



**snaalc**  
de l'ecole au supérieur

ÉDITION 2022



**GUIDE**  
**AED**

## I. LES CONDITIONS D'EMPLOI Page 4

1. Le statut.
2. Le recrutement.
3. Le contrat.
4. La rupture de contrat.
5. La suspension et la procédure disciplinaire.
6. L'allocation chômage.

## II. L'EXERCICE DES FONCTIONS Page 10

1. Les missions.
2. L'adaptation à l'emploi.
3. Les obligations de service.
4. Le cumul d'activités.
5. Les congés annuels.
6. L'évaluation professionnelle.

## III. LA RÉMUNÉRATION Page 17

1. Le calcul du traitement.
2. Les indemnités.
3. Les prélèvements obligatoires sur le salaire des AED.

## IV. L'ACTION SOCIALE Page 22

1. L'accès aux PIM.
2. L'accès aux ASIA.
3. L'accès aux aides financières exceptionnelles.

## V. LES DROITS ET OBLIGATIONS STATUTAIRES Page 24

1. Les droits.
2. Les obligations.
3. La commission consultative paritaire (CCP).

## VI. LA FORMATION PROFESSIONNELLE Page 27

1. Le compte personnel de formation.
2. Le congé de formation professionnelle.
3. Le congé de formation syndicale.

## VII. LES CONGÉS Page 29

1. Les congés de maladie.
  - A. La couverture sociale.
  - B. L'indemnisation des arrêts de travail.
  - C. Le congé de maladie ordinaire.
  - D. Le cas de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail.
  - E. Le congé de grave maladie.
  - F. Le contrôle médical.
2. Les autres congés.
  - A. Les congés rémunérés.
  - B. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles.

## VIII. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE Page 34

1. Les autorisations d'absence pour événements familiaux.
2. Les autorisations d'absence pour raison de santé.
3. Les autorisations d'absence pour études, concours, examens et vie scolaire.
4. Les autorisations d'absence pour raison personnelle.
5. Les autorisations d'absence à titre syndical.

## IX. LE TEMPS PARTIEL Page 37



**A** l'heure où nous rédigeons cet édito, si nous ne savons pas à quoi ressembleront les prochaines années scolaires pour les assistants d'éducation, nous sommes tout à fait en mesure de dresser un bilan de vos conditions d'emploi, de rémunération et de travail depuis 2003, date où le statut d'AED a été créé, en remplacement du statut précédent de maître d'internat ou de surveillant d'externat (MI-SE).

Concernant vos conditions d'emploi, dans le meilleur des cas, vous signez un CDD de un an. Celui-ci est renouvelable cinq fois, dans la limite d'une période d'engagement totale de six ans.

Heureusement, la loi de lutte contre le harcèlement scolaire, en modifiant l'article L916-1 du code de l'Éducation permettant la CDIisation des AED, a été promulguée au journal officiel le 3 mars. Le SNALC avait commencé en février 2020, en plus d'une pétition, à mener une campagne, à destination des parlementaires, en vue d'obtenir le CDI pour les AED.

Le SNALC ne peut donc que se féliciter de cette avancée pour les AED, même si nous avons bien conscience qu'elle ne constitue qu'une étape dans la professionnalisation du métier d'AED. A l'heure où nous écrivons cet édito, le décret d'application qui permettra de connaître précisément les modalités d'attribution du CDI n'est toujours pas publié. Nous ne savons pas encore si le décret sera paru à la rentrée de septembre 2022. La seule chose dont nous sommes certains à l'heure actuelle est qu'il faut une ancienneté de 6 ans en tant qu'AED pour pouvoir postuler au CDI, tandis que le SNALC défend l'obtention d'un CDI après un unique CDD de 3 ans.

Par ailleurs, ce décret devra être présenté au comité technique ministériel. En l'occurrence, le SNALC sera consulté sur le sujet. Notre combat se poursuit. Mais, soyez d'ores et déjà assurés que le SNALC sera particulièrement vigilant aux conditions à satisfaire, afin d'être effectivement renouvelé en CDI.

Dès que nous aurons d'autres informations, ne vous inquiétez pas, nous vous les communiquerons.

