

Alors que la CGT Éduc'action demande des chiffres précis, le ministère et les rectorats sont incapables de les fournir. Le dernier bilan social du ministère élude d'ailleurs ce chapitre des démissions, licenciements pour inaptitudes, abandons de poste ou ruptures conventionnelles...

Pourtant, nous constatons que les sollicitations à ce sujet sont exponentielles et que les CCP (Commission Consultative Paritaire) sont régulièrement convoquées pour statuer sur ces départs. Dans ces conditions, trop facile de communiquer sur les 4000 embauches sans évoquer tous les personnels AESH qui fuient le métier...

Les raisons sont tellement multiples : salaires très insuffisants et pas à la hauteur des qualifications, absence de statut et de formation, obligation de se transformer en véritable robot pour accompagner plusieurs élèves avec des handicaps différents tout en multipliant les lieux d'intervention...

Dans ces conditions, petit rappel de vos droits pour garantir vos démarches...

La rupture conventionnelle

Les AESH (**en CDI uniquement**) peuvent solliciter une rupture conventionnelle. Si elle ne peut être imposée par l'administration, elle peut être refusée car c'est une possibilité et non un droit opposable. Mieux vaut bien motiver sa demande, notamment si vous avez une opportunité de projet professionnel. Il faut en faire la demande par écrit et l'adresser à la DSDEN (inspection d'académie).

Ensuite vous serez convoqué-e à un entretien (entre 10 et 30 jours francs) au cours duquel seront discutés la possibilité et le montant de l'indemnité (voir barème). Soyez accompagné-e (c'est un droit) par un représentant-e syndical-e en prenant soin d'en avoir préalablement informé l'autorité hiérarchique. Reste 15 jours de rétractation avant que la rupture soit actée. **Attention vous ne pourrez réintégrer la Fonction publique d'État pendant 6 ans à moins de rembourser l'indemnité.**

Les droits à l'ARE sont ouverts et le calcul est fonction du salaire (contactez Pôle emploi en amont de votre procédure pour connaître vos éventuelles indemnités).



→ L'accord de rupture est rare car l'Éducation nationale peine à recruter et parce le coût de l'allocation est à sa charge (il y a un reversement au Pôle emploi).

→ Des DSDEN ouvrent des « périodes d'ouverture » de demande de rupture conventionnelle, ce qui n'est pas prévu par les textes réglementaires.

L'indemnité de départ pour licenciement ou rupture conventionnelle

- ◆ 1/4 de mois de salaire / année d'ancienneté jusqu'à 10 ans;
- ◆ 1/3 de mois de salaire / année d'ancienneté après 10 ans;
- ◆ Le salaire de référence est le brut sur 12 mois ou sur les 3 derniers mois (voir au plus favorable);
- ◆ Si arrêt maladie, on prend en compte les 3 derniers mois précédents l'arrêt ;
- ◆ Si licencié-e après l'âge minimum de départ à la retraite, qui ne justifie pas de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'indemnité est réduite de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge. L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle

Rappel des textes ([Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), [Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#))

TOUJOURS PLUS DE PRÉCARIÉTÉ !



Le licenciement : plusieurs motifs possibles...

+ Inaptitude sur tous postes

Un·e agent·e contractuel·le peut être licencié·e en cas d'inaptitude à occuper un emploi dans l'Éducation nationale. L'avis d'inaptitude est prononcé par le comité médical après avis du médecin du travail du rectorat. L'administration a 1 mois pour convoquer une CCP (Commission Consultative Paritaire) et suit ou non l'avis qui peut-être demandé au médecin expert. Attention : pendant cette période l'agent·e n'est pas rémunéré·e sauf si c'est lié à une maladie professionnelle ou un accident du travail. **Il est important de travailler son dossier en amont avec la CGT Éduc'action pour envisager des propositions de reclassement selon les restrictions et les compétences.**

Dans tous les cas une CCP où siègent les organisations syndicales doit être convoquée

+ Insuffisance professionnelle

L'administration doit démontrer par des faits précis que l'agent·e a fait preuve d'incapacité ou d'inaptitude au service. Elle ne doit pas être confondue avec la faute professionnelle qui relève de la sanction disciplinaire.

+ Restructuration du service (plan de suppression de postes)

+ Modification du contrat (comme par exemple la mise en place des PIAL)

Le refus par l'agent·e d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposé par l'administration peut justifier son licenciement, sans indemnité. (Ex : si on vous affecte à tel ou tel école dans le PIAL et que vous refusez, c'est un motif suffisant pour vous licencier).

+ Motif disciplinaire

votre outil pour faire respecter vos droits



La faute disciplinaire

Lorsqu'un·e agent·e est accusé·e d'avoir commis une faute professionnelle, l'autorité hiérarchique peut entamer une procédure disciplinaire :

- elle convoque la personne par un entretien préalable auquel il est préférable de se faire accompagner
- elle prend la décision de sanction qui peut prendre différents grades

SI Avertissement et blâme : pas de saisine de la CCP

SI Sanction supérieure : consultation préalable de la CCP

Convocation au moins 15 jours avant sa tenue. Il est conseillé d'être accompagné par un représentant·e de la CGT Éduc'action. L'article 1-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 prévoit uniquement que "lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer".

