

<http://sudeducation92.ouvaton.org/spip.php?article2446>



# Renouvellement du contrat AESH : connaître ses droits, les défendre/ !

- FICHES PRATIQUES / DROITS



Date de mise en ligne : vendredi 6 mai 2022

---

Copyright © SUD éducation 92 - Tous droits réservés

---

Sommaire

- [Les employeurs publics ne \(...\)](#)
- [En cas de non-renouvellement](#)
- [Attention](#)
- [SUD éducation revendique \(...\)](#)

Depuis juin 2014, le contrat doit être renouvelé en CDI à l'issue de 6 années de CDD. Depuis juin 2019, le code de l'éducation prévoit dans son article L917-1 que les contrats des personnels accompagnant-es des élèves en situation de handicap (AESH) soient établis pour trois ans.

Les premiers CDD de trois ans établis au 1er septembre 2019 arrivent à terme le 31 août 2022. Sur l'ensemble du territoire ce sont des milliers de collègues qui vont être concerné-es par leur renouvellement.

Dans cette fiche, SUD éducation fait le point sur ces conditions de (non)renouvellement et les actions à envisager.



renouvellement-du-contrat-aesh-

## 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 pour vous notifier le renouvellement ou non de votre contrat (article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986). Ce délai diffère en fonction de votre ancienneté :
- vous avez moins de 6 ans d'ancienneté, votre contrat doit être renouvelé en CDD ; le délai de prévenance que doit respecter l'employeur est de 2 mois ;
- vous avez 6 ans d'ancienneté, votre contrat doit être renouvelé en CDI ; le délai de prévenance que doit respecter l'employeur est de 3 mois.

Pour calculer votre ancienneté, il faut prendre en compte l'ensemble de vos contrats, y compris s'il y a une interruption inférieure à 4 mois entre deux contrats. Le délai se décompte à partir de la date de fin de contrat.

Si votre contrat est proposé au renouvellement, vous disposez ensuite de 8 jours pour faire connaître votre décision.

**Vous avez plus de 3 ans d'ancienneté mais moins de 6 ans** (car avant le CDD de trois ans vous avez déjà eu un

contrat de 1 ou 2 ans) : il faut signer le CDD de trois ans, même si avant son terme vous devez être CDIé-e. Dans ce cas, un avenant sera établi à la date anniversaire des 6 ans de CDD pour le transformer en CDI.

- **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".

## 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 DSDEN. Dans l'optique où vous souhaiteriez prétendre à l'allocation de retour à l'emploi nous conseillons de ne laisser aucune trace écrite d'un refus de votre part de renouvellement de contrat et de réclamer une fois votre contrat arrivé à terme votre attestation employeur et votre attestation Pôle emploi.

§ Il ne peut pas y avoir de période d'essai en cas de renouvellement de CDD.

§ En cas de problème, contactez le syndicat SUD éducation de votre département.

## SUD éducation revendique pour les AESH :

-\* un statut de la Fonction publique par la création d'un nouveau métier d'éducateur-trice scolaire

spécialisé-e ;

- **+400 euros pour les plus bas salaires et la reconnaissance d'un temps plein à 24h d'accompagnement pour les AESH ; l'attribution de l'indemnité REP/REP+ ;**
- **des moyens pour l'école inclusive, l'abandon des PIAL et de la logique de mutualisation ;**
- **des moyens pour une politique de formation initiale et continue ambitieuse ; la création de brigades de remplacement.**