Quant à votre salaire, l'accès effectif au CDI devrait s'accompagner d'une grille indiciaire nationale. Le SNALC milite dans ce sens, avec des rémunérations enfin au-dessus du niveau du SMIC, assortis de revalorisations automatiques et accélérées pour les premiers échelons.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, et conformément au décret 2021-1651 du 15 décembre 2021, les AED ont la possibilité de faire des heures supplémentaires. Toutefois, le taux horaire de l'indemnité pour heures supplémentaires attribuée aux assistants d'éducation fixé à 13,11 euros est beaucoup trop bas pour le SNALC, d'autant plus depuis la reprise de l'inflation et les hausses répétées et conséquentes du SMIC horaire brut.

Pour le SNALC, le montant de l'heure supplémentaire devrait être au moins égal à 125% du SMIC horaire.

Par ailleurs, l'importance des temps incomplets parmi les AED (54,1% des AED étaient à temps incomplet en 2020/2021) provoque de facto des payes incomplètes.

Votre rémunération doit être à la hauteur de vos missions, qui par ailleurs ne cessent de se complexifier au fil des années, avec un développement très important de votre fonction éducative. Les AED ne sont plus des pions !

Enfin, côté conditions de travail, ce n'est pas mieux, car vous êtes fréquemment corvéables à merci, contraints de subir les

pressions de votre hiérarchie, de vous adapter à des modifications d'emploi du temps, et de remplir votre rôle dans des vies scolaires très souvent en sous-effectifs structurels.

Et ces conditions de travail se sont nettement dégradées, et continueront de l'être, avec l'apparition de la COVID. En effet, dans un contexte inédit de pandémie, à l'origine d'un marasme sanitaire et éducatif, vous avez été particulièrement malmenés, carrément laissés à l'abandon et livrés à vous-mêmes. Pourtant, vous avez tenu et permis la continuité du service public de l'éducation, mais sans aucune reconnaissance de l'institution ! Toutefois, cette période aura eu le mérite de raviver une prise de conscience de vos conditions d'emploi et de rémunération affligeantes, de la très grande précarité dans laquelle l'Éducation nationale vous enferme, des multiples pressions, dysfonctionnements et incohérences dont vous êtes régulièrement victimes et *in fine* de constituer un catalyseur de l'action revendicative.

Soumis au « bosse et tais-toi », voire au « si ça ne te convient pas, dégage ! », sous-estimés par notre ministère, voire carrément oubliés lorsque des réformes ou avancées sont engagées, vous avez été à l'origine de plusieurs mouvements tout à fait légitimes qui doivent perdurer jusqu'à ce que vos revendications aboutissent : une amélioration des conditions de travail (diminution du temps de travail, créations de postes supplémentaires, augmentation du temps de formation, accès à un plan de formation initiale et continue), une augmentation de salaire, et de vraies perspectives d'avenir.

Le SNALC a soutenu vos actions et nous ne pouvons que nous en féliciter. Soyez assurés qu'il continuera à le faire tant que vous serez traités de manière indigne et injuste, et que vous ne connaîtrez pas une professionnalisation de vos métiers. Le SNALC œuvre toujours pour obtenir des avancées, tant au niveau national qu'au niveau académique. Le SNALC porte avec intelligence, détermination et conviction vos revendications bien légitimes et exige l'ouverture de négociations pour une professionnalisation de votre métier, dont l'accès à un véritable statut de la Fonction publique.

De même, le SNALC continue à vous informer, à vous accompagner et à vous conseiller pour que vos droits soient respectés, à vous défendre et vous soutenir lorsque ces derniers sont bafoyés.

Nous espérons que la version actualisée de ce Guide qui s'adresse aux assistants d'éducation (AED), aux assistants pédagogiques (AP), aux assistants de prévention et de sécurité (APS), aux AED recrutés avec des contrats de préprofessionnalisation, et qui est destinée à vous faire connaître vos droits, obligations et protections, sera à la hauteur de vos attentes et vous apportera les réponses à vos interrogations.

Dans un système éducatif totalement déshumanisé, opaque et parfois méprisant, soyez assurés que le SNALC, syndicat indépendant et de proximité, cherche en permanence à agir rapidement et efficacement pour VOUS.

Le SNALC, le syndicat visible pour des assistants d'éducation invisibles !

