



SNESPARIS



Snes-FSU-Paris

Sommaire

1. Edito.
2. Contrat. Temps de service. EdT.
3. Aides. CDésation. Formation.
4. Congés. Droits syndicaux. Adhésion.

S3 de Paris – 3 rue Guy de Gouyon du Verger 94112 ARCUEIL cedex
Tél : 01 41 24 80 52 _ email : s3par@snes.edu _ Site <http://www.paris.snes.edu>

SPECIAL AESH/CUI

Le SNES-FSU représente et défend les AESH et les Emplois Aidés : Pour un statut Fonction Publique ! Pour une revalorisation !

Les annonces de gel puis de suppression des Emplois Aidés lors de cet été 2017 n'en finissent pas de faire des remous dans les établissements. Le Ministre de l'Éducation Nationale a annoncé une suppression de 23 000 emplois aidés, puis face à la pression, a précisé que les Emplois Aidés alloués au suivi des élèves en situation de handicap seront « sanctuarisés ».

A l'heure où nous écrivons le flou règne, et dans les établissements, les menaces pèsent sur les personnels CAE/CUI exerçant des fonctions de surveillance, de secrétariat ou encore des missions informatiques. L'État, depuis plus de dix ans, a mis en place un système de suivi des élèves en situation de handicap qui entérine les contrats à temps partiels imposés, avec des rémunérations au smic, qui ne permettent pas aux salariés de pouvoir vivre dans de bonnes conditions.

Par ailleurs, seul un véritable statut de fonctionnaire, d'accompagnant des élèves en situation de handicap pourrait permettre de créer des emplois à la hauteur des enjeux de la massification des élèves en situation de handicap.

Le SNES-FSU se bat aux côtés des personnels actuellement précaires pour faire respecter leurs droits, afin que chacun puisse aller au moins au terme du contrat.

L'académie de Paris s'est vue notifier une baisse de 1200 emplois aidés, soient 1800 EA en moins, un transfert d'emplois de 300 CUI vers 160 AESH est prévu, le rectorat dit, par ailleurs que chaque situation sera examinée, en particulier dans l'éducation prioritaire, où les personnels sous contrats aidés sont nombreux. Pour le suivi des élèves en situation de handicap, l'enveloppe n'est pas fermée, le Directeur d'Académie a déclaré que « tous les besoins seront couverts ». **Dans ce numéro, vous trouverez des informations concernant les AESH et les CUI. Vous trouverez davantage d'informations sur notre site.**

Être CAE/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 20h hebdomadaires non modulables) 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 établissements. 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.

RASSEMBLEMENT SNES-FSU en soutien à nos collègues en CUI non renouvelé

**Mercredi 15 novembre
À 14h
Devant le Rectorat de Paris**



LES CONTRATS

AESH

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 CDIés 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.

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.

Si le salarié refuse une proposition de renouvellement il peut être considéré comme démissionnaire (avec une carence de 4 mois de droits au chômage).

CAE/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 cela ne règle en rien leur précarité.

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 des salariés.

Des prolongations sont prévues 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.

- pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation.

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 ».

Et le salaire ?

Les personnels AESH, CUI et AED sont rémunérés au Smic ou quasi au minima de la Fonction publique. Conjugés à des temps partiels imposés, les ressources sont donc trop faibles !

TEMPS DE SERVICE ET EMPLOI DU TEMPS

AESH

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. 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 établissement 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.

CUI/CAE

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 ». 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.

Focus sur l'académie de Paris

- 1709 CUI dans l'académie, 73,6 % des missions correspondent à l'aide aux élèves en situation de handicap,
 - 727 personnes recrutées en contrat CUI dans le second degré, dont :
 - 300 sur des missions de suivi des élèves en situation de handicap,
 - 190 sur des fonctions de surveillance,
 - 180 sur des fonctions administratives,
- En 2016, 294 CUI ont été remplacés par 168 équivalents temps pleins d'AESH.

👉 *Les AVS exerçant des fonctions d'aide collective (AVS-Co) interviennent auprès des dispositifs collectifs (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.*

CDISATION des AESH, des manques...

Les AESH qui totalisent 6 années d'ancienneté sur des 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 CDI-sés de pouvoir se projeter sur une « carrière » professionnelle en tant qu'AVS, avec toutes les limites du temps partiel imposé et du salaire insuffisant.

Le SNES et la FSU revendiquent la création d'emplois de la fonction publique pour les AVS/AESH.

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.

FORMATION ET DROIT A LA FORMATION

L'adaptation à l'emploi des AVS 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.

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.

Et la 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.

Le CFP ? 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.

Congés, maladies, autorisations d'absence...

Pour les congés maladies

Pour les 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 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.

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.

AUTORISATIONS D'ABSENCES DI- VERSES

Les AED/AESH ont les mêmes que les fonctionnaires.

Les CUI ont également droit à des autorisations (mariage, PACS, décès ...)

Droits syndicaux

Les 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.

Bon à savoir !

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.

Tout au long de l'année on peut adhérer

En ligne sur www.paris.snes.edu/adhesion

Connaitre et faire défendre ses droits, être conseillé et appuyé efficacement dans ses démarches, bénéficier d'informations complètes et sûres, construire ensemble le système éducatif, se faire entendre en participant à un mouvement majoritaire...

Les raisons d'adhérer aux SNES sont nombreuses. L'adhésion donne droit à un crédit d'impôt de 66%.

