

AED- CONNAÎTRE SES DROITS ET LES FAIRE RESPECTER

Syndicat National des Enseignements de Second degré
Fédération Syndicale Unitaire



AED- CONNAÎTRE SES DROITS ET LES FAIRE RESPECTER	1
I. LE STATUT DE L'AED : RECRUTEMENT, CONTRAT, REMUNERATION	3
A. LE RECRUTEMENT	3
1. Comment postuler ?	3
2. Quelles sont les conditions de recrutement ?	3
3. Comment se passe le recrutement ?	3
4. Y a-t-il une période d'essai ?	3
B. LE CONTRAT : CONTENU, RENOUVELLEMENT, FIN	3
1. Quel doit être le contenu du contrat ?	4
2. Qu'est-ce que le contrat de préprofessionnalisation ?	4
3. Peut-on améliorer un contrat de travail ?	5
4. Comment se passe un renouvellement ou un non-renouvellement de contrat ?	5
5. Que doit contenir le certificat de travail délivré à la fin du contrat ?	6
6. Comment se passe la CDIisation ?	6
7. Une lettre-type pour demander la CDIisation	7
8. Que se passe-t-il en cas de démission ?	7
9. Que se passe-t-il en cas de licenciement ?	8
10. Mobilité : en cours de CDI, l'AED peut-il changer d'affectation ?	8
11. Que faire après le statut d'Assistant d'Éducation ?	8
C. QUELLE EST LA REMUNERATION DES AED ?	8
II. LA VIE DANS L'ETABLISSEMENT	9
A. QUELLES SONT LES MISSIONS DES AED ?	9
B. A QUI SE REFERER DANS L'ETABLISSEMENT ?	10
1. Le Chef d'Établissement	10
2. Le Conseiller principal d'Éducation	10
3. Comment résoudre un différend avec sa hiérarchie ?	11
C. LA BOITE MAIL PROFESSIONNELLE	11
1. Pourquoi l'ouvrir ?	11
2. Comment l'ouvrir ?	11
3. Précautions à prendre	11
III. COMMENT CALCULER LE TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISER L'EMPLOI DU TEMPS ?	11
A. CONNAÎTRE SES DROITS CONCERNANT LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA FORMATION	11
B. JOURS FERIES, JOURNEE DE SOLIDARITE, FRACTIONNEMENT DES JOURS DE CONGES	13
1. Les jours fériés	13
2. La journée de solidarité	13
3. Le fractionnement des jours de congés	13
C. DUREE HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI DU TEMPS	13
D. L'ORGANISATION DES PAUSES ET DU TEMPS DE REPAS	14
IV. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE	15
A. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT	15
1. Participation à un jury d'assises, examens médicaux obligatoires	15
2. Autorisations d'absence pour raisons syndicales	15
3. Autorisations d'absence pour examens et concours	16
B. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE FACULTATIVES	17
V. LA PROTECTION SOCIALE DES AED	19
A. LES DROITS AUX CONGES MALADIE	19
B. LES DROITS A LA PARENTALITE	20
C. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	20
D. LES CONGES ANNUELS	20
E. DIFFERENTES RESSOURCES POUR LES AIDES SOCIALES	21
VI. PARTICIPER A LA VIE DU SNES-FSU ET DE L'ETABLISSEMENT	22
A. LES REVENDICATIONS DU SNES-FSU POUR LES AED	22
B. LE DROIT DE GREVE	22
C. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	22
VII. S'INFORMER AU SNES-FSU	23
A. LE SNES-FSU	23
B. QUI CONTACTER ?	23
C. S'INFORMER	24

Memo AED-SNES-FSU Champagne-Ardenne

1.	Participer à des heures d'information syndicale (HIS)	24
2.	S'inscrire à des stages	24
3.	Consulter nos sites	24
VIII.	TEXTES OFFICIELS ET SOURCES SYNDICALES	25
IX.	NE RESTEZ PAS SEUL-E ET JOUEZ COLLECTIF ! SYNDIQUEZ-VOUS !	26

Syndicat National des Enseignements de Second degré
Fédération Syndicale Unitaire



**Rejoignez-
nous !**

[Adhère au
SNES-FSU.](#)

I. LE STATUT DE L'AED : RECRUTEMENT, CONTRAT, REMUNERATION

Les assistants d'éducation (AED) sont recrutés par les établissements dans le cadre d'un **CDD de droit public**. Ce ne sont pas des « fonctionnaires » au sens strict mais des **agents publics non titulaires** régis par le [décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié](#). Ils bénéficient d'un contrat de droit public. **Tout contentieux en matière de gestion d'un AED sera donc porté devant le tribunal administratif.**

A. LE RECRUTEMENT

1. Comment postuler ?

Voir les démarches sur la [page AED](#) de l'académie de Reims.

- **Première étape** : Inscription sur le site SIATEN de l'académie souhaitée.
- **Deuxième étape** : Déposer vos candidatures dans les établissements, CV et lettre de motivation.

2. Quelles sont les conditions de recrutement ?

- Être titulaires du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme de niveau IV ou d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur,
- être âgés de 20 ans au moins pour exercer en internat,
- remplir les conditions requises pour accéder à un emploi d'agent non titulaire de l'Etat (décret 86.83 du 17/01/86 modifié par le décret 88.585 du 06/05/88),
- remplir les conditions d'aptitude physique requises,
- être en position régulière au regard du code du service national, s'il est de nationalité française,
- jouir de ses droits civiques,
- les ressortissants étrangers peuvent candidater.
- Le dispositif des assistants d'éducation est destiné à bénéficier en priorité à des étudiants boursiers ([Article L916-1 du code de l'éducation](#))

3. Comment se passe le recrutement ?

Le chef d'établissement (ou de l'EPLE désigné comme recruteur) a pleine compétence pour conclure les contrats de recrutement correspondant au projet approuvé par le conseil d'administration. Il peut conclure dans les mêmes conditions tout contrat de recrutement pour le remplacement d'assistants d'éducation temporairement absents (circulaire du 11 juin 2003, titre 1 er II.4-1). Le chef d'établissement est celui qui, en tant que représentant de l'établissement employeur, reçoit l'AED, lui fait passer un entretien d'embauche et fait signer le contrat. Le Conseiller principal d'éducation (CPE), en tant que coordinateur de l'équipe vie scolaire, est souvent présent pendant l'entretien d'embauche afin d'émettre un avis.

4. Y a-t-il une période d'essai ?

Il y a en effet **une période d'essai égale à un douzième du contrat initial**. Tout licenciement prononcé au cours de cette période ne peut donner lieu ni à un préavis, ni au versement d'une indemnité (circulaire du 11 juin 2003, titre 1 er III, 1 et articles 9, 46, 50 du décret du 17 janvier 1986). Dans le cas du renouvellement d'un même contrat, il n'y a pas de période d'essai (cf. décision du TA de Paris, 15 janvier 2004, M. Karti, n° 215981/7).

B. LE CONTRAT : CONTENU, RENOUELEMENT, FIN

Les contrats d'AEd sont des contrats de droit public à durée déterminée, d'une durée d'un à trois ans, renouvelables dans la limite de six années ([Article L916-1 du code de l'éducation](#)). Depuis 2022, selon l'[article L916-1](#) du code de l'Éducation, les AED peuvent accéder à un CDI au bout de 6 ans d'exercice en vue de poursuivre leurs missions.

La signature du contrat est un moment important. Il faut être attentif à tous les éléments pour éviter les mauvaises surprises.

1. Quel doit être le contenu du contrat ?

Le contrat doit obligatoirement contenir

- Les dates de début et de fin. Le contrat ne peut avoir une durée inférieure à une année scolaire (1er septembre au 31 août), sauf en cas de recrutement pour un remplacement.
- La durée de la période d'essai, égale à un douzième de la durée totale du contrat. En cas de renouvellement, il ne peut y avoir de nouvelle période d'essai.
- Le temps de travail annuel (1 607 heures pour un temps plein) et le nombre de semaines sur lesquelles sont réparties ces heures (de 39 à 45).
- Les missions qui vous sont confiées. Elles doivent être détaillées, en précisant notamment le service d'internat, en référence à l'article 1 du [décret 2003-484 du 6 juin 2003](#).
- Le ou les lieux d'exercice.

Avenants au contrat

- Un avenant est une modification du contrat qui doit être signé par les deux parties pour être valable.
- Le contrat peut être modifié à tout moment de l'année si le besoin est substantiel.

2. Qu'est-ce que le contrat de préprofessionnalisation ?

Depuis 2019, les étudiants ayant acquis 60 crédits ECTS et justifiant d'une inscription en licence peuvent être recrutés en qualité d'assistants d'éducation dans le cadre d'un contrat de préprofessionnalisation pour les métiers de l'éducation. **Le contrat est d'une durée de 3 ans. Les missions de ces AED sont centrées autour de pratiques pédagogiques.**

En L2 et L3, le service est de 8 heures de présence hebdomadaire pendant 39 semaines, soit 312 heures. Ces 312 heures ne peuvent pas être annualisées dans le second degré.

En M1, compte-tenu de l'élargissement des missions, le service d'enseignement est limité à 6 heures hebdomadaires sur 36 semaines.