N'hésitez pas à nous contacter en cas de besoin : [aed@snalc.fr](mailto:aed@snalc.fr)

**Philippe FREY**, vice-président national  
et **Danielle ARNAUD**, secrétaire nationale  
chargée des contractuels.

# I. LES CONDITIONS D'EMPLOI

## 1. LE STATUT

Un AED est un contractuel de droit public. Le statut du contractuel de droit public n'est pas régi par le Code du Travail mais par des lois, décrets, arrêtés et circulaires. Les principales dispositions législatives ou réglementaires autorisant le recours aux AED, définissant leur statut et précisant leurs droits et obligations sont :

- La **Loi 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation**. Cette loi a créé **l'article L916-1 du Code de l'Éducation** permettant de recruter les AED.
- Le **Décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État**. C'est le texte principal régissant les droits et devoirs des agents non titulaires qui fait l'objet d'une description détaillée dans ce guide.
- De plus, la **Circulaire relative à la réforme du décret 86-83** du 17 janvier 1986 concernant les dispositions générales applicables aux agents contractuels constitue un véritable guide d'application de l'ensemble des

droits et obligations des contractuels de la Fonction publique d'État.

- Le **Décret 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation**.
- La **Circulaire 2003-092 du 11 juin 2003** relative aux assistants d'éducation.
- La **Circulaire 2003-097 du 12 juin 2003** relative à la gestion financière du dispositif des assistants d'éducation.
- La **Circulaire 2006-065 du 5 avril 2006** relative au recrutement d'assistants pédagogiques.
- La **Circulaire 2008-108 du 21 août 2008 relative au recrutement des assistants d'éducation**. Cette circulaire abroge et remplace toutes les dispositions figurant dans les circulaires des 11 juin 2003 et 5 avril 2006 qui seraient contraires à celles de la présente circulaire.
- La **Circulaire 2012-136 du 29 août 2012** relative au recrutement et missions des assistants chargés de pré-

vention et de sécurité (APS).

- Le **Décret 2019-981 du 24 septembre 2019** portant création des contrats de préprofessionnalisation au bénéfice des assistants d'éducation.
- La **Circulaire 2019-156 du 6 novembre 2019** relative aux recrutements, fonctions et conditions d'emploi des Assistants d'éducation en préprofessionnalisation.

## 2. LE RECRUTEMENT

### A. LES CONDITIONS GÉNÉRALES

L'article L916-1 du Code de l'Éducation prévoit une priorité aux étudiants boursiers. La priorité aux étudiants boursiers doit s'entendre sous réserve que celle-ci s'applique à aptitudes égales. Le recrutement d'un AED n'est soumis à aucune condition de nationalité. Cet agent peut être engagé s'il remplit les conditions suivantes, prévues par l'article 3 du décret 86-83 :

- **si, étant de nationalité française :**
  - ▶ Il jouit de ses droits civiques ;



- ▶ Il n'a fait l'objet d'aucune condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions dans un état étranger ;
- ▶ Les mentions portées au bulletin n° 2<sup>1</sup> de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions.

➤ **si, étant de nationalité étrangère ou apatride :**

- ▶ Il n'a fait l'objet d'aucune condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions en France ou à l'étranger. À cette fin, les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent faire l'objet d'une enquête de la part de l'administration, destinée à s'assurer qu'elle peut les recruter ;
- ▶ Il se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents requis par le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

➤ **s'il se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'État dont il est ressortissant.** Cette condition ne s'applique pas aux étrangers ayant obtenu le statut de réfugié et aux apatrides auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

➤ **s'il remplit les conditions d'aptitude physique exigées** pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

**REMARQUE :**

- Les étudiants de nationalité étrangère titulaires d'une carte de séjour temporaire portant la mention « étudiant » peuvent exercer une activité professionnelle salariée en France, sans avoir à demander d'autorisation de travail. Ils sont recrutés sur un service n'excédant pas un mi-temps.
- Les AED exerçant en internat doivent être âgés de 20 ans au moins.

**B. LES CONDITIONS DE DIPLÔME**

- Les AED doivent être titulaires du baccalauréat, ou d'un titre ou diplôme de niveau IV ou d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur délivré en France ou à l'étranger.
- Les assistants pédagogiques (AP) doivent être titulaires d'un diplôme sanctionnant deux années d'études après le baccalauréat dans l'une des disciplines enseignées au lycée. Ils sont prioritairement recrutés parmi les étu-

dants préparant les concours enseignants.

