

## L'édito

### Faire entendre sa voix

Certain.e.s d'entre vous viennent d'effectuer leur première rentrée en tant qu'AED. Pour d'autres, ce sont maintenant plusieurs années au contact des élèves, des profs et de l'administration de l'établissement avec les plaisirs liés à toute fonction où les relations humaines sont riches, mais aussi avec les difficultés posées par ce statut si particulier.

Difficultés à conjuguer la poursuite d'études et les heures de présence dans l'établissement, à récupérer les heures supplémentaires ou bien à obtenir des autorisations d'absences de droit... En bref, des difficultés à faire valoir ses droits par peur d'un non renouvellement de contrat, auxquelles s'ajoutent souvent une liste de tâches à exécuter qui ne cesse de s'alourdir et qui n'entrent pas toujours dans les obligations de service ou encore des modifications d'emploi du temps imposées à la dernière minute.

Si votre statut est précaire, vous n'en demeurez pas pour autant privé.e.s de droits ! C'est tout le sens de cette publication qui a pour objectif de rappeler à chacun.e que les A.E.D. ont, comme tous les personnels, des droits qui doivent être respectés. Elle rappelle également les mandats que le SNES et la FSU défendent au quotidien sur le terrain afin d'améliorer vos conditions de travail. C'est par nos revendications et l'action syndicale que nous pourrions acquérir de nouveaux droits et obtenir le respect des conditions de travail des A. E.D.

En tant que militant.e.s syndicaux/ales, c'est également le sens de notre présence à vos côtés tout au long de l'année. Porter collectivement les revendications mais aussi informer, conseiller et défendre individuellement les collègues : c'est le rôle d'un syndicat et c'est ce que s'efforce de faire le Snes-Fsu, premier syndicat dans l'enseignement secondaire.

N'hésitez pas à faire appel à nous, chaque fois que vous en aurez besoin, par mail, réseaux sociaux ou via notre permanence (physique ou/et téléphonique).

Se syndiquer, participer aux stages syndicaux que nous organiserons, aux heures d'information syndicale dans votre établissement d'affectation, sont des droits essentiels et c'est aussi le meilleur moyen de ne pas rester isolé.e lorsqu'on se trouve en difficulté ! ■

Maeva Bismuth



**Ensemble,  
faisons valoir nos droits et gagnons-en de nouveaux !**

## Le contrat des Assistants d'Éducation Quel cadre juridique ?

### Qui recrute ?

L'employeur est l'établissement scolaire, représenté par le chef d'établissement. Par conséquent, il constitue votre seul interlocuteur sur toutes les questions qui portent sur votre contrat de travail (renouvellement, améliorations du contrat de travail, crédit d'heures de formation...). Le CPE n'est pas votre supérieur hiérarchique, il est en charge de l'organisation des activités du service.

### Quelle quotité de travail ?

Vous pouvez être recruté.e à temps complet ou incomplet, c'est-à-dire exercer à n'importe quelle quotité de temps de travail, mais on vous engage généralement à temps complet ou mi-temps. La rémunération est réduite en proportion (sauf pour les temps partiels de droit).

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

Être annualisé 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...), et veillez à compter régulièrement vos heures pour ne pas vous trouver en difficulté en fin d'année. Un AED ne peut travailler plus de 48 heures par semaine ou plus de 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. De plus, un AED ne peut pas travailler plus de 10 heures par jour.

### Quels temps de pause ?

#### Les pauses-repas

Il n'y pas de textes spécifiques aux AED sur le temps de pause repas. En tant qu'agents non-titulaires de la fonction publique, ils relèvent des textes généraux de la fonction publique : les AED disposent d'au moins 45 minutes pour prendre leur repas. Ces pauses sont comprises dans le temps de travail effectif s'ils sont contraints de les prendre dans l'établissement à la demande de l'employeur. En tant que commensaux de droit, on ne peut en aucun cas refuser aux AED le droit de prendre leur repas payant dans l'établissement.