Année universitaire	Année pédagogique dans le 2d degré
L2	– Observation dans le second degré ; – Interventions ponctuelles sur des séquences pédagogiques, sous la responsabilité du professeur ; – Participation à l'aide aux devoirs et aux leçons, notamment dans le cadre du dispositif « devoirs faits ».
L3	– Activités mentionnées au titre de l'année précédente à l'exception de l'observation dans le second degré ; – Participation à l'accompagnement personnalisé (volet soutien de la capacité de l'élève à apprendre et à progresser) au collège et au lycée, EPI au collège et intervention dans les parcours éducatifs.
M1	– Activités mentionnées au titre de l'année précédente ; – Enseignement de séquences pédagogiques complètes (notamment, remplacement d'enseignants compatible avec la continuité pédagogique des enseignements, en donnant priorité à des remplacements prévus à l'avance, et compatibles avec la mention de licence obtenue par l'étudiant).
M2	La circulaire de 2019 qui précise les missions des AED prépro ne prévoyait pas encore l'extension du contrat en M2 (ce qui était pourtant prévisible, compte-tenu des orientations de la réforme de la formation déjà dans les tuyaux à cette époque). Elle ne mentionnait donc pas les missions qui leur seraient confiées. Nous précisons ce point dès que possible : la DGRH s'est engagée à informer les AED Prépro actuellement en M1 (information du 21 janvier 2022).

Source : [AED prépro : tout savoir sur le contrat, les missions, la rémunération...](#) SNES, 2021

3. Peut-on améliorer un contrat de travail ?

L'amélioration du contrat peut se faire sous deux angles :

- en cours d'année vous pouvez, si les deux parties sont d'accord, signer un avenant au contrat ; cela peut concerner par exemple une demande tardive de crédit d'heures de formation ;
- le conseil d'administration peut essayer de faire imposer des changements dans tous les contrats qui seront signés, comme la généralisation du crédit d'heures de formation à tous les AED de l'établissement. En effet, la circulaire du 19 juin 2003 indique au point II.4.1 : « (...) le chef d'établissement soumet à la délibération du CA le projet de recrutement des AED (...) ».
- le CA peut peser sur le recrutement des AED en demandant un recrutement sur un contrat de 3 ans et non de 1 an.

Tout dépend du rapport de force dans l'établissement entre l'administration et les représentants du personnel.

4. Comment se passe un renouvellement ou un non-renouvellement de contrat ?

Les principales règles

- **Le renouvellement du contrat n'est ni tacite ni de droit.**
- **L'AED a 8 jours pour donner une réponse** ; une non-réponse équivaut à un refus. Refuser un renouvellement conduit à la fermeture des droits aux allocations chômage.
- **Dans le cas de non-renouvellement du contrat à durée déterminée** le chef d'établissement doit prévenir l'intéressé en respectant les délais de préavis voire en anticipant ces délais dans un souci de bonne gestion des ressources humaines (par exemple pour un contrat qui se termine à la fin de l'année scolaire l'idéal est de prévenir l'AED avant la fin mai).
- **L'employeur n'est pas tenu de motiver le non-renouvellement, mais il devra le faire en cas de recours devant le juge administratif.**
- **Un délai de prévenance à respecter.** Selon l'[article 45, décret n° 86-83 du 17/01/86](#), l'établissement doit vous notifier son intention de renouveler ou non l'engagement **au plus tard un mois avant le terme de l'engagement** pour un contrat d'un an.

Ancienneté	Délai de prévenance
Moins de 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Supérieure ou égale à deux ans	2 mois

- Selon l'[article 45, décret n° 86-83 du 17/01/86](#), **la décision de non-renouvellement doit être précédée d'un entretien** « *lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans* ». **L'entretien préalable au non-renouvellement doit être distinct d'un entretien professionnel** : « *Il convient toutefois de rappeler que si l'entretien professionnel peut avoir un lien avec le licenciement professionnel ou le non renouvellement d'un contrat, dans la mesure où il peut le justifier, il doit être distinct de l'entretien préalable au licenciement ou au non renouvellement de contrat.* » (Source : [circulaire relative à la réforme du décret 86-83 du 20-10-2016](#), page 23). L'AED doit être convoqué à cet entretien par écrit avec la possibilité d'être accompagné par un représentant syndical. L'entretien est conduit par le Chef d'Etablissement.

Les recours

- **Recours gracieux.** En cas de refus, un recours gracieux peut être exercé auprès de l'autorité qui a pris la décision, **dans les deux mois qui suivent le refus**, pour conserver le délai du recours contentieux.
- **Recours contentieux.** En cas de refus explicite (décision écrite) ou implicite (pas de réponse pendant 2 mois) de l'administration d'accorder le droit sollicité, **le demandeur peut contester cette décision devant le Tribunal administratif.** S'agissant d'un recours pour excès de pouvoir, il doit impérativement être déposé dans le délai de deux mois suivant la décision attaquée ou du rejet explicite ou implicite du recours gracieux.

5. Que doit contenir le certificat de travail délivré à la fin du contrat ?

Les assistants d'éducation (AED) sont recrutés par les établissements dans le cadre d'un **CDD de droit public**. Ce ne sont pas des « fonctionnaires » au sens strict mais des **agents publics non titulaires** régis par le [décret n° 86.83 du 17 janvier 1986 modifié](#). Ils bénéficient d'un contrat de droit public.

Selon l'[article 44-1](#), à l'expiration du contrat, l'administration délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- 1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ;
- 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ;
- 3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

6. Comment se passe la CDisation ?

Depuis 2022, selon l'[article L916-1](#) du code de l'Éducation, les AED peuvent accéder à un CDI au bout de 6 ans d'exercice en vue de poursuivre leurs missions.

Le [décret n° 2022-1140 du 9 août 2022 \(modifiant le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation\)](#) pour mettre en œuvre leur CDisation est loin de répondre aux exigences des AEd en matière de lutte contre la précarité :

- Article 2. « *Les contrats à durée indéterminée sont conclus par le recteur d'académie.* » **C'est aux AED d'effectuer les démarches auprès du rectorat pour être titularisés.** Ce n'est pas une obligation du Chef d'Etablissement. A noter cependant, selon les services du rectorat de l'académie de Reims :
 - Le service du rectorat qui s'occupe de la CDisation des AED n'a ni la visibilité sur les besoins en poste d'AED de l'Etablissement ni la connaissance de l'enveloppe financière disponible pour la rémunération du CDI par l'Etablissement. **Il s'appuie donc sur l'avis favorable ou non du Chef d'Etablissement.**
 - **Il est conseillé d'envoyer sa candidature dans plusieurs établissements.** S'il y a un besoin de personnel et que l'Etablissement a les moyens financiers d'offrir un CDI, la candidature pourra être retenue par le chef d'Etablissement. Ce dernier enverra alors le dossier au rectorat pour obtenir son accord.
- **L'accès au CDI n'est pas un droit opposable.** Ce n'est qu'une possibilité donnée aux recteurs de recruter en CDI les AEd qui ont déjà exercé pendant 6 ans les fonctions d'AED. Pour l'appréciation de la période d'engagement de six ans, les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein. Il n'y a aucune condition de continuité.
- Il n'y a aucune garantie que le recrutement en CDI soit sur une quotité au moins égale à celle détenue pour le dernier CDD.
- La rémunération des AEd n'est pas améliorée : les AEd en CDD restent rémunérés au minimum fonction publique (Indice 352). Pour les AEd en CDI, l'indice minimum est fixé à 362 (indice brut 398 : voir l'[arrêté du 9 août 2022](#)), sans aucune grille ni garantie de progression ultérieure. Même si le décret prévoit que la rémunération des AEd en CDI peut faire l'objet d'un réexamen au moins tous les trois ans.

Conduite de l'entretien professionnel

Art. 1 quater. du [décret modifié de 2003](#) – « *L'assistant d'éducation bénéficie au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel conduit par le chef d'établissement dans lequel il exerce entièrement ou majoritairement ses fonctions ou par le conseiller principal d'éducation par délégation.* »

Le SNES-FSU dénonce cette disposition qui introduit un glissement fonctionnel en faisant des CPE les supérieurs hiérarchiques directs des AEd. Cela est contraire au décret statutaire des CPE et à la circulaire de mission de 2015 qui a conforté le CPE dans son rôle d'animation de la vie scolaire.

7. Une lettre-type pour demander la CDIisation

A envoyer environ 6 mois avant la fin du contrat.

(Nom Prénom)
(Adresse)
(Code postal / Ville)
(N° Tél)

à Monsieur le Recteur de l'Académie de Reims
S/c de M/Mme le/la chef d'établissement
(nom de l'établissement)
(adresse de l'établissement)
(Code postal / Ville)

Objet : Demande de Contrat à Durée Indéterminée

Monsieur le Recteur d'Académie,

J'exerce depuis six ans en tant qu'Assistant d'éducation dans l'établissement XXXXXXXXXXXXX.

Eu égard à mes états de service et à ma manière de servir, j'ai l'honneur de solliciter le renouvellement de mon contrat en CDI, ainsi que le permet le décret n°2022-1140 du 9 août 2022 modifiant le décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation.

Je souhaite bénéficier de cette possibilité légale que vous avez le pouvoir de mettre en place à compter du 1er septembre 2023.

Ajouter éventuellement une partie motivation

Vous trouverez ci-joint une copie de mes différents contrats de travail montrant que je remplis bien les conditions nécessaires pour bénéficier d'un CDI, dont les modalités sont fixées par l'article 1ter du décret du 6 juin 2003.

Je vous prie, Monsieur le Recteur d'Académie, d'agréer l'expression de mes salutations respectueuses.

Fait à (Ville), le (Date).
Signature

8. Que se passe-t-il en cas de démission ?

En cas de démission ou de refus d'un renouvellement, les droits à l'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) sont perdus.

