

AESH

Tout savoir sur vos droits

Fiche pratique de SUD éducation



✉ fede@sudeducation.org

👉 www.sudeducation.org



août 2023

Signature du contrat, ce à quoi je dois faire attention !

À cette rentrée, de nombreuses·eux collègues AESH vont devoir signer un contrat de travail, qu'il s'agisse d'un premier contrat, d'un renouvellement ou une modification en CDI. Au 1er septembre 2023 entrent en application les dispositions de la loi qui prévoit la CDIisation des AESH au terme du premier CDD de trois ans.

Si certaines académies / DSDEN ont anticipé (parfois sous la pression des syndicats), dans beaucoup de départements tout se fera dans la précipitation à la rentrée : "signez ici et là, merci au revoir".

Délai de signature

Comme pour tout engagement, on doit pouvoir relire le contrat à tête reposée. Les textes réglementaires précisent que l'agent dispose d'un délai de 48h après la prise de poste pour signer un contrat de travail (et évidemment ces deux jours travaillés sont rémunérés).

Cependant, bien souvent aucun délai n'est prévu par l'administration qui exige une signature immédiate : cela l'arrange car permet un traitement "à la chaîne", mais c'est totalement en dehors de tout cadre réglementaire.

Si à la rentrée 2023 l'administration ne vous a toujours pas contacté·e pour la signature de votre contrat, vous pouvez vous référer à la dernière partie de cette fiche.

CDD ou CDI ?

- **Il s'agit de votre premier contrat d'AESH** : vous signerez un CDD de trois ans ;
- **Il s'agit d'un renouvellement au terme de votre premier CDD de trois ans** : vous signerez un renouvellement en CDI comme le prévoit la loi de CDIisation ;
- **Votre second CDD de trois ans est en cours** : vous signerez en CDI même si ce CDD n'est pas arrivé à terme.

Pour plus d'information sur la CDIisation au terme de trois années de CDD, vous pouvez vous référer à notre fiche de juillet : [AESH : CDIisation au terme de trois années de CDD : comment ça se passe ?](#)

Voir aussi notre fiche [Renouvellement du contrat AESH : connaître ses droits, les défendre !](#)

Employeur

Dans chaque département, il existe **deux employeurs différents**, en fonction des lignes budgétaires sur lesquelles vous êtes recruté·e :

- **L'académie ou la DSDEN** (via le·la Recteur·trice ou le ou la DASEN), si vous êtes en CDI ou pour une partie des CDD ;
- **Un établissement employeur** (via le·la chef·fe d'établissement), pour l'autre partie des CDD.

Mission

Il doit être indiqué dans un article du contrat les missions pour lesquelles nous sommes employé·es, par exemple "AESH mutualisé" ou "accompagnement des élèves en situation de handicap".

Durée du contrat

- **Vous signez un CDD** : le contrat doit mentionner la durée de trois ans ainsi qu'une date de début et une date de fin (du 1er septembre 2023 au 31 août 2026).
- **Vous signez un CDI** : le contrat doit mentionner une date de début, mais il y a pas de date de fin de contrat.

Période d'essai

En cas de renouvellement en CDI, **le contrat ne peut pas comporter de période d'essai**. Dans le cas de la signature d'un premier CDD, la période d'essai est fixée à une durée maximum d'1/30e de la durée du contrat, soit trois mois.

Temps de travail

La quotité de travail doit être indiquée dans le contrat : soit sous forme d'un pourcentage (par exemple 62% de quotité de travail), soit sous forme d'un nombre d'heures annuelles (996 heures annuelles). **Le contrat doit également indiquer un nombre de semaines** (entre 41 et 45) et faire mention des heures connexes comprises dans le temps de travail annuel.

Affectation

Le lieu d'affectation est mentionné dans un article du contrat. S'il s'agit d'un PIAL, une annexe au contrat doit lister les établissements - écoles qui le composent.

Rémunération

Le contrat doit mentionner votre échelon de rémunération au moment de sa signature. Celui-ci dépend de votre ancienneté :

- 3 premières années, échelon 1 : indice brut 380 - indice majoré 366 ;
- après 3 ans, échelon 2 : indice brut 399, indice majoré 370 ;
- après 6 ans, échelon 3 : indice brut 422, indice majoré 375.

Le passage d'un échelon à l'autre s'effectue automatiquement tous les trois ans.

Vous changez d'académie / de département :

Si vous êtes recruté·e dans votre département d'arrivée, votre ancienneté est reprise ainsi que votre indice de rémunération.

L'employeur ne respecte pas le délai de 48h pour la signature du contrat de travail ?

Ce délai est pourtant incompressible. Dans ce cas, vous êtes en droit d'exiger votre contrat et pouvez adresser un courrier à votre employeur (voir modèle ci-dessous). Contactez également le syndicat SUD éducation de votre département : <https://www.sudeducation.org/contact/>

Modèle de courrier en cas de retard de signature de contrat

Nom Prénom

Adresse administrative

Accompagnant·e des Élèves en Situation de Handicap

Lieu, date

M/Mme le/la Directeur/trice Départementale des Services départementaux de l'Éducation
Nationale

ou M/Mme le/la Rectrice

adresse DSDEN ou rectorat [en fonction de qui signe le contrat]

Objet : Retard de signature de contrat

Madame, Monsieur,

Je suis Accompagnant·e des élèves en situation de handicap et ai pris mes fonctions dans tel établissement/école/PIAL [nom] le [date de prise des fonctions].

Pourtant à ce jour je n'ai toujours pas reçu mon contrat de travail. Or le code du travail, dans son article L1242-13, oblige l'employeur à transmettre ce contrat deux jours après l'embauche. L'article 1245-1 prévoit une indemnité pouvant aller jusqu'à un mois de salaire si ce délai n'a pas été respecté.

Je demande en considération que mon contrat me soit transmis dans les plus brefs délais et qu'une indemnité me soit versée pour non-transmission du contrat de travail.

Copie de ce courrier est adressée au syndicat SUD éducation [syndicat local].

Signature

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 absentes ;
- ☞ 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/>