La pratique veut que les assistants d'éducation

aient une pause de 30 à 45 minutes non décomptée du temps de travail. Ils restent à disposition de l'établissement et prennent leur repas à différents moments selon les besoins du service. Arrêté du 8 janvier 2002 : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000398450&categorieLien=id>

#### Les pauses quotidiennes

Les assistants d'éducation disposent d'une pause de 20 minutes après une période de six heures de travail effectif.

#### Quelle est la durée du 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 très souvent d'un an.

#### Quelle période d'essai ?

Elle est égale à un douzième du contrat initial. Dans le cas du renouvellement d'un même contrat, vous n'avez pas à refaire de période d'essai.

#### 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 huit jours avant le terme de l'engagement pour un contrat de moins de six 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 8 jours pour donner votre réponse ; une absence de réponse équivaut à un refus. Article 45, décret n° 86-83 du 17/01/86.

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?jsessionid=645AC460281B4FA4F6323BFEB36362EC.tpdila08v\\_2?idArticle=LEGIARTI000006486621&cidTexte=LEGITEXT000006065701&dateTexte=20101202](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?jsessionid=645AC460281B4FA4F6323BFEB36362EC.tpdila08v_2?idArticle=LEGIARTI000006486621&cidTexte=LEGITEXT000006065701&dateTexte=20101202)

Attention : en cas de litige, l'employeur aura à justifier devant le tribunal administratif de la motivation du non renouvellement. Plussieurs victoires du TA sont à mettre à l'actif du Snes-Fsu. Contactez-nous en cas de litige. ■

## Le temps de travail des AED est de 1607h annualisées

Attention : 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 que l'on ne vous impose pas de rattraper cette journée puisqu'elle est déjà comptée dans vos heures.

### 14 heures dues au fractionnement des jours de congés pour les AED et AESH

Suite à une interpellation du Ministère pour demander l'application du fractionnement des congés aux assistants d'éducation, ce dernier, par un *courrier daté du 3 juillet 2018*, enjoint aux recteurs d'accorder aux AED ces deux jours de fractionnement. Jusqu'à

maintenant, ce droit n'a jamais été reconnu aux AED et AESH, qui remplissent pourtant bien les conditions pour en bénéficier : avoir un contrat de droit public, être agent non titulaire de l'État et ne pas être enseignant.e. Dans la pratique, une journée de service équivaut à 7 heures travaillées, l'AED peut donc décider que ces deux jours de fractionnement valant 14 heures de service seront déduits de son service annualisé. Cette décision abaisserait un temps plein de 1607 heures à 1593 heures toujours annualisées. Cette mesure s'applique également aux AED qui bénéficient des 200 heures du crédit formation accordé aux étudiants. ■

## CE QUE VEUT LE SNES

La suppression en 2003 du statut de Maître d'Interna-t-Surveillant d'Externat (MI-SE), et son remplacement par le statut d'AED, ont mis fin au recrutement rectoral d'étudiants-surveillants sur critères sociaux. Le Snes-Fsu dénonce clairement le recrutement local et les dérives clientélistes qu'il entraîne ; **il revendique le retour au recrutement rectoral transparent**, afin que la gestion des AED puisse être centralisée ; c'est le seul moyen d'échapper aux abus dont les collègues sont victimes quotidiennement et d'obtenir le respect de droits mieux définis. C'est contre cette précarité, contre les conditions de recrutement, d'emploi et de service qu'elle entraîne, contre l'arbitraire qu'elle permet trop souvent, que le Snes-Fsu se bat.

**Dans le même temps, nous nous battons pied à pied pour obtenir des éléments concrets d'amélioration des conditions de service, d'emploi et de rémunération des assistants d'éducation**, qui permettent de rendre compatibles des études supérieures et la préparation de concours avec l'activité d'assistant d'éducation. C'est pour combattre la précarité de la situation des assistants d'éducation que nous entendons utiliser tout le poids du Snes-Fsu, syndicat majoritaire dans les lycées et collèges. La durée des contrats, la limitation de leur nombre rend aujourd'hui difficile, voire impossible, la construction d'un projet d'études supérieures ou la préparation d'un concours. Cette situation est préjudiciable pour vous comme elle l'est pour les missions que vous êtes amenés à assurer.