- Les assistants chargés de prévention et de sécurité (APS) doivent être titulaires d'un titre ou diplôme de niveau 5, anciennement III (bac + 2).

**C. LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT**

Les candidatures aux fonctions d'assistant d'éducation sont recueillies par les académies, via l'application internet SIATEN (Système d'Information des Agents Temporaires de l'Éducation Nationale) dédiée au recrutement d'agents non titulaires du Ministère de la jeunesse, de l'Éducation nationale et de la recherche ; les candidats précisent :

- les fonctions postulées ;
- leurs vœux géographiques (par département, le cas échéant par bassin d'éducation et de formation) ;
- le type d'établissement demandé ;
- les éléments d'information concernant leur situation personnelle.

Une fois enregistrées par les services académiques, les candidatures répondant aux critères fixés par la réglementation sont communiquées aux établissements. En dernier ressort, il appartiendra aux chefs d'établissement de prendre contact personnellement avec les candidats.

Le chef d'établissement reçoit les candidats sélectionnés, auxquels il fait passer un entretien d'embauche puis, 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.

**REMARQUE :**

La loi dite de transformation de la Fonction publique prévoit de nouvelles modalités de recrutement des contractuels de la Fonction publique. Son article 15 est censé garantir l'égal accès aux emplois publics conformément à l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Le **décret 2019-1414 du 19.12.2019** précise les modalités de cette procédure de recrutement. Théoriquement, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'autorité compétente chargée du recrutement est tenue d'assurer la publicité de la vacance et de la création de ces emplois. Cet avis de vacance doit être accompagné d'une fiche de poste précisant notamment les missions du poste, les qualifications requises pour l'exercice des

fonctions, les compétences attendues, les conditions d'exercice.

Cette procédure de recrutement, qui concerne également les AED, ne sera probablement pas mise en place à la rentrée 2021, car les rectorats n'ont ni l'habitude, ni la volonté de publier les postes vacants. Appliquer ce décret posera donc problème.

**RÉFÉRENCE :**

Articles 3.2 à 3.10 du **décret 86-83 du 17 janvier 1986**.

**3. LE CONTRAT**

**A. LA NATURE DU CONTRAT**

Les contrats des Assistants d'Éducation (AED) sont des contrats de droit public.

Le chef d'établissement est l'employeur, et la gestion de la rémunération est confiée au Service Mutualisateur de la paie du département de rattachement.

En cas de litige avec l'employeur, seul le tribunal administratif est compétent, et non les Prud'hommes.

**B. LA DURÉE DU CONTRAT**

Les Assistants d'Éducation sont recrutés par des contrats conclus avec l'intéressé par le chef d'établissement d'une durée maximale de **trois ans (article L 916.1 du code de l'Éducation)**, renouvelables dans la limite d'une période d'engagement totale de **six ans**.

Cependant, les contrats sont généralement conclus pour **une année scolaire**, renouvelables dans la limite d'un engagement maximal de six ans (**Que les contrats aient été conclus par des établissements employeurs dans l'académie ou dans d'autres académies**).

**ATTENTION :**

*La loi de lutte contre le harcèlement scolaire, en modifiant l'article L916-1 du code de l'Éducation permettant la CDIisation des AED, a été promulguée au journal officiel le 3 mars 2022.*

*L'article 10 de ladite loi dispose : « Un décret définit les conditions dans lesquelles l'État peut conclure un contrat à durée indéterminée avec une personne ayant exercé pendant six ans en qualité d'assistant d'éducation, en vue de poursuivre ses missions. »*

<sup>1</sup> Le bulletin n°2 du casier judiciaire comporte la plupart des condamnations de justice. Il ne peut être délivré qu'à certaines administrations pour des motifs précis (par exemple, pour accéder à un emploi en contact avec des mineurs).

*Le décret d'application qui permettra de connaître précisément les modalités d'attribution du CDI est en attente de publication.*

### C. LA PÉRIODE D'ESSAI

Une période d'essai peut être prévue dans le contrat.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

- trois semaines pour une durée de contrat inférieure à six mois ;
- un mois pour une durée de contrat inférieure à un an ;
- deux mois pour une durée de contrat inférieure à deux ans ;
- trois mois pour une durée de contrat supérieure ou égale à deux ans.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulées dans le contrat.