Certaines raisons peuvent être prises en compte par le Pôle Emploi, permettant de faire ouvrir des droits (rapprochement du conjoint pacsé ou marié). Il faut se renseigner auprès de Pôle Emploi.

Selon l'[article 48 décrets n° 86-83 du 17/01/86](#), il faut avertir l'établissement employeur par **lettre recommandée** et respecter un préavis de :

- 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.

Le salarié a droit à une [indemnité compensatrice de congés payés](#). Elle n'est due que pour la fraction de congés dont le salarié n'a pas bénéficié. Elle est versée en fin de contrat sauf si le contrat à durée déterminée se poursuit par un contrat à durée indéterminée. **Le salarié perçoit au minimum 10 % de la rémunération totale brute perçue.**

9. Que se passe-t-il en cas de licenciement ?

En cas de licenciement en dehors de la période d'essai, la commission consultative paritaire (CCP) est obligatoirement consultée. Des élus du SNES et de la FSU y siègent dans toutes les académies. Il faut les contacter d'urgence.

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. 46](#) et [Art. 51 décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#).

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 décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#).

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. Contacter le SNES au plus vite ! [Art. 49 décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#).

10. Mobilité : en cours de CDI, l'AED peut-il changer d'affectation ?

En cours d'année, l'affectation ne doit pas changer sauf situation particulière et en fonction des possibilités d'accueil au sein de l'établissement demandé. L'éventuel changement de lieu d'exercice des fonctions donne lieu à un avenant s'il reste dans le périmètre de l'académie. En cas de mutation en dehors de l'académie, un nouveau CDI devra être établi avec les services académiques compétents.

11. Que faire après le statut d'Assistant d'Éducation ?

Il est possible d'accéder à la **Validation des Acquis de l'Expérience** (VAE) au bout d'un an d'exercice de l'activité. C'est une démarche individuelle à faire auprès du Rectorat ou de la Région.

Il est possible de passer des **concours internes de la fonction publique**. Il faut moins 3 ans d'exercices accomplis et être en activité lors de la fin des inscriptions. Pour certains concours, il peut y avoir des conditions supplémentaires.

C. QUELLE EST LA REMUNERATION DES AED ?

Rémunération au 30/09/2023

	Indice Brut	Indice Majoré	Valeur de l'indice	Rémunération brute	Rémunération nette
CDD	367	361	4.92	1777.12 €	1428.27 €
CDI	398	370	4.92	1821.43€	1463.88 €

5 points d'indice supplémentaires seront attribués aux grilles indiciaires à partir du 1er janvier 2024

Voir [Supplément à l'US - Rémunérations et carrières](#), 09/2023

L'[arrêté du 6 juin 2003 fixe le montant de la rémunération des assistants d'éducation](#). Chaque indice brut (IB), correspond un indice majoré (IM) selon un [barème](#) défini par décret.

Le traitement brut mensuel d'un temps plein est calculé à partir de l'indice majoré (IM) et de la [valeur du point d'indice](#) dont la valeur évolue ponctuellement : IM x valeur du point d'indice.

Depuis le 01/01/2020, le SMIC dépasse le traitement correspondant à l'indice 352 (il se situe entre 328 et 329). Les AED bénéficient d'une indemnité différentielle pour atteindre [le niveau du SMIC](#). Les AED en CDI disposent d'un IM de 361¹.

¹ Voir le [Décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique](#).

Memo AED-SNES-FSU Champagne-Ardenne

Pour les AED, aucune progression de rémunération n'est prévue par la réglementation, ce que nous continuons de contester.

Depuis 2022, les AED peuvent bénéficier d'heures supplémentaires sauf pour ceux qui sont en préprofessionnalisation.

Le Conseil d'Etat a ordonné l'attribution de l'indemnité REP/REP+ aux Assistant·es d'éducation (AED, AP et APS).

II. LA VIE DANS L'ETABLISSEMENT

A. QUELLES SONT LES MISSIONS DES AED ?

Les AED assurent principalement des missions de surveillance et d'encadrement des élèves, à l'externat ou à l'internat, dans les collèges et les lycées. Ils peuvent aussi être assistants pédagogiques.

L'ensemble des fonctions des AED

Article 1 du [décret n°2003-484 du 6 juin 2003](#) fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation

Les assistants d'éducation accomplissent, en application de l'article [L. 916-1](#) et du premier alinéa de l'article [L. 916-2](#) du code de l'éducation susvisé, dans les établissements d'enseignement et les écoles, sous la direction des autorités chargées de l'organisation du service, les fonctions suivantes :

1° Encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles, y compris le service d'internat, et, en dehors de ceux-ci, dans le cadre d'activités nécessitant un accompagnement des élèves ;

2° Appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques ;

3° (Supprimé)

4° Accompagnement des élèves aux usages du numérique ;

5° Participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements ;

6° Participation aux temps dédiés à la réalisation des devoirs ;

7° Participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement.

Le contrat précise les fonctions pour lesquelles l'assistant d'éducation est recruté ainsi que les établissements ou les écoles au sein desquels il exerce.

Missions de surveillance

Les AEd dont les fonctions sont **la surveillance et la mise en sécurité des élèves** font partie intégrante de l'équipe éducative, au même titre que les CPE et les professeurs. Ils ont, avec les élèves, un contact particulier que n'ont pas les autres adultes de l'établissement. Présents aux entrées/sorties et dans les moments de détente des élèves, ils sont souvent en première ligne pour régler les conflits qui se déclenchent dans les lieux de vie commune. Les informations dont ils disposent peuvent être primordiales pour aider la communauté éducative à mettre en place des mesures. Lors des études, ils peuvent aussi se faire le relais, auprès des professeurs, de difficultés rencontrées par les élèves. Certains AED peuvent exercer leur mission au sein d'un internat. L'écoute et l'aide aux devoirs vont de pair avec cette mission, en plus de l'encadrement des élèves.

Surveillance des examens

Durant un examen, la surveillance des couloirs et l'accueil des élèves sont des missions pour les AED. La surveillance des épreuves elles-mêmes n'est pas une mission des AED. Mais la [Circulaire n° 2012-059 du 3 avril 2012](#) relative à la « *préparation, déroulement et suivi des épreuves* » du baccalauréat indique que « **Le chef de centre désigne les surveillants parmi le personnel enseignant de l'établissement, centre d'examen. Il peut, toutefois, compléter les équipes de surveillants par des professeurs échangés avec un établissement voisin ou, à titre exceptionnel, par tout personnel relevant de l'éducation nationale.** »

En théorie, la surveillance des épreuves du baccalauréat et du brevet doit être justifiée par un ordre de mission émanant de l'Inspection académique ou du chef de l'établissement. En effet, en cas de litige lors de l'épreuve, la responsabilité de l'agent est engagée. Mais dans la pratique, lorsque la surveillance a lieu dans l'établissement, cela ne donne plus lieu à un ordre de mission.

Devoirs faits

Les AED **sont des acteurs du dispositif** « devoirs faits ». Ils peuvent intervenir dans le cadre des permanences ou sur les autres heures définies. Ils peuvent intervenir sur leur service ou, avec leur accord, en heures supplémentaires pour la participation aux études dirigées ou à l'accompagnement éducatif sur la base du [décret n° 96-80 du 30 janvier 1996](#). Il faut veiller que les heures ne se traduisent pas par du bénévolat (absence de rémunération et de récupération).

Les autres missions

Le contrat d'un AEd peut être suspendu avec son accord pour lui permettre d'être recruté temporairement en qualité de professeur ou de CPE contractuel. À l'issue de cet engagement l'AEd est réemployé sur son précédent emploi jusqu'au terme de son contrat d'assistant d'éducation. Ce temps n'est pas pris en compte dans le calcul des six années maximales de service (cf. [Article 7 bis](#) du [décret n°2003-484 du 6 juin 2003](#) fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation).

B. A QUI SE REFERER DANS L'ETABLISSEMENT ?

1. Le Chef d'Etablissement

C'est l'établissement qui est votre employeur. Le chef d'établissement est son représentant, c'est lui qui vous recrute au nom de son établissement. C'est également avec lui que vous discuterez du renouvellement ou non de votre contrat et c'est donc avec lui que vous devez discuter d'éventuelles requêtes sur votre contrat ou vos conditions de travail.

Si vous devez avoir un entretien avec lui, sachez que vous avez le droit de vous faire accompagner d'un responsable syndical, et ce notamment pour le renouvellement de contrat. C'est d'ailleurs souvent fortement souhaitable.

2. Le Conseiller principal d'Education

La [circulaire n° 2015-139 du 10-8-2015](#) régissant leur fonction répartit les responsabilités en plusieurs domaines :

- **Le fonctionnement de l'établissement** : responsabilité du contrôle des effectifs, de l'exactitude des élèves, organisation du service des personnels de surveillance, mouvement des élèves...
- **La collaboration avec le personnel enseignant** : échanges d'informations avec les professeurs sur le comportement et sur l'activité de l'élève ; ses résultats, les conditions de travail, recherche en commun de l'origine de ses difficultés et des interventions nécessaires pour lui permettre de les surmonter ; suivi de classe, collaboration par la participation au conseil des professeurs et au conseil de classe, collaboration dans la mise en œuvre des projets.
- **L'animation éducative** : relations et contacts directs avec les élèves sur le plan collectif (classes ou groupes) et sur le plan individuel (comportement, travail, problèmes personnels), foyer socio-éducatif et organisation des temps de loisirs (club, activités culturelles et récréatives), organisation de la concertation et de la participation (formation, élection et réunion des délégués élèves...). Ils sont associés aux personnels enseignants pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation. Ils les conseillent dans leur choix d'orientation.
- **L'animation de l'équipe vie scolaire.** Pour exercer leurs missions et participer à la mise en œuvre de la politique éducative de l'établissement, les CPE s'appuient sur l'équipe de vie scolaire. Dans le cadre du volet éducatif du projet d'établissement qu'ils élaborent avec l'ensemble des membres de la communauté scolaire, **les CPE précisent les tâches et les emplois du temps de chaque membre de l'équipe de vie scolaire dans un souci de continuité, de cohérence et d'efficacité du service à rendre mais aussi dans le respect des personnes et des règles régissant leurs conditions d'exercice. Ils repèrent les besoins de formation de ces personnels et proposent des actions de formation au chef d'établissement. Ils peuvent contribuer à leur évaluation.**

Les CPE sont-ils de simples collègues des AED ?