**Le gouvernement n'a pas rempli son engagement et c'est aussi pour cela que le Snes-Fsu demande le retour à un statut de MI-SE amélioré.** ■

## Rémunération

Dans les faits, les AED sont rémunérés au minimum de la Fonction publique, traitement qui est régulièrement relevé pour suivre le SMIC. Le salaire net mensuel minimum est actuellement de 1217,65 euros. À cette rémunération peut s'ajouter le supplément familial de traitement, pour ceux qui sont parents.

## 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. ■

## Missions

# Quelles sont les missions réglementaires des AED ?

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

La nature des missions des assistants d'éducation : 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), parti-

cipation 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 1er du décret n° 2003-484 du 16 juin 2003 modifié par le décret 2008-316 du 4 avril 2008).

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT000000412591>

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. ■

## 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'enseignant.e.s, de CPE, de personnels techniques ou administratifs. Le Snés-Fsu revendique l'ouverture de nouveaux postes pour répondre aux besoins des établissements et des écoles. ■

## AED Pré-pro

# Bon.ne.s à tout faire ?

Les nouveaux contrats dits de *préprofessionnalisation* sont issus de l'article 14 de la Loi Blanquer dites « pour l'école de la confiance ».

Sous couvert de dispositif social, ce pré-recrutement vise en réalité à utiliser ces personnels comme moyen d'enseignement à moindre coût. Concrètement, les pré-recrutés se verront confier progressivement des missions d'enseignements pour leur permettre de financer leurs études et de se former « sur le tas » : en L2, participation à l'aide aux devoirs, (dispositif « devoirs faits ») ; en L3, participation à l'accompagnement personnalisé, EPI au collègue et intervention dans les parcours éducatifs ; en M1, remplacement d'enseignants. Si officiellement, la formation universitaire doit primer sur l'emploi du temps en établissement, l'administration et les universités ne sont toujours pas en mesure de garantir que les emplois du temps seront compatibles en fonction des formations suivies et des disciplines de recrutement.

**Même si le SNES et la FSU ont toujours défendu l'idée d'un pré-recrutement, nous ne**

## Devoirs faits

Dans le vademecum ministériel relatif à « devoirs faits », les AED sont désignés comme « des acteurs essentiels ». Ils peuvent intervenir dans le cadre des permanences ou sur les autres heures définies. L'encadrement du dispositif « devoirs faits » peut se faire sur le temps de service ou, avec votre accord, en HS pour la participation aux études dirigées ou à l'accompagnement éducatif sur la base du décret n° 96-80 du 30 janvier 1996.

**Concernant votre temps de travail, les heures ne doivent pas se traduire par du bénévolat (absence de rémunération et de récupération).**

**En cas de problème dans votre établissement, n'hésitez pas à nous contacter. ■**

**pouvons que dénoncer la mise en œuvre du dispositif AED pré-pro actuel. Notre mandat porte sur la création d'un pré-recrutement sur critères universitaires et par concours permettant aux personnels concernés de bénéficier d'un statut d'élèves fonctionnaire et d'un salaire assurant leur autonomie sans avoir à travailler en parallèle des études. ■**



## L'internat

Le temps de travail des AED de service d'internat se décompte normalement de la prise du service à l'extinction des feux puis reprend normalement au lever des élèves (cf. le règlement intérieur de l'EPLE). La période comprise entre l'extinction des feux et le lever est décomptée forfaitairement et conformément aux statuts pour 3h00. ■

## CE QU'EN PENSE LE SNES

Contractualisation  
+ Annualisation  
= Précarité

➤ Comment peut-on en effet construire sereinement un projet personnel quand on ne sait pas d'une année sur l'autre si l'on va être repris, quand on sait qu'on ne peut pas être employé en tant qu'assistant d'éducation plus de six ans ? Ce ne sont pas des contrats mais des statuts dont nous avons besoin ! Les chantages au non-renouvellement sont des pratiques inadmissibles

➤ L'annualisation est un moyen pour les chefs d'établissement d'utiliser les AED comme bon leur semble sans aucune stabilité dans les rythmes de travail.

