une rupture de leur contrat de travail avec leur employeur. Pour que celle-ci soit effective, il faut que les deux parties en soient d'accord. Ainsi la rupture ne peut pas être imposée par l'employeur, comme celui-ci peut également la refuser à l'agent·e en fonction des besoins du service.

Elle ouvre droit au versement d'une indemnité calculée au prorata de l'ancienneté acquise dans la Fonction publique.

Elle donne droit au versement de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

**Malgré une forte hausse des demandes, aussi bien chez les agent·es sous contrat que chez les fonctionnaires, très peu de conventions sont signées dans l'Education nationale. Pourtant cette modalité a été inscrite dans la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique.**

**Le SNUipp-FSU demande le respect de cette possibilité de départ de la Fonction publique, déjà pratiquée dans le secteur privé.**

## La rupture du contrat

### Le licenciement

Il peut y avoir plusieurs motifs amenant à engager une procédure de licenciement :

- ✓ insuffisance professionnelle,
- ✓ motif disciplinaire,
- ✓ inaptitude physique
- ✓ autres motifs : suppression ou transformation de l'emploi, refus de modification d'un élément substantiel du contrat, impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération.

Pour ces autres motifs, le licenciement ne peut être prononcé que lorsqu'un reclassement dans un autre emploi n'est pas possible. L'administration a l'obligation d'informer l'AESH de son droit à reclassement.

La procédure de licenciement est encadrée.

Lorsque l'administration envisage d'engager une procédure de licenciement, l'AESH est convoqué·e à un entretien préalable, auquel il ou elle peut demander à être accompagné·e de la personne de son choix. La CCP doit être obligatoirement consultée.

La décision de l'administration est notifiée par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge. Le courrier précise le motif et la date du licenciement, compte tenu des congés annuels non pris et de la durée de préavis à respecter :

- ✓ 8 jours pour les AESH ayant moins de 6 mois d'ancienneté de service
- ✓ 1 mois pour les AESH ayant entre 6 mois et deux ans d'ancienneté de services
- ✓ 2 mois pour les AESH ayant plus de deux ans d'ancienneté de services

Le courrier invite aussi l'AESH à présenter une demande de reclassement.

### L'indemnité de licenciement

Hormis les licenciements pendant et à la fin de la période d'essai et pour faute disciplinaire, s'il y a un reclassement sur un autre poste, si la modification de contrat a été acceptée et si l'agent·e remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, les autres situations donnent droit à percevoir une indemnité de licenciement.

Son montant est calculé en fonction de l'ancienneté de services.

**La généralisation des PIAL à la rentrée 2021 a conduit à modifier de nombreuses affectations. L'envoi des avenants s'accompagne souvent de pressions à l'encontre des AESH, voire de menaces. C'est inacceptable !**

**Le SNUipp-FSU demande que les AESH soient informés·es de leur droit, et qu'en cas de refus de modification de leur affectation, des possibilités de reclassement leur soient proposées.**