Depuis le **décret 2014-1318 du 3 novembre 2014**, « aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé. »

#### RÉFÉRENCE :

Article 9 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

### D. LE RENOUVELLEMENT DU CDD

Lorsque le CDD est susceptible d'être reconduit, l'administration notifie à l'agent non titulaire son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme d'un contrat d'une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme d'un contrat d'une durée comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois avant le terme du contrat d'une durée supérieure ou égale à deux ans.

Pour le calcul de la durée du délai de prévenance, on tient compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'AED, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interrup-

tion n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien 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.

#### BON À SAVOIR :

Le contrat de l'assistant d'éducation peut être suspendu avec son accord pour lui permettre d'être recruté temporairement en **qualité de professeur ou de personnel d'éducation contractuel** selon les modalités fixées par le décret 2016-1171 du 29 août 2016.

La durée de la suspension est limitée à celle de l'exercice des fonctions d'enseignement ou d'éducation.

Pendant cette période, l'intéressé bénéficie d'un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder le terme de son contrat d'assistant d'éducation.

À l'issue de son engagement en qualité de professeur ou de personnel d'éducation contractuel, l'agent est réemployé sur son précédent emploi jusqu'au terme de son contrat d'assistant d'éducation.

#### RÉFÉRENCES :

- Article 7 bis du décret 2003-484 du 6 juin 2003.
- Article 13 du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014.

### E. LE CAS PARTICULIER DU CONTRAT DE PRÉPROFESSIONNALISATION

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019, les **étudiants** souhaitant devenir enseignants peuvent être recrutés, sous le statut d'assistant d'éducation (AED), par **contrat de préprofessionnalisation** au métier de professeur (insertion d'un article 7 ter au décret 2003-484 du 6 juin 2003). Comme pour les autres emplois d'assistants d'éducation, ce dispositif cible particulièrement les étudiants boursiers.

Les étudiants qui souhaitent devenir professeur des écoles seront affectés dans le premier degré, dans « les académies déficitaires en termes de viviers de candidats aux concours du professorat », et ceux qui souhaitent devenir professeur dans le second degré seront affectés dans les académies « avec un ciblage prioritaire sur les disciplines qui connaissent les plus fortes tensions en matière de recrutement (mathématiques, lettres, anglais, allemand...) ».

Le recteur, en collaboration avec les établissements d'enseignement supérieur concernés, est chargé de la mise de la procédure de recrutement des candidats.

**LE CONTRAT DE PRÉ RECRUTEMENT :** Il s'agit d'un contrat de **droit public**, couvrant **L2, L3 et M1**, associant un cycle de **formation pratique de 8 heures hebdomadaires** dans une école ou un établissement scolaire du second degré, pendant **39 semaines** (soit 312 heures par année scolaire), et un cycle de **formation universitaire**.

Les contrats de travail (CDD) seront signés par les chefs d'établissement, qui assureront un suivi de proximité au sein du même établissement, pendant la durée du contrat.

Le contrat de préprofessionnalisation sera conclu pour une durée de **trois ans**, avec possibilité d'être prolongé d'une année au sein du même établissement ou de la même école. Cette prolongation vise les AED qui n'auraient pas obtenu à la fin d'une année donnée le nombre de crédits ECTS leur permettant de bénéficier de la progression en responsabilité et en rémunération prévue par le contrat.

## 4. LA RUPTURE DE CONTRAT

### A. A L'INITIATIVE DE L'AGENT

#### LA RÉSILIATION DU CONTRAT PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI :

« Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai ». (Article 9 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

L'agent n'a pas de raison à invoquer pour justifier la rupture de son contrat durant la période d'essai.

#### L'ABANDON DE POSTE :

L'abandon de poste constitue une perte volontaire d'emploi. En effet, par son absence non autorisée ou par le refus de rejoindre son poste à l'issue d'une période régulière de congé, d'une mutation ou d'une nomination, l'agent manque à son obligation de servir et rompt de sa propre initiative le lien qui l'unit à l'administration. Pour que l'abandon de poste soit avéré, l'absence de l'agent doit être totale et prolongée. L'agent doit, en toute conscience, vouloir rompre ses liens avec le service.

**Risque pour l'AED :** il est susceptible



d'être radié pour abandon de poste sans bénéficier des droits liés à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

Certaines absences ne peuvent pas constituer un abandon de poste, notamment :

- un retard, même de plusieurs heures ;
- une absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures ;
- une journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail ;
- la répétition fréquente de telles absences.