➤ Trop souvent les contrats ne sont que de 10 mois (sans l'été) voire inférieurs. Les AED ne doivent pas être une variable d'ajustement des besoins des établissements.

➤ Pour le Snés-Fsu, il est inacceptable que les AED, dont on exige qu'ils soient bacheliers, soient rémunérés au SMIC. Ce salaire insuffisant est d'autant plus pénalisant pour ceux qui exercent à temps partiel, ce qui est le cas de la majorité des AED.

**Le Snés-Fsu revendique une augmentation d'au moins 30% de la rémunération des AED. ■**

## Droits à la formation

### 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.* [http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_861.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_861.pdf)

### Crédit Formation

Vous disposez de 200 heures de formation pour un temps plein (et 100 heures pour les mi-temps) lorsque vous êtes étudiant.e ou inscrit.e dans une formation professionnelle. Il est préférable d'en faire la demande écrite auprès du chef d'établissement avant la signature du contrat et un justificatif peut être exigé, mais cela peut également être accordé durant l'année. *Article 5 du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 ; Titre 1er III, 5-2 circulaire n° 2003-092.*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT000000412591&categorieLien=cid> ■

## Droits aux congés

### Les droits aux congés maladie

**Les droits en cas de maladie (sur une période de 12 mois) :**

- Après 4 mois de service : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement
- Après 2 ans de service : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement
- Après 3 ans de service : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

En cas de maladie grave constatée vous mettant en incapacité de travail, vous pouvez bénéficier d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans, payé à plein

traitement pendant 12 mois et à demi-traitement pendant les 24 mois suivants, à condition de justifier de 3 ans de services effectifs.

**NB : Depuis le 1er janvier 2018, un jour de carence est appliqué.** La rémunération est due à partir du 2ème jour de congé maladie.

**Démarche obligatoire** (pour les maladies entraînant un arrêt de travail) :

- Envoyer l'arrêt de travail (ou le certificat médical) dans les 48 heures à l'établissement
- Envoyer les autres exemplaires de l'arrêt

à la MGEN ou à la CPAM selon votre régime de Sécurité sociale obligatoire.

En cas d'arrêt de travail de longue durée qui coïnciderait avec des périodes de vacances, il est préférable de fournir un certificat de reprise de service, précisant la date de reprise, pour éviter toute contestation. De plus, si une maladie ou un accident interviennent pendant les vacances et débordent après la rentrée, faites valoir vos droits aux congés à partir de la rentrée. ■

## Les congés rémunérés

### Quels droits liés à la parentalité ?

Après six 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 troisième mois et la déclaration adressée avant la fin du quatrième mois à la caisse de Sécurité sociale.

**Les aménagements du temps et du poste de travail pendant et après la grossesse :**

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 troisième mois de grossesse, dans la limite d'une heure par 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 préparatoires à l'accouchement. *Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995* [http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_2723.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_2723.pdf)

Au vu de la difficulté à obtenir un rendez-vous auprès de la médecine de prévention, demandez cet allègement au chef d'établissement et contactez nous en cas de difficultés.

**Congés pour enfants malades :**

Les congés d'absence pour garde d'enfant malade sont des autorisations d'absence facultatives. Des autorisations d'absence peuvent être accordées pour soigner un enfant de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si celui-ci est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical. Le nombre de jours dans l'année est le suivant : nombre de demi-journées par semaine + 2, contingent multiplié par deux si le conjoint n'a aucun droit.