L'autorité hiérarchique **n'est pas tenu·e de respecter l'avis de la commission** sans avoir à le justifier. Le licenciement intervient immédiatement (sans préavis) et sans indemnité. L'exclusion temporaire avec retenue de traitement ne peut excéder 6 mois pour les CDD et 1 an pour les CDI.

Il n'y aura pas d'indemnité de préavis mais les droits sont ouverts à l'indemnité chômage.

Pour tou·tes les AESH

un emploi statutaire à temps complet au sein de l'Éducation nationale

La procédure de licenciement

Notification et préavis

La décision de licenciement ne peut intervenir immédiatement (sauf motif disciplinaire). Elle doit être notifiée (lettre recommandée ou lettre remise en main propre). L'administration doit respecter un préavis en fonction de votre ancienneté :

- 8 jours si vous avez moins de 6 mois de service ;
- 1 mois si vous travaillez depuis une durée comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois si vous avez plus de 2 ans de service.



Vous ne pouvez pas être licencié-e si vous êtes en état de grossesse médicalement constatée, en congé maternité ou paternité, ou d'adoption et durant une période de 4 semaines après l'un de ces congés.

Si vous êtes licencié-e, que vous êtes en état de grossesse mais que celle-ci n'a pas été constatée médicalement, vous avez 15 jours après la notification du licenciement pour faire vos démarches. Le licenciement sera alors annulé. Il en va de même en cas d'adoption.



NON au salarié
JETABLE



En cas de licenciement, les obligations de l'employeur...

Information : l'administration doit vous adresser un courrier recommandé vous informant d'une procédure de licenciement et vous informant de votre droit à consulter votre dossier administratif ;

Consultation du dossier à la DSDEN : soyez accompagné-e et usez de ce droit!

Entretien préalable : soyez accompagné-e et préparez le bien.

votre outil pour faire respecter vos droits

Et l'abandon de poste ?

Si l'administration considère qu'un-e agent-e s'absente de manière injustifiée, totale et prolongée (donc plusieurs jours consécutifs) elle peut engager une procédure de licenciement et envoyer une mise **en demeure par courrier recommandé avec accusé de réception ordonnant à l'agent-e de reprendre son service dans un délai jugé approprié.**

Une récente décision de la CAA de Paris rendue le 30/12/2021 vient confirmer cette obligation. De plus le courrier doit informer sur le risque encouru. Si l'agent-e ne s'est pas présenté-e et n'a fait connaître à l'administration son intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent-e, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

La démission

Si vous souhaitez démissionner en cours de contrat, vous devez prévenir votre employeur par lettre recommandée en respectant un préavis.

Ce préavis se calcule en fonction de votre ancienneté :

- Inférieure à 6 mois : 8 jours
- Entre 6 mois et 2 ans : 1 mois
- Plus de 2 ans : 2 mois

Vous pouvez demander à bénéficier d'un préavis plus court, mais la réponse dépend totalement de l'autorité hiérarchique.

Vous ne pourrez pas bénéficier des droits au chômage sur une période et la démission sera « mise en mémoire » (par ex. si vous embauchez en CDD puis vous inscrivez à la fin du contrat aux assedic, il y a un retour à la démission). Les allocations sont maintenues dans certains cas : un Cdi ou une série de raisons indépendantes de votre volonté (déménagement de conjoint-e pour raisons professionnelles, situation de violences conjugales, enfant handicapé, etc.).



A l'expiration d'un contrat, l'employeur est dans l'obligation de délivrer un certificat qui contient les dates du contrat et les fonctions occupées ainsi que les documents destinés au Pôle emploi.

AESH

AESH est un métier
La précarité, ça suffit !

Renouvellement du CDD... ou NON

Le renouvellement est décidé au niveau du rectorat. **Si vous n'avez pas eu d'avis défavorable lors de votre entretien, le renouvellement est a priori automatique.** En cas de décision de non-renouvellement l'administration doit respecter un délai de prévenance :

- pour les contrats d'une durée de 6 mois, le préavis est de 8 jours
- pour les contrats d'une durée comprise entre 6 mois et 2 ans, le préavis est de 1 mois
- pour les contrats d'une durée supérieure à 2 ans, le préavis est de 2 mois



Les mêmes délais sont à respecter par les AESH mais attention le refus de renouvellement est considéré selon la loi **comme une démission** ce qui prive de l'ARE.

Cependant, certaines académies le considèrent comme une fin de CDD avec donc droit à l'ARE. Il est important de veiller à ce que la case « FIN DE CONTRAT soit cochée et non « Démission ».

Retrouvez tous les textes réglementaires dans notre guide AESH sur le site de la CGT Educ'action

La CGT Educ'action revendique



- ♦ l'abandon des PIAL ;
- ♦ un statut de fonctionnaire catégorie B ;
- ♦ un salaire temps plein équivalent à 1,4 fois le SMIC dès 24h d'accompagnement, et l'arrêt du recours au multi-employeur ;
- ♦ la titularisation immédiate sans condition de concours ni nationalité ;
- ♦ une formation professionnelle initiale qualifiante (INSPÉ) de 24 mois avant la prise de poste ;
- ♦ des affectations sur deux établissements ou écoles au maximum ;
- ♦ le respect strict des missions ;
- ♦ la création de brigades de remplacement en cas d'AESH absent-e ;
- ♦ l'accès aux primes REP/ REP+ et à l'indemnité SEGPA / EREA / ULIS.