

→ La démission :

l'AESH informe son employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Il doit alors effectuer une période de préavis déterminée en fonction de son ancienneté :

- ancienneté de 6 mois : préavis de 8 jours,
- ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans : préavis d'un mois,
- ancienneté supérieure à 2 ans : préavis de 2 mois.

→ L'abandon de poste :

l'abandon de poste se caractérise par une absence injustifiée et prolongée de l'agent.

L'absence injustifiée correspond à l'absence de son poste de travail sans autorisation préalable et sans fournir de justificatif d'absence.

Ces agissements peuvent justifier une sanction disciplinaire mais également, après avoir respecté une procédure (mise en demeure), l'employeur peut licencier l'agent.

→ Le licenciement :

sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement de l'AESH doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent,
- le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat,
- l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement de l'agent pour l'un de ces trois motifs ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de celui-ci, dans un autre emploi, n'est pas possible. Cet emploi de reclassement est proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Lorsque l'employeur envisage de licencier l'AESH, il convoque l'intéressé à un entretien préalable.

A la suite de la consultation de la commission consultative paritaire (CCP), l'employeur notifie à l'AESH sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le motif pour lequel l'agent est licencié et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte-tenu des droits à congés annuels restant à courir et la durée du préavis. La lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement.

La durée du préavis est de huit jours lorsque l'agent a une ancienneté de service inférieure à six mois, un mois lorsque l'ancienneté de service est comprise entre six mois et deux ans et de deux mois pour l'AESH qui justifie d'au moins deux ans d'ancienneté.

La rupture conventionnelle

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré une procédure de rupture conventionnelle par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail.

Ce nouveau cas de cessation de fonctions est créé à titre expérimental pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.



La rupture conventionnelle s'adresse aux AESH en contrat à durée indéterminée (CDI).

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Lorsque la demande émane du fonctionnaire, celle-ci est adressée, par la voie hiérarchique, à l'attention de :

*SAGERE,
Direction des services départementaux de
l'éducation nationale du Pas-de-Calais,
20 boulevard de la Liberté, 62000 ARRAS.*

Les demandes de rupture conventionnelle sont étudiées par une commission au cas par cas en tenant compte, notamment, de la rareté de la ressource, de l'ancienneté dans la fonction, de la sécurisation du parcours professionnel. En tout état de cause, l'administration apprécie les demandes en considération de l'intérêt du service.

Les demandes ayant obtenu un avis favorable font l'objet de conventions individuelles.

→ Principes :

La rupture conventionnelle résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'administration. Elle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration.

Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties et ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration.

La rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer aux différents cas de cessation de fonctions prévus. (démission, insuffisance professionnelle, inaptitude physique...).



*Demande à faire
avant le 15 mars*

→ Entretien :

Après avoir fait sa demande, un entretien est organisé au cours duquel l'AESH peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale. Il en informe préalablement l'autorité hiérarchique dans la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- la prise en compte de la date de la cessation définitive des fonctions au terme de l'année scolaire ;
- le montant estimé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC), basé sur la rémunération de référence correspondant à celle de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle (y compris si l'agent était en disponibilité ou en congé parental).
- les conséquences de la cessation définitive des fonctions.



L'AESH bénéficiaire d'une rupture conventionnelle ne se verra libéré de ses obligations qu'au 1^{er} septembre de l'année scolaire suivante.