Les textes de référence : *circulaire FP 1475 du 20 07 1982, circulaire MEN 83-164 du 13 04 1983, circulaire FP 7 n°1502 du 22 03 1995 et n°006513 du 26 08 1996.*

[http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_2302.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_2302.pdf)

[http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_795.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_795.pdf)

[https://www.legifrance.gouv.fr/affichSarde.do;jsessionid=0713A-14140F1A967A73A1AC9BBCEDBE4.tpdjoozv\\_1?reprise=true&fastReqId=13364720&idSarde=SARDOBJT000007105100&page=27](https://www.legifrance.gouv.fr/affichSarde.do;jsessionid=0713A-14140F1A967A73A1AC9BBCEDBE4.tpdjoozv_1?reprise=true&fastReqId=13364720&idSarde=SARDOBJT000007105100&page=27)

[http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_1821.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_1821.pdf)

Cependant, si votre enfant souffre d'une affection grave nécessitant votre présence régulière, vous avez la possibilité de prendre un congé de présence parentale dans la limite de 310 jours ouvrés.

### Quels congés pour la paternité ?

**Naissance ou adoption :**

les AED bénéficient d'un congé de trois 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 quatre mois qui suivent la naissance. Il s'ajoute aux trois jours pris autour de la naissance, mais ces congés peuvent être pris séparément. La durée est de 11 jours, 18 jours pour les naissances multiples, non fractionnables, consécutifs. La demande doit être faite au moins un mois avant, auprès de votre employeur. ■

## Les congés non rémunérés

### Quels 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 au chef d'établissement, elles peuvent être conditionnées par une possible récupération. De plus, vous pouvez également vous arranger avec un 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.

### Le congé parental

**Il est de droit, par période de six mois jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans** à partir de la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption. Il faut en avoir fait la demande aux autorités académiques un mois avant le début souhaité du congé. Il peut être pris à n'importe quel moment avant les trois ans de l'enfant. Il est accordé de droit sur sa demande :

- à la mère, après un congé de maternité ou un congé d'adoption d'un enfant âgé de moins de trois ans ;
- au père, après la naissance ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

La demande de réemploi doit être faite au moins deux mois avant la fin de la période de congé en cours.

Attention : pour le premier enfant, l'allocation n'est versée que pour six mois après le congé maternité. Renseignez-vous auprès de la caisse d'allocations familiales.

### Le congé pour élever un enfant de moins de huit ans

Si vous êtes employé.e de manière continue depuis plus d'un an, vous avez le droit de demander un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans, pour élever un enfant de moins de huit ans atteint d'une infirmité exigeant des soins continus. ■

## Droit de grève

**Tous les assistant.e.s d'éducation peuvent librement faire grève et ne sont tenus pour cela à aucune formalité.**

- Le droit de grève est un droit individuel qui s'exerce dans un cadre collectif. Ce droit est garanti à tou.te.s et les assistant.e.s d'éducation peuvent le faire valoir dès qu'un préavis a été déposé par les organisations syndicales au niveau national, académique, départemental ou local.
- Vous n'êtes pas tenu d'avertir votre employeur à l'avance si vous décidez de faire grève.
- Vous n'avez en aucun cas à vous expliquer sur vos motivations, le préavis

déposé par les organisations syndicales est là pour en préciser l'objet.

- La grève n'est pas non plus réservée aux AED syndiqués.

Votre employeur n'a absolument pas le droit de vous « réquisitionner » un jour de grève.

En internat, la pratique veut que la grève débute la veille au soir pour s'achever le soir suivant, mais en cas de problème vous pouvez appliquer strictement le droit de grève, de 0 h 00 à 23 h 59, votre chef d'établissement comprendra que cette situation n'est pas dans son intérêt. ■

## AED et droit syndical

Comme tous les personnels, les AED ont le droit de se syndiquer, de faire grève et de participer à des stages de formation syndicale (12 journées par an).

L'adhésion à un syndicat est un acte personnel, votre employeur n'a pas à en être informé sauf si vous faites le choix de le communiquer. Le fait d'être syndiqué ne peut pas être un frein à votre renouvellement et ne doit pas avoir de conséquences négatives sur vos conditions de travail (emploi du temps par exemple).

