

# AESH

## Tout savoir sur vos droits

### Fiche pratique de SUD éducation



✉ [fede@sudeducation.org](mailto:fede@sudeducation.org)

🖱 [www.sudeducation.org](http://www.sudeducation.org)



## Renouvellement du contrat : Connaître ses droits, les défendre !

À compter du 1er septembre 2023, le renouvellement du contrat des AESH, au terme du premier CDD de trois ans, devra se faire en CDI. C'est ce que prévoit le *décret n°2023-597 du 13 juillet 2023 modifiant le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap*, pris pour application de la loi n°2022-1574 du 16 décembre 2022 visant à lutter contre la précarité des accompagnant·es d'élèves en situation de handicap.

Cette CDIisation reste largement insuffisante au regard de nos revendications pour un statut de la fonction publique pour les accompagnant·es des élèves en situation de handicap, mais elle constitue cependant une avancée, obtenue par les mobilisations massives des AESH qui ont eu lieu ces deux dernières années sur l'ensemble du territoire.

De nombreux droits sont encore à gagner pour les AESH, tant du point de vue du statut que sur les questions de salaire, de temps de travail, de formation ou sur les conditions de travail. **Seul le rapport de force pourra nous permettre d'obtenir des victoires.**

Dans cette fiche, SUD éducation fait le point sur les conditions de (non)renouvellement du contrat des AESH. Nous invitons les collègues qui seraient confronté·es à une décision de non-renouvellement de leur contrat à prendre contact avec le syndicat SUD éducation de leur département.

### **Les employeurs publics ne peuvent pas faire n'importe quoi !**

Les conditions de renouvellement des agent·es contractuel·les de la Fonction publique ne sont pas encadrées par des garanties suffisamment contraignantes ; les employeurs, DSDEN ou chef·fes d'établissement pour les AESH, ont ainsi une trop grande latitude pour décider arbitrairement de ne pas renouveler un contrat.

Cependant, comme dans toute situation arbitraire, il existe quelques leviers qui permettent de ne pas totalement se laisser faire :

→ **délai de prévenance** : **l'administration doit respecter un préavis de trois mois pour vous notifier le renouvellement ou non de votre contrat** (article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986). Si votre contrat est proposé au renouvellement, **vous disposez ensuite de 8 jours pour faire connaître votre**

**décision**. **Attention**, votre ancienneté repart à zéro dès lors que vous avez une interruption supérieure à 4 mois entre deux contrats.

→ **entretien préalable au non-renouvellement** : **un entretien préalable au non-renouvellement est obligatoire**. Celui-ci doit être distinct d'un entretien professionnel (circulaire relative à la réforme du décret 86-83 du 20-10-2016). Vous devez être convoqué·e à cet entretien par écrit et avez la possibilité d'être accompagné·e par un·e représentant·e syndical·e. C'est un·e supérieur·e hiérarchique qui doit mener cet entretien (pilote du PIAL, IEN, chef·fe d'établissement).

→ **motivation du non-renouvellement** : si la décision de non-renouvellement n'a pas à être « formellement motivée », **elle doit cependant être justifiée par « l'intérêt du service » ou « l'insuffisance professionnelle de l'agent »**, et cela reste à prouver ! Des éléments tangibles et matériellement établis doivent motiver la décision. La circulaire n°2019-090 du 5-6-2019 cadre de gestion précise dans son 2.3 "en cas de contentieux, tout non renouvellement qui reposerait sur un motif étranger à l'intérêt du service serait considéré par le juge administratif comme entaché d'une erreur de droit".

#### ⚠ Attention

- Le non-renouvellement d'un contrat en raison de l'état de grossesse d'un·e agent·e est illégal.
- De même si l'unique motivation de la décision de non-renouvellement est de priver l'agent·e d'un CDI.

## En cas de non-renouvellement on fait quoi ?

La première des solutions à envisager pour instaurer un rapport de force en vue d'obtenir le renouvellement de votre contrat, c'est de chercher des solidarités internes à l'école ou à l'établissement, auprès des autres personnels. **Ne restez pas seul·es, faites part de votre situation autour de vous, si possible avant que la décision ne vous soit notifiée.**

Si vous pensez que votre non-renouvellement n'a pas été fait dans les règles ou que vous souhaitez le contester, **contactez au plus vite le syndicat SUD éducation de votre département** afin de prendre conseil et d'organiser la riposte. Même si obtenir satisfaction risque d'être compliqué, nous avons déjà remporté des batailles et il est important de ne pas rester sans réponse face à l'arbitraire des chef·fes. **Plusieurs types de recours juridiques peuvent être envisagés** selon les situations.

#### ⚠ Attention

- Si vous ne souhaitez pas renouveler votre contrat, rien ne vous oblige à le signaler par écrit, contrairement à ce que demandent les chef·fes d'établissement.
- Il ne peut pas y avoir de période d'essai en cas de renouvellement en CDI.
- En cas de problème, contactez le syndicat SUD éducation de votre département.

## SUD éducation revendique pour les AESH :

🗳 la titularisation sans condition de concours, d'ancienneté ni de nationalité de toutes les AESH dans un corps de fonctionnaire par la création d'un métier d'éducateur·trice scolaire spécialisé·e ;

- ⊗ l'augmentation des salaires avec une grille de progression salariale à l'ancienneté, un salaire minimum à 2200 euros bruts (soit environ 1870 euros nets, primes et indemnités comprises) ;
- ⊗ l'accès aux primes et indemnités dans les mêmes conditions et aux mêmes montants que ceux fixés pour les autres personnels (notamment l'indemnité REP/REP+) ;
- ⊗ la reconnaissance d'un temps plein pour 24 heures d'accompagnement auxquelles s'ajoutent les heures connexes pour le travail de préparation, de suivi et de concertation ;
- ⊗ l'abandon des PIAL et de la logique de mutualisation ;
- ⊗ une véritable formation initiale et continue, sur temps de service ;
- ⊗ la création de brigades de remplacement pour assurer le remplacement des collègues absent·es ;
- ⊗ un droit à la mobilité, interacadémique et intra-académique.

En cas de problème pour faire valoir vos droits, contactez le syndicat SUD éducation de votre département : <https://www.sudeducation.org/contact/>

Consultez également notre guide syndical AESH : <https://www.sudeducation.org/guides/guide-des-accompagnant-e-s-des-eleves-en-situation-de-handicap/>