L'article 1 du [décret n°2003-484 du 6 juin 2003](#) fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation précise que les assistants d'éducation accomplissent, leurs missions sous la direction des autorités chargées de l'organisation du service, c'est-à-dire les CPE. Comme ces derniers définissent les services des AED et les évaluent : « *L'assistant d'éducation bénéficie au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel conduit par le chef d'établissement dans lequel il exerce entièrement ou majoritairement ses fonctions ou par le conseiller principal d'éducation par délégation.* »

On est davantage dans une relation hiérarchique.

3. Comment résoudre un différend avec sa hiérarchie ?

En cas de désaccord, il est nécessaire de respecter la voie hiérarchique, il faut commencer par en informer le CPE, puis le Chef d'Etablissement. En cas de difficulté, la section syndicale SNES-FSU pourra vous aider et vous accompagner.

Voici un rappel des fonctions de chacun

1. **Le CPE** organise le service des personnels de surveillance et veille à sa cohérence et à son efficacité. Il est coordonnateur de l'équipe de vie scolaire. Au sein de l'établissement, les AED appartiennent à part entière à l'équipe éducative. Le CPE contribue à l'évaluation des AED, ce qui conditionne le renouvellement du contrat.
2. **L'établissement est l'employeur des AED et le chef d'établissement leur supérieur hiérarchique.** C'est avec le chef d'établissement que le renouvellement ou non du contrat est discuté et c'est donc avec lui que les AED doivent discuter d'éventuelles requêtes sur leur contrat ou leurs conditions de travail.

Des tensions peuvent parfois éclater au sein des équipes vie scolaire. Ayez en tête les missions de chacun afin de régler ces tensions.

C. LA BOITE MAIL PROFESSIONNELLE

Plus les personnels ont des contrats courts et précaires, moins ils utilisent leur boîte mail professionnelle. Pourtant, elle vous offre des garanties.

1. Pourquoi l'ouvrir ?

- Toute correspondance avec l'administration (par exemple votre chef d'établissement) par ce biais l'oblige à vous répondre par ce même canal. Et en cas de litige professionnel cela fait foi.
- C'est un moyen pour obliger l'administration à respecter le RGPD (règlement européen pour la protection des données personnelles). Le SNES-FSU a d'ailleurs demandé au rectorat de l'académie de Reims de rappeler aux chef-fes d'établissement qu'ils doivent s'y conformer.

2. Comment l'ouvrir ?

S'adresser au secrétariat de son établissement : votre adresse professionnelle et votre mot de passe provisoire doivent vous être donnés. En cas de difficultés, contactez le SNES-FSU !

3. Précautions à prendre

La messagerie professionnelle est la messagerie de l'employeur, il faut rester prudent quant à son utilisation. Il est conseillé de séparer les messageries professionnelle et privée.

III. COMMENT CALCULER LE TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISER L'EMPLOI DU TEMPS ?

A. CONNAÎTRE SES DROITS CONCERNANT LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA FORMATION

DISPOSITIONS GÉNÉRALES POUR LES ASSISTANTS D'ÉDUCATION - AED À 100 %.

Pour les quotités inférieures, appliquer un prorata.

Nombre d'heures annuelles	Les AED sont soumis au régime de l'annualisation avec 1 607 heures à effectuer sur l'année dont 7 heures prévues pour la journée de solidarité.
Nombre de semaines de référence	Les AED doivent effectuer ces heures sur un nombre de semaines déterminé entre 39 et 45 semaines pour une période de 12 mois. (Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation, article 2) La durée la plus courante étant de 39 semaines.

Memo AED-SNES-FSU Champagne-Ardenne

	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les AED, il y a les 36 semaines devant les élèves, 2 administratives en été et 1 pendant les petites vacances. • Pour les assistants pédagogiques (AP), il y a les 36 semaines et un crédit de préparation de maximal de 100h (inscrit sur le contrat) <p>Seuls les AED mis à disposition des collectivités territoriales sont recrutés sur une période de 45 semaines. Les cas où le travail est réparti sur moins de 39 semaines pendant une période de douze mois sont ceux qui proviennent d'un arrangement interne avec rétablissement pour effectuer un stage. Les deux parties doivent être d'accord.</p>
<p>Limites hebdomadaires et légales et journalières</p>	<p>La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.</p> <p>La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures.</p> <p>Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures.</p> <p>L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.</p> <p>Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. »</p> <p><u>Source : Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 article 3 modifié par Décret n°2011-184 du 15 février 2011 - art. 55</u></p>
<p>Heures supplémentaires</p>	<p>Des heures supplémentaires peuvent être effectuées, avec leur accord, par les assistants d'éducation, en sus du temps de service défini par leur contrat de travail. Les AED recrutés dans le cadre d'un contrat de préprofessionnalisation pour devenir enseignants ne sont pas concernés. (<u>Décret n°2003-484 du 6 juin 2003, article 2 bis</u>).</p>
<p>Service de l'internat</p>	<p>Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures. (<u>Décret n° 2000-815 du 25 août 2000, article 3</u>).</p> <p>Le service de nuit correspondant à la période, fixée par le règlement intérieur de l'établissement, qui s'étend du coucher au lever des élèves, est décompté forfaitairement sur une période de 3 heures (<u>Décret n°2003-484 du 6 juin 2003, article 2</u>)</p> <p>Jusqu'au coucher et à partir du lever, les heures sont comptées normalement même le week-end.</p>
<p>Crédit d'heures de formation</p>	<p>Les AED disposent de 200 heures de formation pour un temps plein (et 100 heures pour les mi-temps) lorsqu'ils sont étudiants ou inscrits dans une formation professionnelle. Il faut en faire la demande auprès du chef d'établissement avant la signature du contrat et un justificatif peut être exigé. Cela peut également être accordé durant l'année et signifié par un avenant au contrat.</p> <p>Il est possible de bénéficier en plus d'autorisations d'absence donnant lieu à compensation de service.</p> <p>Le travail au cours d'une année scolaire des assistants d'éducation recrutés pour consacrer tout ou partie de leur temps en appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques se répartit sur une période d'une durée maximale de trente-six semaines. Le service de ces personnels peut comporter un temps de préparation des interventions auprès des élèves, dont le volume est déterminé par l'autorité chargée de l'organisation du service, à concurrence d'un maximum annuel de 200 heures pour un temps plein.</p> <p><u>Sources : Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 Article 5, Article 2 - Titre f III, 5-2 circulaire n° 2003-092</u></p>

Sources : Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation et d'après Connaître et défendre ses droits — Supplément à L'US n° 723 du 15 septembre 2012, actualisation en 2022

B. JOURS FERIES, JOURNEE DE SOLIDARITE, FRACTIONNEMENT DES JOURS DE CONGES

1. Les jours fériés

Comme tous les salariés, les AED ont **droit aux jours fériés** qui sont décomptés du temps de service et payés. **Il n'y a pas lieu de récupérer les jours fériés**, ils ne sont pas à rattraper !

La circulaire ministérielle n°2002-007 du 21 janvier 2002 relative à l'ARTT précise que « *les jours fériés légaux (...) sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, pour le nombre d'heures de travail prévu dans l'emploi du temps de la semaine concernée, lorsqu'ils sont précédés ou suivis d'un jour travaillé, à l'exception des jours fériés survenant un dimanche ou un samedi habituellement non travaillé et ceux survenant pendant une période de congés des personnels (congés annuels, temps partiel) qui ne sont ni décomptés ni récupérables. Ils se décomptent au fur et à mesure du déroulement du calendrier* ». Par exemple, si le 11 novembre est un lundi et que l'AED travaille le lundi et le mardi, les heures du lundi sont comptabilisées dans le décompte de son ORS annuelle pour le temps de travail prévu à son emploi du temps un lundi. A l'inverse, si le 25 décembre est un jeudi et que l'établissement est fermé le mardi 23 décembre après 2 jours de permanence, les heures du jeudi ne sont pas comptabilisées comme du temps de travail, les personnels de l'établissement étant tous en congés annuels dès le mardi 23 au soir.

2. La journée de solidarité

La journée de solidarité est déjà comprise dans leur obligation de service annuelle (passage de 1600 à 1607 heures de travail par an en 2004). **Il ne faut donc pas la rattraper.** (Décret n° 2006-744 du 27 juin 2006 article 1). En conséquence, si les personnels enseignants sont appelés à l'effectuer sur une journée pendant laquelle l'établissement est normalement fermé (journée Portes Ouvertes un samedi par exemple), les AED n'ont pas à y participer, sauf sur la base du volontariat et avec récupération des heures ainsi effectuées en plus de leur service normal.