Au contraire **c'est une garantie : celle du respect de vos droits !** ■



CAA de rentrée 2019

### Formation d'adaptation à l'emploi : vers une nouvelle victoire syndicale ?

Si les textes ouvrent le droit à une formation de 60h annuelles pour les assistants d'éducation, la réalité est toute autre : actuellement, aucune formation n'est proposée au PAF pour les AED de l'académie.

Cette situation n'est pas sans conséquences pour les collègues et les établissements, puisque à chaque nouvelle rentrée les AED sont formés sur le tas. Les situations individuelles évoquées lors des CCP des AED font toutes état d'un manque de connaissance du fonctionnement des établissements scolaires, du droit et des obligations des AED... Le Snes-Fsu a toujours exigé le respect du droit à la formation des AED par la mise en œuvre d'une formation spécifique à la catégorie. Si des initiatives ont été prises dans

certaines bassins de former les AED, le rectorat a toujours refusé de généraliser les dispositifs existants en les inscrivant au PAF pour garantir le droit à la formation des personnels.

Suite aux nombreuses interventions de la FSU, le rectorat s'est enfin engagé lors du CTA du 27 mai 2020 à mettre en œuvre une formation à destination des AED. Les discussions ont été ouvertes avec les IA IPR EVS sur les modalités et la mise en œuvre de celle-ci. Le Snes-Fsu sera vigilant et veillera à ce que l'engagement de l'administration soit tenu et que la formation dispensée puisse être ouverte au plus grand nombre et dans le respect des textes et des missions statutaires. ■

## Action sociale

# Des aides dont vous pouvez bénéficier

L'action sociale regroupe l'ensemble des prestations qui visent à faciliter les conditions de vie des agents du service public et de leurs familles. Les aides présentées ci-dessous, dont vous pouvez bénéficier, sont soumises à certaines conditions notamment de ressources. La FSU a obtenu l'élargissement de certaines de ces aides aux assistants d'éducation.

### La restauration

Dans la quasi-totalité des établissements, un tarif spécifique est appliqué pour les contractuels et les AED. Si votre établissement ne propose pas ce tarif, parlez-en à vos représentant.e.s Snes-Fsu dans l'établissement.

### Les transports

Pour les trajets domicile / lieu de travail, les salarié.e.s peuvent bénéficier du remboursement partiel du titre d'abonnement de transport en commun. Le remboursement est dans la limite de 77,84 €/mois. Pour obtenir le formulaire de remboursement partiel, adressez-vous au secrétariat de votre établissement ou à votre service de gestion.

### Aide à l'insertion professionnelle

Les assistant.e.s d'éducation peuvent solliciter le bénéfice d'une aide financière destinée à faciliter leurs démarches d'insertion professionnelle. L'aide financière peut être attribuée pour la prise en charge des frais de déplacement ou d'inscription relatifs à un examen, un concours, un entretien d'embauche, une formation, une validation des acquis de l'expérience ou un bilan de compétences. L'aide, accordée sous condition de ressources, est égale à la dépense engagée dans la limite d'un plafond de 300 € par période de 12 mois.

### Les vacances et les loisirs

Chèques vacances : ce dispositif permet de financer un large éventail d'activités culturelles et de loisirs. Il repose sur une épargne salariale majorée d'une participation de l'employeur (10 à 30 % selon vos revenus et jusqu'à 35 % pour les agents de moins de 30 ans). <https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/>

### Garde de jeunes enfants

- Accès aux places de crèches publiques réservées (voir le site de la Section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) : <https://frama.link/srias>)

- Chèque emploi services pour les frais de garde des enfants de 0 à 3 ans, de 3 à 6 ans.

- Prestation académique pour les assistant.e.s d'éducation non éligibles au CESU.

- Se reporter également à la rubrique « action Sociale d'Initiative Académique » sur le site du rectorat Lille.

Ces aides sont attribuées en commission d'action sociale ; elles répondent aux difficultés financières ponctuelles ou imprévues. Pour la constitution du dossier, prendre rendez-vous auprès des assistant.e.s sociaux/ales selon votre lieu d'affectation.

