

LE CONTRAT DES ASSISTANTS D'ÉDUCATION EN QUESTIONS

Qui recrute ?



L'employeur est l'établissement scolaire, représenté par le chef de l'établissement qui a eu une délégation de pouvoir du Conseil d'Administration pour la signature des contrats. Par conséquent, il constitue votre seul interlocuteur sur toutes les questions qui portent sur le contrat de travail (renouvellement, améliorations du contrat de travail, crédit d'heures de formation...). Le CPE n'est pas votre supérieur hiérarchique mais a en charge l'organisation de l'équipe de la vie scolaire.

Quelle quotité de travail ?

Temps plein ou temps partiel ?

Vous pouvez être recruté-e à temps complet ou incomplet c'est-à-dire faire n'importe quelle quotité de temps de travail, mais la plupart du temps on vous engage à temps complet ou mi-temps. La rémunération est réduite en proportion sauf pour les quotités de 80%, rémunérées 85,7% et 90% rémunérées 91,4%.

Articles 34 et 34 bis du décret n°86-83 du 17 janvier 1983 modifié.

Quelle durée pour le contrat ?



La durée du contrat est de maximum trois ans renouvelables une fois. Ce qui signifie que le total de vos contrats cumulés ne pourra excéder six ans. Les contrats sont le plus souvent d'un an.

Soyez attentif aux termes de votre contrat et en cas de doute prenez contact avec la section académique du SNES



« Être annualisé-e », qu'est-ce que ça veut dire ?

Être « annualisé-e » signifie que vous travaillez un nombre d'heures donné sur l'année. Pour un plein-temps engagé sur 12 mois, le temps de travail annuel est de 1607 heures. C'est le temps de référence inscrit sur tous les contrats sauf si on travaille à temps partiel ou sur moins d'un an. Faites toujours bien attention que ce quota annuel ne soit pas dépassé (vacances, remplacements...).

i Le temps de travail est passé de 1600 à 1607 heures en raison de la journée de solidarité appliquée à tous les personnels. Assurez-vous qu'on ne vous impose pas de rattraper cette journée puisqu'elle est déjà comptée dans vos heures !



Le temps de travail des AED à temps complet est de 1607 heures annualisées

Quels congés pour examens et concours ?

Des autorisations d'absence sans récupération sont accordées pour les épreuves des examens et concours auxquelles sont régulièrement inscrits les AED. Elles couvrent au moins la durée de la session augmentée de deux jours de préparation.

Vous devez remplir une demande d'autorisation d'absence sans récupération auprès du chef d'établissement.

Circulaire n°2008-108 du 21 août 2008

Attention, on parle de jours ouvrables, incluant le samedi. Ce droit est parfois remis en cause, contactez-nous en cas de difficulté..

Surveillance des examens et des devoirs ?

La surveillance des épreuves du baccalauréat et du brevet doit être justifiée par un ordre de mission émanant de l'autorité académique. En effet, en cas de litige lors de l'épreuve, votre responsabilité serait engagée. Concernant les devoirs surveillés (DS), cela doit être prévu par le contrat et s'inscrire dans un véritable travail collectif de l'équipe éducative.

En dehors de ces missions réglementaires, nous refusons que les AED soient considérés comme une variable d'ajustement pour pallier le manque d'enseignants, de CPE, de personnels techniques ou administratifs. Le SNES revendique l'ouverture de nouveaux postes pour répondre aux besoins des établissements et des écoles.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

La démocratie sociale ne s'use que lorsqu'on ne s'en sert pas !

Pour pouvoir élire vos représentants SNES-FSU à la Commission Consultative Paritaire (CCP) des AED et au Comité Technique Académique (CTA), instances renouvelées du 29 novembre au 6 décembre 2018, vous devez retirer la notice et le matériel de vote auprès de l'administration de votre établissement du 5 au 13 novembre (pour créer vos codes personnels). En cas de difficulté, contactez le SNES-FSU académique. Si vous avez été recruté-e après le 11 octobre, vous devez recevoir un mail vous indiquant la procédure à suivre pour obtenir le matériel de vote.

Éducation prioritaire : pas d'indemnité pour les AED/AESH ?

Les syndicats de la FSU mènent une campagne pour le versement de primes pour l'exercice en éducation prioritaire aux personnels AED et AESH. Ils portent ce dossier depuis longtemps, sans que le ministère ait répondu favorablement à cette revendication jusqu'à présent. Il est temps que l'injustice cesse, que l'investissement des AED et AESH au service des élèves qui en ont le plus besoin soit reconnu et valorisé financièrement.

Quelles sont les missions réglementaires des AED ?

Le contrat doit mentionner les fonctions pour lesquelles l'assistant d'éducation est recruté.

La nature des missions des AED : encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles en externat et/ou en internat, encadrement des sorties scolaires, appui aux documentalistes, appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique (Assistant pédagogique), aide à l'utilisation des nouvelles technologies (TICE), participation à toute activité éducative, sportive, sociale ou culturelle et à des activités complémentaires aux enseignements, participation à l'aide aux devoirs et aux leçons...

Article 1^{er} du décret n°2003-484 du 16 juin 2003 modifié par le décret 2008-316 du 4 avril 2008

Les missions des AED sont distinctes des missions d'enseignement ou de CPE. Vous êtes en droit de refuser de remplacer un enseignant ou un CPE et le chef d'établissement ne peut vous l'imposer.

Comment se passe un renouvellement de contrat ?