3. Le fractionnement des jours de congés

Dans la mesure où en raison des vacances scolaires, l'AED prend au moins 8 jours de congés entre le 1er novembre et le 30 avril, il bénéficie de deux jours de congés supplémentaires réglementaires appelés **jours de fractionnement**. Cela permet de diminuer de 2 jours le temps de travail (14h) pour un temps plein. L'employeur peut décider, après avoir consulté l'AED, soit de prendre en compte dans le calcul de son temps de travail et de sa quotité horaire (son temps de travail annuel est alors rapporté à 1 593 heures et non 1 607 heures), soit de lui permettre de disposer de deux journées supplémentaires de congés annuels.

C. DUREE HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL ET EMPLOI DU TEMPS

L'employeur peut décider, après avoir consulté l'AED, soit de prendre en compte **les 2 jours de fractionnement** dans le calcul de son temps de travail et de sa quotité horaire (son temps de travail annuel est alors rapporté à 1 593 heures et non 1 607 heures), soit de lui permettre de disposer de deux journées supplémentaires de congés annuels.

Memo AED-SNES-FSU Champagne-Ardenne

Temps de travail sur 39 semaines			
100%	1607 h/an	41h12 /semaine	
75%	1205 h/an	30h53 /semaine	
60%	964 h/an	24h43 /semaine	
50%	803 h/an	20h35 /semaine	
Temps de travail sur 39 semaines avec fractionnement des jours de congés			
100%	1593 h/an	40h50 /semaine	
75%	1194,75 h/an	30h38 /semaine	
60%	955,8 h/an	24h30 /semaine	
50%	796,5 h/an	20h25 /semaine	
Temps de travail sur 39 semaines avec CREDIT DE FORMATION DEDUIT			
100%	1407 h/an	200h	36h04 /semaine
75%	1055,25 h/an	150h	27h03 /semaine
60%	844,2 h/an	120h	21h38 /semaine
50%	703,5 h/an	100h	18h02 /semaine

Temps de travail sur 45 semaines			
100%	1607 h/an	35h42 /semaine	
75%	1205 h/an	26h46 /semaine	
60%	964 h/an	21h25 /semaine	
50%	803 h/an	17h50 /semaine	
Temps de travail sur 45 semaines avec fractionnement des jours de congés			
100%	1593 h/an	35h24 /semaine	
75%	1194,75 h/an	26h33 /semaine	
60%	955,8 h/an	21h14 /semaine	
50%	796,5 h/an	17h42 /semaine	
Temps de travail sur 45 semaines avec CREDIT DE FORMATION DEDUIT			
100%	1407 h/an	200h	31h16 /semaine
75%	1055,25 h/an	150h	23h27 /semaine
60%	844,2 h/an	120h	18h45 /semaine
50%	703,5 h/an	100h	15h38 /semaine

Sources : Calculs personnels et [AED/AP : Comment calculer votre temps de travail ?](#) SNES-FSU, Aix-Marseille, 2018 "[Guide de l'Assistant d'Éducation2020/2021-Gestion règlementaire](#)" publié par l'académie de Bordeaux

Aménagement du temps de travail pendant la grossesse :

A compter du 3ème mois de grossesse, une AED peut demander un aménagement de ses horaires de travail. Cette réduction s'effectue dans la limite d'1heure / jour. Cette facilité reste facultative et soumise à l'avis du chef d'établissement. Cette autorisation est accordée en fonction des nécessités de service.

D. L'ORGANISATION DES PAUSES ET DU TEMPS DE REPAS

Une pause de 20 minutes est obligatoire après six heures de travail effectif

- [Article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#). « *Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes* ».
- [Circulaire n° 2002-007 du 21-1-2002](#) « *Les personnels dont le temps de travail quotidien atteint six heures, bénéficient d'un temps de pause d'une durée de vingt minutes non fractionnables. La place de ce temps de pause dans l'emploi du temps quotidien est déterminée en concertation avec l'agent dans le cadre des contraintes de travail de l'équipe ou du service concernés. Cette pause s'effectue toujours à l'intérieur de la journée dont elle n'est pas détachable. Ce temps de pause de vingt minutes peut coïncider avec le temps de restauration (pause méridienne) de l'agent.* »

- [Article 2 du Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature](#). « *La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.* »
- Si le temps de travail au cours d'une journée est supérieur ou égal à 6h, les agents bénéficient d'une pause minimale de 20 minutes qui est considérée comme du temps de travail. **La pause est accordée soit immédiatement après 6 heures de travail, soit avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.** Cette pause fait partie du temps de service. Pour être considérée comme du travail effectif, cela nécessite d'être à disposition de l'employeur : autrement dit, il n'est pas possible de rentrer chez soi pendant cette période. Par exemple, au cours d'une journée, 6 heures de service correspondent en réalité à 5h40 + 20 minutes de pause.
- Selon les établissements, le temps de pause de 20 minutes est intégré pour partie dans le temps de repas des personnels. Ce qui est généralement avantageux.

Le droit à une pause méridienne d'au moins 45 minutes

- Article 5 de [l'arrêté du 8 janvier 2002 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail des personnels travaillant selon des cycles hebdomadaires et non hebdomadaires, en application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#) : « *Pour chacune de ces modalités, une pause méridienne d'au moins 45 minutes est ménagée chaque jour pour permettre la prise d'un repas. Ces pauses ne sont pas comprises dans le temps de travail effectif sauf lorsque les agents sont contraints de les prendre sur leur poste de travail à la demande de l'employeur afin de rester à sa disposition. Les horaires du service sont arrêtés par le chef du service, après concertation et, lorsqu'il existe, après avis du comité technique paritaire compétent.* »
- **Lorsque les AED travaillent sur la journée en continu** et restent à la disposition de l'employeur, le temps de repas s'analyse comme du temps de travail effectif. C'est d'autant plus logique que s'ils mangent dans l'établissement, ils peuvent être amenés à intervenir pendant leur repas pour un problème urgent même s'ils ne mangent pas dans la même salle que les élèves. D'un commun accord, pour faire coïncider la pause méridienne et le temps de travail, les AED peuvent passer un accord avec l'Etablissement pour descendre en dessous de 45 minutes.
- Si le chef d'établissement refuse de compter ce temps dans le temps de travail, **les AED doivent avoir une pause repas d'au moins 45 minutes** pendant laquelle ils ne sont plus à disposition de l'établissement.
- Dans tous les cas, les AED ont le droit de prendre leur repas à la cantine.

IV. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les autorisations d'absence sont accordées par le chef d'établissement employeur de l'AED et sur demande de l'intéressé.

A. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT

(BO numéro 31 du 29 août 2002)

1. Participation à un jury d'assises, examens médicaux obligatoires

Participation à un jury de la cour d'assises. Lettre FP/7 no 6400 du 2 septembre 1991

Examens médicaux obligatoires : autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux :

- liés à la grossesse. Loi no 93-121 du 27 janvier 1993 (art. 52) Directive no 92/85/CEE du 19 octobre 1992.
- liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents. Loi no 93-121 du 27 janvier 1993 (art. 52) Directive no 92/85/CEE du 19 octobre 1992 Décret no 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité

2. Autorisations d'absence pour raisons syndicales

Congés pour formation syndicale

Tout agent de la fonction publique (titulaire et non titulaire) en activité a droit à **12 jours ouvrables maximum par an au titre du droit au congé pour formation syndicale sans perte de salaire**. [Décret n° 82-447 du 28 mai 1982](#).

Ces congés ne peuvent être accordés que pour **suivre un stage ou une session** dans des centres ou instituts qui figurent sur une liste d'agrément. Tous les stages de formations syndicales du SNES-FSU au niveau national, académique ou départemental, ouvrent à ce droit au congé. **La demande d'absence auprès du recteur doit être posée par voie hiérarchique un mois avant le stage**. Seul le recteur peut accorder cette autorisation, une non-réponse du rectorat dans les 15 jours vaut acceptation.

Participation à des instances syndicales

Pour les AED élus à des instances syndicales, il n'y a pas besoin d'une autorisation d'absence : le chef d'établissement reçoit la convocation académique qui l'informe de votre absence à venir. **Les AED sont des acteurs de la vie syndicale locale. Ils sont pleinement concernés par les droits syndicaux reconnus à tous les agents publics**. Attention, certains chefs d'établissement, sous prétexte de nécessité de service essaient de priver des collègues de ce droit. **En cas de difficulté, il faut avertir la section académique du SNES**. [Décret no 82-447 du 28 mai 1982](#), relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (art 13 et 15)

Participation à des heures d'information syndicale (HIS)

Les personnels sont autorisés, s'ils le souhaitent, à participer à l'heure mensuelle d'information syndicale (HIS). [Décret no 82-447 du 28 mai 1982](#), relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (art 5), dans la limite d'une heure par mois.

Cela nécessite de prévenir le chef de service 48 heures à l'avance. La participation à l'HIS peut être refusée pour nécessité de service. Contactez le SNES-FSU dans ce cas.

Voir la partie « [S'informer au SNES-FSU, la participation à des heures d'information syndicale](#) »).

3. Autorisations d'absence pour examens et concours

REFERENCES

La [Circulaire n° 2008-108 du 21-8-2008](#) du MEN précise qu'il « *convient d'accorder aux assistants d'éducation des autorisations d'absence, sans récupération, nécessaires pour présenter les épreuves des examens et concours auxquels ils sont régulièrement inscrits. Ces autorisations d'absence couvrent au moins la durée de la session augmentée de deux jours de préparation.*

J'appelle votre attention sur la nécessité de réserver à des circonstances tout à fait exceptionnelles les refus opposés à de telles demandes d'autorisations d'absence. » [Source](#) : Bulletin officiel n° 32 du 28 août 2008.