### Carte Cezam

Elle permet aux agents de l'État de bénéficier d'offres culturelles avantageuses, d'activités de loisirs ou de tourisme. Voir le site : <https://www.carte-cezam.fr> ■



## Action syndicale

# Comment le SNES agit-il pour défendre les droits des AED ?

### Les interventions du SNES dans les établissements

41h par semaine à temps plein, difficile de suivre une formation dans cette situation ; des horaires modifiés sans tenir compte des contraintes des AED ; non-respect de la pause méridienne pourtant garantie par le code du travail ; non-respect des heures dues pour la formation et/ou du droit à absence pour concours et examens ; contrats non renouvelés par leur chef d'établissement sans aucune raison pour certains, pour cause de congé maternité à venir pour d'autres... Autant de sujets sur lesquels les militant.e.s du Snes-Fsu se mobilisent à vos côtés, vous renseignent, vous aident à défendre vos droits, et peuvent vous accompagner lors d'entretiens avec le chef d'établissement ou au rectorat si vous le souhaitez.

### Quel rôle pour la Commission consultative paritaire (CCP) ?

Depuis 2008, les personnels de surveillance disposent de leur propre instance de représentation composée à parité égale des

représentants de l'administration et des représentants des personnels désignés par les organisations syndicales élues à l'issue des élections professionnelles. C'est une instance consultative qui donne des avis sur la gestion individuelle et collective des personnels. Elle est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles de licenciement et sur les sanctions disciplinaires. Elle peut intervenir aussi sur toute question relative à la situation professionnelle des AED et des AESH.

La mise en place des CCP spécifiques aux AED et aux AESH depuis 2008 est une victoire pour le SNES. Cependant, les compétences des CCP restent restrictives, c'est pourquoi nous nous battons pour qu'elles soient également consultées sur les recrutements et les affectations des AED et des AESH, sur les congés de formation, sur l'évolution des salaires ainsi que sur leur évaluation. Le Snes-Fsu œuvre pour lutter entre autre contre les décisions arbitraires, le harcèlement, le chantage du non-renouvellement opérés par les chefs d'établissement, etc. ■

## Quelles perspectives professionnelles ?

### Accéder à la Fonction publique ?

Vous pouvez accéder à la fonction publique en passant les concours externes (dans les conditions générales requises) mais aussi certains concours internes (à l'exception de l'agrégation interne). Pour les concours internes, la durée exigée des services publics accomplis en qualité d'agent non titulaire des établissements publics est de trois ans (à la date de publication des résultats d'admissibilité) pour les concours de l'enseignement et de CPE, de quatre années pour les concours administratifs de l'Éducation nationale.

### 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 de 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).

Depuis le 1er novembre 2019 le demandeur d'emploi doit justifier de six mois (910 heures) de travail sur une période de vingt-quatre mois (trente-six pour les plus de 53 ans). Un jour de travail ouvre droit à un jour d'indemnisation.

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.

### Quelle Validation des Acquis de l'Expérience ?

La loi du 17 janvier 2002 reconnaît que l'activité de travail permet d'acquérir des connaissances et qu'elle produit des qualifications comme la formation professionnelle. Elle vous permet d'obtenir tout ou partie du diplôme qui correspond à votre expérience et à votre qualification. Pour accéder à la VAE, il faut avoir exercé une ou des activités depuis au moins trois ans. Le diplôme choisi devra absolument être en rapport avec les activités exercées. L'accès à la VAE est gratuit. La demande de VAE est une démarche individuelle. Elle est adressée 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 trois demandes. Après avoir constitué un dossier, un jury décidera de vous attribuer la totalité ou une partie du diplôme que vous avez choisi. ■



## Que se passe-t-il en cas de licenciement ?

Dans le cas d'un licenciement il y a un préavis à respecter par l'administration :

- huit jours pour les contrats inférieurs à six mois ;
- un mois pour les contrats entre six et vingt-quatre mois ;
- deux mois pour un contrat de plus de vingt-quatre mois ;

