

AESH, assistants d'éducation, salariés en CUI : la précarité maintenue pour les personnels.

Un décret et deux arrêtés concernant les « **Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap** » (AESH) et les assistants d'éducation (AED) ont été publiés le 27 juin 2014. Le décret comprend deux titres, l'un fixe les conditions générales d'emploi des AESH, l'autre donne la possibilité aux AED de suspendre leur contrat pour remplacer un enseignant. Les arrêtés précisent la rémunération des AESH et les modalités d'appréciation de leur valeur professionnelle. Une circulaire publiée le 8 juillet précise quant à elle la mise en œuvre du dispositif AESH.

Les conditions d'emploi des AESH définies par le décret et les arrêtés

Les candidats doivent être titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne mais ceux qui totalisent deux ans d'expérience dans l'accompagnement des élèves handicapés (AED ou CUI) en sont dispensés.

- Les contrats sont des CDD de droit public (comme les AED) dont la durée peut être égale à un an ou moins pour assurer un remplacement.
- Les contrats peuvent être à temps complet (35 h par semaine, 1 607 heures par an) ou à temps incomplet. Le service annuel est compris entre 39 et 45 semaines par an.
- A l'issue de 6 ans d'exercice en CDD, le contrat peut être transformé en CDI.
- Les AESH qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne (ex AED ou CUI) bénéficient d'une formation pendant leur temps de service mais les modalités ne sont pas définies.
- Les contractuels AESH en CDI bénéficient d'un entretien professionnel au moins tous les 3 ans dont les résultats déterminent l'évolution éventuelle de la rémunération (voir les critères d'évaluation dans l'encart ci-contre). Ces entretiens sont « *recommandés* » pour les personnels AESH en CDD à l'issue de la 1^{ère} année et au cours de la 5^{ème} année.
- La rémunération ne peut être inférieure à l'indice plancher (IB 307). L'indice peut augmenter de 6 points maximum tous les 3 ans. Mais la rémunération ne peut être supérieure à l'Indice Brut 400. Cette augmentation est définie au niveau académique, et dépend des résultats de l'entretien professionnel, donc individualisée.

Les assistants d'éducation peuvent désormais remplacer les professeurs dans le 2nd degré !

C'est l'objet du titre II du décret du 27 juin 2014. L'article 13 précise en effet : « *Le contrat de l'assistant d'éducation peut être suspendu avec son accord pour lui permettre d'être recruté temporairement en qualité de professeur ou de personnel d'éducation contractuel [...] pour assurer le remplacement d'un fonctionnaire ou pour faire face à une vacance temporaire d'emploi.* » Cette disposition doit faire l'objet d'une « *note spécifique* » non parue.

Pour les personnels en CUI-CAE

La circulaire du 8 juillet définit de la manière suivante les conditions de passage des personnels AVS en contrat CUI-CAE à un emploi d'AESH : « *Ces personnes, qui ont acquis une expérience professionnelle dans le domaine de l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap, peuvent bénéficier d'un recrutement en qualité d'AESH. Elles sont alors engagées en CDD d'AESH en bénéficiant, le cas échéant, de la dispense de diplôme, et peuvent accéder au CDI au terme de six années en CDD.* ».

La précarité maintenue

Loin de répondre aux revendications contre la précarité, ces textes maintiennent les AVS dans une situation instable.

Même en CDI, un personnel AESH n'a pas la garantie de la pérennité de l'emploi. En cas de fermeture du poste, rien n'oblige l'administration à l'affecter sur un poste correspondant à sa qualification, contrairement aux personnels bénéficiant du statut de fonctionnaire. Le risque de licenciement n'est jamais exclu. Le déroulement de carrière est individualisé et dépend de critères académiques.

Pour les personnels AVS en CUI, arrivés au terme des 2 ans de contrat de droit privé, il n'y a aucune obligation pour l'employeur de recruter ces salariés sur un contrat AESH de droit public. Et même s'ils ont franchi cette première étape, 6 ans de CDD sont encore nécessaires pour peut-être accéder à un CDI.

La seule réponse admissible contre la précarité, c'est la satisfaction de la revendication de FO : l'intégration dans un corps de la fonction publique d'Etat, avec un vrai statut et un vrai salaire ! ■