- La circulaire commune Affaires sociales et MEN n° [75-238 et 75-U-065](#) du 9 juillet 1975, à laquelle fait référence la circulaire MEN [n° 2002-168](#) du 2 août 2002. Pour les deux jours de préparation, « *l'absence doit normalement précéder immédiatement la première épreuve du concours ; toutefois, à la demande du candidat, elle peut se situer avant une autre épreuve ou être fractionnée, partie pour les épreuves écrites, partie pour les épreuves orales, étant entendu que la durée totale de l'absence ne peut dépasser deux jours* ».
- [L'article D334-15 du code de l'éducation](#) définit la « *session d'examen est organisée au titre de chaque année scolaire aux dates et selon des modalités fixées par le ministre chargé de l'éducation nationale* ».

Les congés pour concours et examens

La période d'absence couvre la période des examens et concours ainsi que deux jours de préparation. Ces journées accordées ne sont pas à rattraper. Les AED doivent transmettre leur demande d'autorisation d'absence pour la période d'examens et concours dès que possible afin de pouvoir en bénéficier. Il faut anticiper ces absences.

Les deux jours de préparation sont accordés pour chaque examen ou chaque concours comportant plusieurs épreuves. Autrement dit, les deux jours de préparation concernent chaque examen ou concours, mais pas chaque épreuve. **Les deux jours de préparation sont fractionnables**, il faut étudier cette possibilité avec le chef d'Etablissement et demander pour un concours par exemple une journée pour les épreuves écrites et une autre pour les épreuves orales.

Memo AED-SNES-FSU Champagne-Ardenne

Le chef d'Etablissement peut accorder des autorisations d'absence supplémentaires pour la préparation. Ces absences doivent cependant être récupérées par les agents sur leurs périodes de congés ou par l'accomplissement de permanences lorsqu'elles existent. C'est de l'intérêt du MEN d'encourager les AED à réussir des examens et concours.

En cas de problème, il faut avant tout en discuter avec le chef d'Etablissement, puis nous contacter si besoin.

Remboursement de frais de déplacement pour un concours

Pour se faire rembourser les frais de déplacement pour un concours (admissibilité puis admission), il faut en faire la demande au rectorat.

Modèle de lettre

Nom, prénom : Statut : Établissement d'exercice : A M-Mme Rectorat de.....
Service..... [à faire préciser par le section SNES-FSU de votre académie]

sous couvert de M ou Mme le ou la Principal·e ou Proviseur·e du collège ou lycée à

objet : remboursement frais de transport d'un agent de l'État convoqué aux épreuves d'un concours

Madame la Rectrice ou Monsieur le Recteur

Agent·e de l'État dans l'académie, je me suis présenté·e au concours (précisez: discipline / nature du concours (CAPES / CAPET/ CPE / Agrégation et interne/externe/3e Concours /spéciale Docteurs). Conformément à l'article 6 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, je vous prie de bien vouloir me rembourser les frais de transport engagés pour me rendre aux épreuves. Vous trouverez ci-joint la copie de ma convocation aux épreuves et de mes titres de transport.

Je vous prie de recevoir, Madame la Rectrice ou Monsieur le Recteur, mes salutations respectueuses.

Signature

B. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE FACULTATIVES

(BO numéro 31 du 29 août 2002)

Toutes les autres autorisations d'absence sont facultatives et accordées sous réserve des nécessités de service. Elles ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique et dans l'intérêt du service. Il faut en faire la demande au chef d'établissement. Si elles sont octroyées, elles peuvent être conditionnées par une possible récupération. Il est possible de s'arranger avec un collègue pour permuter des journées de travail. Avant de le faire, il faut avoir l'autorisation préalable du chef d'établissement pour des questions de responsabilité.

Ci-dessous la liste non exhaustive.

NATURE	TEXTES DE REFERENCE
Participation aux concours organisés par l'administration	Décret n° 85-607 du 14 juin 1985
Préparation aux concours de recrutement et examens professionnels : 8 jours par an pendant 2 ans consécutifs	Décret n° 85-607 du 14 juin 1985
Candidature à un concours de recrutement ou examen professionnel : 48 heures par concours avant le début de la première épreuve	Circulaires du MEN n° 75-238 et 75-U-065 du 9 juillet 1975
Évènements familiaux:	
- mariage de l'agent : 5 jours ouvrables ;	Instruction n° 7 du 23 mars 1950
- PACS : 5 jours ouvrables.	Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001
-grossesse médicalement assistée:	Article L1225-16 du code du travail (loi santé du 26 janvier 2016)
- grossesse, préparation de l'accouchement et allaitement : autorisations d'absence ou facilités d'horaires sur avis médical	Circulaire FP4/1864 du 9 août 1995
- autorisations d'absence liées à la naissance ou à l'adoption : 3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption, cumulables, le cas échéant, avec le congé de paternité, qui est de 11 jours ouvrables au plus, inclus dans une période de quinze jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, ou de 18 jours en cas de naissances multiples	Circulaire FP4/1864 du 9 août 1995 [Loi no 2001-1246 du 21 décembre 2001 (articles 55 et 56) ; décrets no 2001-1342 et n o 2001-1352 du 28 décembre 2001]

Memo AED-SNES-FSU Champagne-Ardenne

- décès ou maladie très grave du conjoint, des père et mère, des enfants ou de la personne liée par un PACS : 3 jours ouvrables (+ délai de route éventuel de 48 heures)	Instruction n° 7 du 23 mars 1950
- absences pour enfant malade : des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical.	Circulaire FP no 1475 du 20 juillet 1982 Circulaire MEN no 83-164 du 13 avril 1983 Circulaire FP7 no 1502 du 22 mars 1995 Circulaire FP7 no 006513 du 26 août 1996
Le nombre de jours dans l'année est le suivant :	
- si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun : 6 jours pour un 100 %, 5,5 pour un 90 %, 5 pour un 80 %, 3 pour un 50 %	
- si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation : 12 jours pour un 100 %, 11 pour un 90 %, 9,5 pour un 80 %, 6 pour un 50 % ;	
Si les autorisations susceptibles d'être autorisées ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année en cours ou de l'année suivante.	

V. LA PROTECTION SOCIALE DES AED

A partir du [Livret destiné aux AED](#), académie de Reims, 2020

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat fixe les droits aux différents congés (congé de maladie, maternité, paternité, parental...).

Rappel important : les règles qui s'appliquent pour les arrêts de travail des assistants d'éducation sont les règles de la sécurité sociale (elles sont différentes de celles des fonctionnaires titulaires).

A. LES DROITS AUX CONGES MALADIE

En cas de congés maladie, les assistants d'éducation bénéficient du maintien de leur traitement dans les conditions suivantes :

- moins de 122 jours de travail : **sans traitement**. Dans ce cas, lorsque le salaire a été perçu intégralement, l'AED reçoit un « Avis des sommes à payer », il doit rembourser la rémunération perçue à tort
- après 4 mois de services : 1 mois à plein traitement, puis 1 mois à demi-traitement
- après 2 ans de services : 2 mois à plein traitement, puis 2 mois à demi-traitement
- après 3 ans de services : 3 mois à plein traitement, puis 3 mois à demi-traitement

Rappel important : tout avis d'arrêt de travail doit être transmis impérativement dans les 48 heures (délai impératif) :

- les volets 1 et 2 auprès de votre caisse d'assurance maladie (MGEN)
- le volet 3 devra être remis au secrétariat de l'établissement employeur.

La partie réservée au salarié doit être complétée de façon lisible : NOM, Prénom, Adresse, n° de sécurité sociale...

Tout congé qui ne serait pas transmis en temps voulu peut faire l'objet d'un refus d'indemnisation de la sécurité sociale : le Centre Académique de Paie ne pourra donc assurer la rémunération dans ce cas.

Pour information, votre établissement doit vous fournir un arrêté d'octroi de congé afin que vous puissiez connaître les conditions de rémunération de votre congé.

ATTENTION NOUVEAUTES !

Une des mesures du [décret n° 2024-641 du 27 juin 2024](#) est l'introduction d'une fin de l'acquisition graduée des droits à maladie des agent·es contractuel·les (après quatre mois d'ancienneté, après deux ans d'ancienneté, à compter de trois ans d'ancienneté).

À compter de quatre mois d'ancienneté, les agent·es contractuel·les bénéficient désormais de trois mois de CMO rémunérés à plein traitement et neuf mois à demi-traitement (toujours au regard des 12 mois glissants). Le congé de grave maladie est, lui, désormais ouvert dès 4 mois d'ancienneté, contre 3 ans précédemment. Enfin, pour les agent·es titulaires placé·es en congé de longue maladie et les agent·es contractuel·les placé·es en congé de grave maladie passant à demi-traitement, la rémunération passera à 50 % au lieu de de 60 % précédemment.

De plus, à partir du 1er juillet 2025, la subrogation en matière de maladie, maternité, paternité, adoption ainsi que pour les accidents du travail et maladies professionnelles sera mise en place.

Cela signifie que les agent·es en arrêt seront payé·es directement par leur employeur, et plus par l'Assurance Maladie. Ce sera donc la fin des trop-perçus et des difficultés financières parfois dramatiques qui en découlaient lorsque l'Éducation nationale demandait ensuite aux agent·es leur remboursement.