La reconduction de votre contrat n'est pas automatique ! Renouvelé ou pas, votre employeur est tenu de vous informer de sa décision par écrit dans un délai de :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour un contrat de moins de 6 mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat de 6 à 24 mois ;
- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat de plus de 24 mois.

Vous disposez de huit jours pour donner votre réponse ; une non réponse équivaut à un refus.

 *Article 45, décret n° 86-83 du 17/01/86*

Attention : l'employeur n'a pas à justifier un non-renouvellement.

Accéder à la fonction publique ?



Vous pouvez devenir fonctionnaire de la Fonction publique en passant les concours externes (dans les conditions générales requises) **mais aussi certains concours internes** (exceptée l'agrégation interne).

Pour les concours internes, la **durée exigée des services publics accomplis en qualité d'agent non titulaire** (à la date de publication des résultats d'admissibilité) est de :

- **3 ans** pour les concours de l'enseignement, CPE et PsyEN ;
- **4 ans** pour les concours administratifs de l'Éducation nationale.

Quelle Validation des Acquis de l'Expérience professionnelle ?



La loi du 17/01/2002 reconnaît que l'activité professionnelle permet d'acquérir des connaissances et produit des qualifications comme la formation professionnelle. Elle permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme correspondant à une expérience et à une qualification. Pour accéder à la VAE, il faut avoir exercé une ou des activités depuis au moins 3 ans. Le diplôme choisi devra être impérativement en rapport avec les activités exercées. L'accès à la

VAE est une démarche individuelle et gratuite. La demande est à adresser aux services académiques compétents de l'académie de votre choix. Une seule demande peut être déposée pour le même diplôme et dans une seule académie. Pour des diplômes différents, vous ne pouvez déposer plus de 3 demandes. Après avoir constitué un dossier (livrets 1 et 2), c'est un jury qui décidera d'attribuer la totalité ou une partie du diplôme que vous avez choisi.

Quels droits liés à la parentalité ?

Après 6 mois de services, les AED ont droit à un congé maternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée de six semaines avant l'accouchement et dix semaines post-accouchement. La première constatation médicale de la grossesse doit être faite avant la fin du 3^{ème} mois et la déclaration adressée avant la fin du 4^{ème} mois à la caisse de Sécurité sociale. Dans la fonction publique, il n'existe pas de congé pour allaitement ni d'allègement automatique des horaires de services

pendant la grossesse. Des aménagements de poste et d'horaire de travail sont possibles, localement de façon amiable ou après avis favorable du médecin du rectorat (à partir du 3^{ème} mois de grossesse, dans la limite de 1h/jour fractionnable). Il existe aussi la possibilité d'autorisations d'absence de droit pour les rendez-vous médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement et la possibilité d'autorisations d'absence pour les séances.

Congés pour raisons privées

Ces autorisations ne constituent pas un droit. Elles sont donc soumises à l'appréciation du chef d'établissement : événements familiaux, fêtes religieuses, événements médicaux spéciaux... Il faut en faire la demande auprès du chef d'établissement. Elles peuvent être conditionnées par une possible récupération. Vous pouvez également vous arranger avec un-e collègue pour permuter des journées de travail. Avant de le faire, assurez-vous de disposer de l'autorisation préalable du chef d'établissement pour des questions de responsabilité.

Congés pour la paternité

Naissance ou adoption : les AED peuvent bénéficier d'un congé de 3 jours ouvrables, consécutifs ou non, à l'occasion de chaque naissance, durant les 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée de l'enfant adopté.

Congé de paternité : il est de droit, dans les 4 mois qui suivent la naissance. Il s'ajoute aux 3 jours pris autour de la naissance, mais ces congés peuvent être pris séparément. La durée est de 11 jours (18 pour les naissances multiples) non fractionnables consécutifs. La demande doit être faite au moins un mois avant, auprès de votre employeur.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE LICENCIEMENT ?



Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant un préavis* de huit jours pour les contrats inférieurs à six mois, un mois pour les contrats entre six et vingt-quatre mois et deux mois pour un contrat de plus de vingt-quatre mois ; le licenciement ouvre droit à des indemnités*. Le licenciement ne peut intervenir qu'après la consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP) des AED. Contacter le SNES-FSU au plus vite ! En outre, aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés, sauf sanction disciplinaire.

** sauf s'il s'agit d'un licenciement pendant la période d'essai ou pour sanction disciplinaire.*



CCP DES AED :

GARANTIE DE TRANSPARENCE

La Commission Consultative Paritaire est une instance où siègent en nombre équivalent des représentants de l'administration (DRH, Inspecteurs) et des élu-es des personnels. La CCP est consultée sur toutes les situations individuelles et collectives des AED, comme le licenciement. **Le SNES-FSU y est majoritaire avec 2 sièges sur 4.** Les élus SNES-FSU y défendent les intérêts des collègues. Contactez vos élu-es SNES au besoin.



QUELLE AIDE POUR LE RETOUR À L'EMPLOI ?

La procédure d'ouverture des droits au chômage doit se faire au lendemain de la fin du contrat en s'inscrivant comme demandeur d'emploi auprès du Pôle Emploi. Mis à part le cas de démission qui vous fait perdre vos droits au chômage, tous les AED peuvent dans tous les autres cas bénéficier de l'ARE (Aide au retour à l'emploi). Le demandeur d'emploi doit justifier de 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les moins de 50 ans **ou** les 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les 50 ans et plus. La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation qui représente le temps passé au service d'entreprises cotisant à l'assurance chômage. Les droits à la Sécurité sociale sont maintenus pendant toute la période d'indemnisation ainsi que les 12 mois suivant la fin de l'indemnisation.