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

Le licenciement ouvre droit à des indemnités sauf s'il survient pendant la période d'essai ou pour cause de sanction disciplinaire. *Art. 50 et 51 décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORF-TEXT000000699956>

Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte-tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. *Art. 47 décrets n° 86-83 du 17 janvier 1986.*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006065701&dateTexte=20101202>



## Les permanences du SNES-FSU

Du mardi au vendredi de 14h30 à 17h30

➤ au 03 20 06 77 41

➤ ou par mail : [s3lil@snes.edu](mailto:s3lil@snes.edu)

Mardi, mercredi et vendredi :  
permanences AED

### Le saviez-vous ?

#### Des militant.e.s engagé.e.s au quotidien, qui sont avant tout vos collègues

Les syndicats reçoivent des décharges pour exercer leur activité syndicale, en fonction de leurs résultats aux élections professionnelles. Contrairement à d'autres organisations qui font le choix d'avoir des responsables entièrement déchargé.e.s de leur activité professionnelle, tous les militants du Snes-Fsu (CPE, Enseignants, Professeurs documentaliste, AED, PsyEn, etc.) continuent d'exercer dans leur établissement. Même les responsables syndicaux/ales sont des collègues en activité. Vous pouvez nous contacter ou nous rejoindre en écrivant à l'adresse [s3lil@snes.edu](mailto:s3lil@snes.edu). ■

## Le SNES et vous

### Pourquoi se syndiquer ?

Adhérer, c'est renforcer la légitimité de notre syndicat, qui repose sur la confiance que lui font les personnels. C'est donc être plus fort individuellement et collectivement. C'est disposer des outils collectifs pour prendre la défense des collègues et de nos métiers, ensemble, lorsque c'est nécessaire.

En cas de problème individuel urgent, de besoin d'information importante sur la situation personnelle, pouvant nécessiter la contestation d'une décision administrative, le Snes-Fsu peut prévenir rapidement ses adhérent.e.s, car il dispose de leurs coordonnées, et seulement des leurs !

Le Snes-Fsu agit et défend les personnels aussi grâce aux moyens matériels (les adhésions assurent plus de 95% de nos ressources) : sans adhérent.e.s, sans cotisations, l'outil collectif ne peut exister ! Le syndicat existe par la participation et l'action des syndiqué.e.s. Il ne peut agir que parce que les syndiqué.e.s le font exister au quotidien ! ■



Devant le Rectorat, Lille, 24 juin 2020

## AED et droit syndical

Comme tous les personnels, les AED ont le droit de faire grève (c'est à l'administration de constater l'absence, aucune déclaration écrite n'est exigible dans le 2nd degré) et de se syndiquer (l'adhésion donne droit à un crédit d'impôt correspondant à 66%, **le coût réel d'une adhésion n'est donc que de 33%, soit environ 13 euros**).

Vous avez tout à y gagner.

Vous pouvez également participer aux **stages syndicaux** que vous soyez syndiqué.e ou non (à hauteur de 12 jours par an sur temps de service), sans avoir à rattraper vos heures. Il suffit de faire une demande de congé pour formation syndicale un mois au plus tard avant la date du stage (il y a un modèle). La liste des stages (informations sur les droits, les statuts, le fonctionnement d'un établissement, du conseil

d'administration, mais aussi réflexion sur le métier) est envoyée régulièrement à nos syndiqué.e.s et est également visible sur nos sites.

« **Je ne veux pas me syndiquer, car j'ai peur de ne pas être renouvelé.e** » : l'adhésion est un acte personnel, que ce soit vos collègues ou votre chef d'établissement, personne ne peut savoir si vous êtes

**syndiqué.e ou non, sauf si vous faites le choix de le communiquer.**

**Le fait d'être syndiqué.e ne peut pas être un frein à votre renouvellement et ne doit pas impacter vos conditions de travail. Au contraire, c'est une garantie, celle du respect de vos droits, d'être informé.e et accompagné.e en cas de difficultés.** ■