Source : [De nouveaux droits santé pour les AESH, les AED et les non titulaires](#), 2024

B. LES DROITS A LA PARENTALITE

En cas de congé de maternité, les assistantes d'éducation bénéficient du maintien de leur traitement après 6 mois de services :

- pendant 16 semaines pour le 1er ou 2ème enfant
- pendant 26 semaines pour le 3ème ou au-delà

Aménagement du temps de travail pendant la grossesse

A compter du 3ème mois de grossesse, une AED peut demander un aménagement de ses horaires de travail. Cette réduction s'effectue dans la limite d'1heure / jour. Cette facilité reste facultative et soumise à l'avis du chef d'établissement. Cette autorisation est accordée en fonction des nécessités de service.

Congé de paternité

La durée du congé est fixée à 25 jours calendaires.

Sur ces 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours.

Il est possible de choisir de prendre la période restante de 21 jours calendaires de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune.

Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Garde d'enfant malade

- Circulaire FP n° 1475 du 20/07/1982
- Circulaire MEN 83-164 du 13/04/1983
- Circulaire FP7 n° 1502 du 22/03/1995
- Circulaire n° 006513 du 26/08/1996 RLR 610-6a

Elle ne constitue pas un droit. Il s'agit de mesure de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique sur présentation d'un certificat médical.

Durée : 12 demi-journées par année scolaire. L'AED peut bénéficier de 6 jours supplémentaires sur présentation d'une attestation de l'employeur du conjoint précisant qu'il n'accorde pas de journées d'autorisation d'absence pour enfant malade. En savoir plus sur Service public.fr

C. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Le régime de prise en charge des prestations liées aux accidents du travail est précisé par l'article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'état.

- Agents recrutés à temps incomplet ou sur des CDD d'une durée inférieure à un an : sont affiliés au centre de sécurité sociale pour le risque AT.
- Agents recrutés à temps complet et sur des CDD d'une durée égale à un an : les prestations relatives au risque AT sont versées par l'administration.

L'indemnisation des arrêts de travail :

Lors d'un congé de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail, les assistants d'éducation, personnels non titulaires de l'état, bénéficient du versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) par les organismes sociaux. Le service de la rémunération des AED effectue donc, sur le salaire des agents, les opérations de précomptes nécessaires à la récupération des IJSS.

Le mécanisme de la subrogation énoncé dans [l'article R. 323-11 du code de la sécurité sociale](#) permet au Lycée Jean Jaurès de REIMS de se substituer à l'assistant d'éducation pour percevoir les IJSS directement du centre de sécurité sociale. De ce fait, la rémunération du salarié est intégralement maintenue. Ce procédé n'est appliqué que pour les arrêts de travail d'une certaine durée.

Si la caisse de sécurité sociale refuse l'indemnisation : la valeur des indemnités journalières sera intégralement retenue sur la rémunération de l'assistant d'éducation.

D. LES CONGES ANNUELS

Les droits à congés annuels sont établis conformément à l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 précité. Les assistants doivent exercer leurs droits à congés annuels pendant les vacances scolaires, compte tenu des obligations de service définies par leur contrat.

Il est souhaitable, qu'en début d'année scolaire, un tableau récapitulatif des congés soit établi afin d'éviter toutes contestations par la suite.

Les congés doivent être soldés dans leur intégralité à la fin du contrat (aucun congé non pris ne pourra faire l'objet d'une indemnisation).

E. DIFFERENTES RESSOURCES POUR LES AIDES SOCIALES

Les AED ont droit à des aides sociales : CESU pour la garde d'enfants, aides au logement, aux études des enfants, pour les vacances, les sorties et les loisirs, etc.

LES RESSOURCES DU RECTORAT

Consulter le site Intranet de l'académie (<https://partage.ac-reims.fr/>) en utilisant les onglets « Vie de l'agent/action sociale » : le rectorat de l'académie de Reims propose des [prestations d'action sociale à l'initiative académique \(ASIA\)](#). La [plaquette de présentation des prestations d'action sociale spécifiques aux AED et AESH](#) fait le point. Se renseigner aussi auprès du secrétariat de l'établissement.

LES RESSOURCES DU SNES-FSU

- Sur le site académique, voir l'onglet « [Action sociale et culturelle](#) ».
- Sur le site national du SNES-FSU
 - Rubrique « [Protection sociale](#) » du SNES-FSU
 - [Droits sociaux et santé – Supplément de l'US n°838](#) d'octobre 2023
- La FSU édite chaque année un [guide des prestations interministérielles d'action sociale](#).

VI. PARTICIPER A LA VIE DU SNES-FSU ET DE L'ETABLISSEMENT

A. LES REVENDICATIONS DU SNES-FSU POUR LES AED

Au SNES-FSU, nous défendons les AED face à la précarisation du métier et refusons les contrats d'un an. Le chantage au renouvellement les place dans une situation de fragilité qui rend plus utile encore la présence du SNES-FSU à leurs côtés. Au SNES-FSU, nous demandons que les contrats proposés soient de 3 ans reconductibles une fois, comme l'envisage l'[article L916-1 du code de l'éducation](#), afin d'assurer la stabilité des équipes.

Nous défendons aussi un recrutement par les recteurs. Nous réclamons enfin que l'emploi du temps des AED, le plus souvent étudiants, leur permette de concilier travail et études.

Le SNES-FSU revendique un vrai statut « d'étudiant-surveillant » avec un temps de travail conciliable avec des études ou une formation et une rémunération revalorisée. Les AED sont indispensables au bon fonctionnement des établissements scolaires, mais ont souvent été les grands oubliés des politiques gouvernementales. Le congrès du SNES-FSU à Montpellier en 2022 sera l'occasion d'actualiser nos mandats pour répondre aux préoccupations de tous les collègues AED.

Voici une liste non exhaustive de nos revendications pour les AED :

- Une rémunération correspondant à la catégorie B et une prime REP/REP+
- Des conditions de travail améliorées. Celles-ci doivent permettre une poursuite d'étude ou une formation professionnelle (maximum de 28h pour 37 semaines, fin de l'annualisation du temps de travail et redéfinition du travail administratif)
- Un recrutement au niveau rectoral et des contrats de 3 ans renouvelables.
- Des non-renouvellements de contrat motivés et contrôlés par la Commission consultative paritaire (CCP).
- Des autorisations d'absences pour examens et concours de 5 jours sans récupération de service.
- Une formation initiale, l'ouverture à la VAE (validation des Acquis d'Expérience) et l'accès au congé de formation professionnelle pour permettre de trouver un emploi à l'issue du contrat.

B. LE DROIT DE GREVE

Tous les Assistants 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 tous et les Assistants d'éducation peuvent le faire valoir dès qu'un préavis a été déposé par les organisations syndicales au niveau national, académique ou départemental.
- 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.
- La retenue sur salaire est de 1/30e de la rémunération mensuelle par jour de grève, quel que soit le nombre d'heures travaillées.

Voir l'article sur [le droit de grève](#).

C. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration est l'instance de représentation des personnels dans les collèges et les lycées. Les AED peuvent y être élus sur les listes présentées par le SNES-FSU.

VII. S'INFORMER AU SNES-FSU

A. LE SNES-FSU

Le SNES-FSU est la première organisation syndicale de second degré. Majoritaire dans les collèges, et les lycées généraux et technologiques, il se nourrit de la participation de ses adhérents dans les sections d'établissement (S1), regroupées en sections départementales (S2) et académiques (S3).

Le SNES-FSU est présent dans la très grande majorité des établissements. Intercatégoriel, il regroupe les personnels, titulaires ou non : AEd, AESH, CPE, Psy-ÉN EDO et directeurs de CIO, professeurs.

Membre fondateur de la Fédération syndicale unitaire (FSU), première organisation syndicale dans l'Éducation nationale et incontournable dans la Fonction publique de l'État, le SNES-FSU porte pour l'Éducation un projet global :





- de réduction des inégalités sociales et culturelles ;
- d'une culture commune exigeante qui prenne en compte la diversité des élèves et permette à chacun et chacune de se construire ;
- d'une offre de formation initiale ambitieuse et de développement d'une formation tout au long de la vie débouchant sur des qualifications et des diplômes.

Tous les trois ans, le congrès national préparé par les congrès académiques est l'occasion pour le SNES-FSU de redéfinir ses orientations et ses mandats. Tous les adhérents peuvent participer à ce grand moment de démocratie syndicale. Le prochain congrès aura lieu au printemps 2022.

B. QUI CONTACTER ?

Par ordre de priorité

1. Le responsable syndical SNES-FSU de l'établissement
2. Le secrétaire départemental SNES FSU.
3. Le secrétariat académique SNES-FSU à Reims.

51 - SNES-FSU Académie de Reims Permanence du lundi au vendredi de 14h30 à 17h30 Siège : 37, rue Ponsardin 51100 Reims Tél : 03.26.88.52.66 Courriel : aed@reims.snes.edu ou contact@reims.snes.edu	08 – SNES-FSU Ardennes Permanence chaque mercredi de 14h30 à 17h00 Siège : 48, rue Victor Hugo 08000 Charleville-Mézières Tél : 03.24.57.30.39 Courriel : s2ard@reims.snes.edu	10 -SNES-FSU Aube Permanence chaque mercredi de 14h30 à 17h00 Siège : 3bis, rue Voltaire 2e étage 10000 Troyes Tél : 03.25.73.02.08 Courriel : snes-aube@reims.snes.edu	52 SNES-FSU Haute-Marne Permanence téléphonique chaque mercredi de 14h30 à 17h00 Tél : 03.25.88.04.06 Courriel : S2hma@reims.snes.edu
 Site Internet reims.snes.edu/	 @SNES .Reims	 @SNES Reims	 @SNESFSU.Reims

C. S'INFORMER

1. Participer à des heures d'information syndicale (HIS)

Contactez-nous et demandez une heure d'information syndicale (HIS), nous viendrons vous rencontrer.

