



Union
syndicale
Solidaires

Communiqué de presse

Paris, le 11 juin 2020

AESH et AED : le droit du travail doit s'appliquer à tous

Durant la période de déconfinement, de nombreuses et nombreux AESH et AED ont fait les frais du manque de considération de l'institution à leur égard. L'administration a souvent assumé, y compris dans les instances, mettre le droit du travail entre parenthèses. Pourtant l'état d'urgence sanitaire n'autorise pas les employeurs à le remettre en question.

Manque de communication

L'un des premiers manquements a concerné la communication. Les administrations ont souvent négligé d'envoyer les informations aux AESH et AED sur leurs boîtes professionnelles concernant les protocoles de sécurité ou les modalités de reprise. Ne parlons pas de concertation. Certain-es ont reçu la veille pour le lendemain des emplois du temps sans autre forme d'avis ni respect du délai de prévenance.

Pour rappel, le délai de prévenance de modification d'un emploi du temps est de 7 jours (Code du travail L 3121-47).

Non-respect du contrat de travail

Des éléments substantiels du contrat de travail ont pu être modifiés sans avenant. On a demandé à des AESH par exemple de faire de l'administratif ou de la surveillance, quitte à délaissier les élèves qu'ils et elles accompagnaient en télétravail. On a voulu imposer à des AED recruté-e-s sur l'internat de travailler de jour, même si toute leur vie familiale ou étudiante n'était plus gérable.

Le décret 86-83 du 17 janvier 1986, article 45-4 pose que la modification de la quotité horaire, le changement de lieu ou la modification des fonctions doit faire l'objet d'un avenant. L'agent a un mois pour l'accepter ou le refuser. A tout le moins l'administration avait à interroger les personnels sur leur acceptation à remplir des missions qui n'étaient pas les leurs, sans aucune pression hiérarchique.

Fédération SUD Éducation

31 rue de la Grange aux Belles,
75010 Paris

01 58 39 30 12

fede@sudeducation.org

www.sudeducation.org



Inégalité de traitement des agents

Certain-es chef-fes d'établissement ont exigé que tou-te-s les AESH d'un établissement soient présent-es sur leur quotité horaire, alors même que les élèves en situation de handicap étaient absents et qu'un roulement du personnel enseignant était organisé.

La précarité des AESH et des AED ne peut autoriser le manque d'égalité de traitement entre les agents de la fonction publique. Les circonstances impliquent un roulement des personnels quel que soit leur statut.

Remise en cause du temps de travail

Des collèges ou lycées ont pu demander sous prétexte d'annualisation du temps de travail à des AED de rattraper les heures qu'ils considéraient comme non effectuées pendant le confinement.

Ils et elles n'ont évidemment pas à rattraper leurs heures : leurs horaires de service n'ont pas été modifiés pendant le confinement et d'ailleurs les personnels ont été en télétravail quand c'était possible. Sinon une partie d'entre elles et eux ont pu obtenir une autorisation spéciale d'absence (ASA). Ce qui a été le cas ;

- de fait et de droit pendant toute la période de confinement ;
- de droit à partir du 11 mai pour garde d'enfant jusqu'au 2 juin et possiblement au-delà si les enfants ne peuvent être accueillis dans leurs écoles ou établissements ;
- de droit pour les personnes vulnérables ou vivant avec une personne vulnérable jusqu'à fin.

En effet cette ASA par nature autorise les agents à ne pas occuper temporairement leur poste, tout en étant considérés en activité. Ils conservent ainsi donc tous leurs droits, y compris sur le décompte du temps annualisé.

La crise que nous traversons met l'accent sur l'injustice à faire coexister des statuts différents à l'Éducation nationale, entre titulaire et non-titulaires. Plus que jamais la titularisation des AESH et des AED est à l'ordre du jour, à travers la création d'emplois statutaires pour les AESH et les AED.

Fédération SUD Éducation

31 rue de la Grange aux Belles,
75010 Paris

01 58 39 30 12

fede@sudeducation.org

www.sudeducation.org

