



Guide du SNUipp-FSU 58 pour les emplois aidés et les AESH

SNUipp-FSU

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

- **Accompagnement des élèves en situation de handicap**

Les auxiliaires de vie scolaire collectifs (AVS-co) interviennent auprès des dispositifs collectifs (Ulis Ecole, Ulis Collège...) 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.

Le contrat des CUI, AESH

- **Pour les AESH**

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 ayant moins de 2 ans d'ancienneté et 2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté. L'AESH dispose ensuite de huit jours pour faire connaître sa réponse.

Il n'existe pas d'indemnité de fin de contrat.

Pour les AESH, 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).

→ **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.

- **Pour les CUI**

La durée minimum de contrat est de 6 mois, renouvelable pour atteindre un maximum de 24 mois. Des prolongations de contrat sont possibles jusqu'à 60 mois.

-Les personnes de 50 ans ou plus à la fin du 24ème mois : il faut qu'elles soient reconnues par Pôle emploi comme « *rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi* ».

-Les personnes reconnues travailleurs handicapés (pas de conditions d'âge dans ce cas).

-Pour les salarié-es en CUI de 58 ans ou plus, il est dorénavant possible de bénéficier d'une dérogation « *jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite* ».

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.

→ **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.

Cumul d'emploi pour les CUI

Le CUI 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 AESH peuvent cumuler une autre activité professionnelle comme les CUI mais ils doivent demander l'autorisation à la DSDEN.

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 (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).



Temps de service et emploi du temps

- **Pour les AESH**

Les AESH 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 ».

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. »

- **Pour les CUI**

Les emplois aidés ont des contrats de 20 heures hebdomadaires.



Le salaire

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.

Les 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 679 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 (Se renseigner auprès de Pôle emploi)

Les aides

- **Aide à la 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).

- **L'action sociale**

Le service social des personnels est un service spécialisé qui s'inscrit dans la prévention et la prise en charge des difficultés rencontrées par les personnels à l'interface entre vie privée et vie professionnelle.

-Les AESH ont droit à l'action sociale de l'Éducation Nationale, c'est-à-dire aux prestations interministérielles (PIM) et aux prestations versées par les commissions académiques d'action sociale (ASIA).

Voir site du rectorat : <http://www.ac-dijon.fr/pid31054/prestations-sociales.html>

Les chèques vacances, les CESU garde d'enfants et la subvention repas (1,21 € par repas et par jour) sont également accessibles.

-Les personnels recrutés sur contrats de droit privé (contrats aidés : CUI, CAE...) passés avec les E.P.L.E. (Établissements Publics Local d'enseignement - collège, lycée) dépendent de l'action sociale de secteur (mairie, Conseil Général...).

- **L'assistante sociale**

Les assistantes sociales ont un rôle d'écoute, d'information, d'orientation, d'aide et de médiation lors de difficultés professionnelles, personnelles et/ou financières.

Après évaluation des situations, les assistantes sociales exercent une mission d'expertise sociale dans le domaine individuel, mais peuvent aussi mettre en place des actions collectives. (CAAS, CHSCT,...). L'assistante sociale est tenue au secret professionnel. Sa déontologie garantit la confidentialité des entretiens.

Les AESH peuvent contacter l'assistante sociale de l'Éducation Nationale, à la DSDEN de la Nièvre.

Voici ses coordonnées : **Christine KRATZER**, Direction des services départementaux de l'éducation nationale de la Nièvre 9 Place Saint Exupéry BP 24 58019 NEVERS CEDEX

Tél : 03.86.71.86.76

Courriel : aspia58@ac-dijon.fr

- **Frais de transport**

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, dès lors que le salarié travaille au moins un mi-temps.

- **Chèques vacances**

Les salariés ainsi que leur conjoint ou partenaire pacsé peuvent bénéficier des chèques vacances. La participation de l'État peut représenter de 10 % à 30 % du revenu épargné par l'agent pendant une durée de 4 à 12 mois.

Il faut se rendre sur le site internet (<https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/cv/web/home>) .

→ 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.

→ 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

- **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 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.

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.

Congé maladie

• Pour les AESH

En cas de congé de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail, les 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).

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 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 AESH

Le nombre de jours est égal à une fois les obligations de service hebdomadaire plus un jour, soit 11 demi-journées. Si l'AESH élève seul(e) 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 AESH ont les mêmes que celles des fonctionnaires (mariage, PACS, décès de proches, examens et concours...).

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



Les droits aux allocations chômage

Au terme de leur contrat (durée échue ou non renouvellement à l'initiative de l'employeur), les 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.

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 salariées âgées 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.

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

Contact : Responsable AVS/AESH Coralyse Mazzotti

SNUipp-FSU 58

Bourse du Travail, 2 Boulevard Pierre de Coubertin 58000 NEVERS

snu58@snuipp.fr

03 86 36 94 46