Les personnels sont autorisés, s'ils le souhaitent, à participer à l'heure mensuelle d'information syndicale (HIS). Décret no 82-447 du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique (art 5), dans la limite d'une heure par mois.

Cela nécessite de prévenir le chef de service 48 heures à l'avance. La participation à l'HIS peut être refusée pour nécessité de service. Contactez le SNES-FSU dans ce cas.

Selon l'Arrêté du 29 août 2014 relatif aux modalités d'application aux personnels relevant du ministère de l'éducation nationale des dispositions de l'article 5 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique : « Afin de garantir cette prise en charge des élèves, **les modalités d'organisation des réunions d'information syndicale font l'objet d'une concertation entre les organisations syndicales organisatrices et les chefs d'établissement dans le second degré, au moins une semaine avant chacune des dates retenues.**

En outre, afin de faciliter l'organisation de ces réunions et d'ajuster les modalités de prise en charge des élèves, les personnels enseignants souhaitant y participer doivent prévenir l'autorité hiérarchique dont ils relèvent au moins 48 heures avant la date prévue.

*Le nouvel arrêté tient compte, d'une part, de l'organisation des obligations de service incombant aux différentes catégories de personnels du ministère chargé de l'éducation nationale et, d'autre part, des termes de l'article 7 du décret du 28 mai 1982 précité en imposant que **la tenue des réunions d'information syndicale ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service ou n'entraîne pas une réduction de la durée d'ouverture du service.** »*

2. S'inscrire à des stages

Le SNES-FSU organise régulièrement des stages pour vous informer de vos droits. Voir la page [stages syndicaux du site SNES-FSU de Reims](#).

Vous avez droit à **douze jours de formation syndicale par an**. Si vous faites votre demande un mois avant (voir les modalités sur le site de l'académie SENSES-FSU de Reims <https://reims.snes.edu/Modele-de-courrier-pour-demande-d-autorisation-de-stage-syndical-3806.html>), l'absence est de droit, sans rattrapage des heures, et le salaire est bien perçu pour cette journée !

Une absence de réponse sous 15 jours vaut acceptation. Il n'y a pas de convocation préalable à fournir, une attestation de présence sera remise aux stagiaires à l'issue de la journée.

3. Consulter nos sites

- Consultez la rubrique AED du [site académique SNES-FSU](#) (onglet « Métiers »)
- Consultez la rubrique AED du [site national SNES-FSU](#) (onglet « Métiers »)

VIII. TEXTES OFFICIELS ET SOURCES SYNDICALES

TEXTES OFFICIELS : STATUT, DROITS ET OBLIGATIONS

- [Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation](#)
- [Encart du BO n° 25 du 19 juin 2003 - Assistants d'éducation](#)
- [Circulaire n° 2008-108 du 21-08-2008 - Assistants d'éducation](#)
- Assistants d'éducation en préprofessionnalisation, [Circulaire n° 2019-156 du 6-11-2019](#).
- [Décret n° 2022-1140 du 9 août 2022 \(modifiant le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation\)](#)
- [Articles L916-1 à L916-2 du code de l'éducation](#) : dispositions relatives aux assistants d'éducation

CONTRATS DE DROIT PUBLIC

- [Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié](#) relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 ;
- [Circulaire relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

RECTORAT DE REIMS

- [Page AED](#) de l'académie de Reims, [Livret destiné aux AED](#), académie de Reims, 2020

REFERENCES SNES-FSU POUR LES AED

- **Rubriques SNES-FSU pour les AED**
 - Site académique de [Reims](#),
 - Site [national](#)
- **Publications**
 - AED – Supplément de l'US n°812 – Septembre 2021 - <https://www.snes.edu/publications/aed-supplement-de-lus-n-812/>
 - Memo AED 2015 - <https://www.snes.edu/publications/les-memos/memo-aed-2015/>

IX. NE RESTEZ PAS SEUL-E ET JOUEZ COLLECTIF ! SYNDIQUEZ-VOUS !

Se syndiquer au SNES-FSU c'est rejoindre un collectif de plus de 58 000 collègues pour défendre ses droits individuels et collectifs. C'est bénéficier d'informations personnalisées, être conseillé et appuyé dans ses démarches auprès de l'administration et être aidé pour intervenir dans son établissement. C'est aussi être informé au travers de publications, courriels, accès réservé au site internet. Le SNES-FSU propose aussi à ses adhérents des lieux de réflexion sur les pratiques professionnelles, les conditions de travail, les droits, notamment dans des stages syndicaux. Enfin, se syndiquer au SNES-FSU, c'est défendre les valeurs de la Fonction publique et du service public d'Éducation.

4 RAISONS D'ADHERER AU SNES-FSU

- connaître et défendre les droits individuels et collectifs des personnels de surveillance
- améliorer les conditions de travail des AED et gagner de nouveaux droits
- donner plus de poids au SNES dans le combat qu'il mène pour un service public d'éducation de qualité
- construire un réel rapport de force capable d'imposer nos points de vue

DEMARCHES

Le mieux est d'adhérer en ligne pour rester informé(e) et défendre ses droits : <http://www.snes.edu/adherer-maintenant/> . Sinon, [le bulletin ci-dessous](#) est à remettre au correspondant SNES-FSU de votre établissement (ou à renvoyer au SNES-FSU 35/37 Rue Ponsardin 51100 Reims). Il est indispensable de dater et signer le cadre pour la version papier.

Le montant de l'adhésion pour les personnels de vie scolaire (AED, AESH...) est de 25 €, mais le coût réel de la cotisation n'est que de 8,5 €. Vous bénéficiez, que vous soyez imposable ou non, d'un crédit d'impôt égal à 66% de votre cotisation. Ne restez plus seul-e !



BULLETIN D'ADHESION

A remettre au correspondant SNES-FSU de votre établissement (ou à renvoyer au SNES-FSU 35/37 Rue Ponsardin 51100 Reims). Il est indispensable de dater et signer le cadre.

Identifiant Snes (si vous étiez déjà adhérent)
Sexe : Masc Fém Date de naissance :
Nom (utilisez le nom connu du rectorat)
Nom patronymique (de naissance) :
Prénom :
Résidence bâtiment escalier... :
N° et voie (rue bd ...) :
Boite postale - lieu dit :
Code postal : Ville :
Téléphone : Portable :
E-mail : (respectez minuscules majuscules et caractères spéciaux)
Etablissement d'exercice :

AED AESH

Barème des cotisations 2023/2024
25,00 Euros ou 5 X 5,00 Euros

Date souhaitée du 1er prélèvement :
nov déc janv fév mars (1)
(1) Entourez la mention utile

J'accepte de fournir au SNES et pour le seul usage syndical les données nécessaires à mon information et à l'examen de ma carrière. Je demande au SNES de me communiquer les informations académiques et nationales de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements informatisés dans les conditions fixées dans les articles 26 et 27 de la loi du 6.01.1978. Cette autorisation est révoquée par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au Snes 46 avenue d'Ivry 75647 Paris cedex 13 ou à ma section académique.

J'accepte de ne recevoir que par messagerie électronique les informations concernant ma carrière (mutation, promotion, ...)

Montant total de la cotisation : € (voir barème)

Mode de paiement : cocher l'un des trois modes proposés.

Paiement par prélèvements automatiques reductibles (mandat SEPA). Ils sont reconduits les années suivantes aux mêmes dates. Je serai informé de leur montant et de leurs échéances en début d'année scolaire et pourrai à tout moment suspendre mon adhésion ou en modifier le mode de paiement, apporter les corrections nécessaires à ma situation et modifier en conséquence le montant des prélèvements.

Paiement par prélèvements automatiques non reductibles (mandat SEPA). (Validés pour l'année scolaire en cours)

pour ces deux premiers cas précisez le nombre de prélèvements : de € chacun

Paiement par chèque joint.

Date Signature



En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) le SNES à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNES. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. Vos droits, concernant le présent mandat, sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.



Veillez compléter en lettres capitales en respectant le précaillage

NOM
PRENOM
ADRESSE 1
ADRESSE 2
CODE POSTAL - VILLE
PAYS
IBAN
BIC

Pour le compte de :
SNES
46, avenue d'Ivry
75647 PARIS Cedex 13
Ref : COTISATION SNES

Signé à :
Le :

MERCI DE JOINDRE UN RIB

Paiement : X récurrent ou unique

Document à renvoyer à l'adresse indiquée en haut du bulletin d'adhésion Ne rien inscrire sous ce trait

Référence unique du mandat :

Identifiant créancier SEPA : FR 59 ZZZ 131547

Syndicat National des Enseignements de Second degré
Fédération Syndicale Unitaire



Académie de Reims
Le SNES-FSU, pour agir ensemble



▶ **FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX** ◀
avec les syndicats de la FSU



SYNDIQUEZ-VOUS AU SNES-FSU

N'hésitez plus,
rejoignez le plus grand collectif
de professionnels des collèges, lycées et CIO :



58 000 syndiqués,
titulaires ou non, actifs ou non,
professeurs, CPE, Psy-ÉN, AED, AESH.



ADHÉREZ EN LIGNE SUR WWW.SNES.EDU

Vous avez la possibilité de renseigner et éditer votre bulletin d'adhésion, l'imprimer pour le remettre au trésorier de votre établissement ou d'effectuer le paiement en ligne si vous le souhaitez.