Toutefois, ces agissements sont susceptibles de sanctions disciplinaires ou de retenues de salaire, selon l'appréciation du supérieur hiérarchique.

L'administration qui constate l'absence injustifiée et prolongée d'un agent doit lui adresser **une mise en demeure** par courrier recommandé avec accusé de réception.

Ce courrier doit obligatoirement préciser :

- l'obligation de reprendre son poste de travail à une date fixée par l'administration ;
- le risque couru par l'agent s'il ne reprend pas son travail sans fournir aucun justificatif d'absence.

Si l'agent ne reprend pas son poste et ne répond pas à la mise en demeure, il est considéré comme démissionnaire. L'administration peut alors procéder à son licenciement et à sa radiation des effectifs. Ce licenciement est notifié à l'agent par courrier recommandé avec accusé de réception. Les congés payés non pris par l'agent sont considérés comme perdus et ne donnent droit à aucune indemnité compensatrice.

**ATTENTION :**

*En cas d'abandon de poste, considéré comme une rupture volontaire de travail, l'agent n'a droit ni aux indemnités de licenciement, ni aux allocations chômage (ARE).*

**LA DÉMISSION :**

L'assistant d'éducation qui souhaite démissionner adresse une lettre recommandée au chef d'établissement. L'agent est tenu de respecter un préavis de :

- huit jours pour une ancienneté inférieure à six mois ;
- un mois pour une ancienneté de six mois à deux ans ;
- deux mois pour une ancienneté de deux ans et plus.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification de la démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent démissionnaire, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

**REMARQUE :**

Les assistants d'éducation qui ne souhaitent pas reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

**ATTENTION :**

*Suite à une démission, on ne perçoit généralement pas l'allocation de retour à l'emploi sauf dans les cas de démissions considérées comme légitimes, par exemple :*

- ▶ *suivre son conjoint qui change de résidence pour un motif professionnel ;*
- ▶ *démission pour exercer un emploi sous CDD d'au moins 6 mois ou sous CDI ou pour une action de formation qualifiante ;*
- ▶ *démission pour changement de résidence justifiée par des actes de violence conjugale ;*
- ▶ *démission du salarié qui quitte son emploi pour créer ou reprendre une entreprise.*

**B. LA L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR**

**L'AED NE REMPLIT PLUS CERTAINES CONDITIONS :**

*« Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement ». (Article 45-1 du décret 86-83 du 17 janvier 2017 modifié).*

**LA RÉSILIATION DU CONTRAT PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI :**

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne nécessite aucun préavis mais ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Lorsque le licenciement intervient pendant la période d'essai, il doit être motivé, contrairement au licenciement qui a lieu au terme de la période d'essai. **Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.**

**LE LICENCIEMENT :**

Le décret 2014-1318 du 3 novembre

2014 a créé de nombreuses dispositions nouvelles concernant le licenciement et le reclassement des agents non-titulaires, en listant de façon précise les motifs de licenciement et en précisant les modalités de versement de l'indemnité de licenciement.

**Les principaux motifs de licenciement étant :**

➤ **l'insuffisance professionnelle**

L'insuffisance professionnelle est avérée lorsque les capacités professionnelles d'un AED ne répondent pas, ou plus, à ce que l'intérêt du service exige de lui ; elle doit être illustrée par des faits précis et établis. L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions pour lesquelles l'AED a été recruté, telles qu'elles figurent dans le contrat.

Un licenciement pour insuffisance professionnelle ne doit pas être fondé sur :

- ▶ des éléments liés à l'état de santé de l'AED ;
- ▶ des faits constitutifs d'une faute disciplinaire ;
- ▶ une inadaptation à l'évolution des besoins du service.

Par exemple, pour un AED, ce motif pourra être invoqué à l'issue d'un rapport défavorable du chef d'établissement sur sa manière de servir.

➤ **l'inaptitude physique**

Un AED peut être licencié en cas d'inaptitude physique à occuper son emploi, reconnue après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption, uniquement en cas d'impossibilité de reclassement. Pour de plus amples informations, consultez le guide du contractuel de l'Éducation nationale du SNALC, XV. Le reclassement, 4. La procédure particulière de reclassement pour inaptitude physique.

➤ **le motif disciplinaire**

C'est la sanction disciplinaire la plus élevée applicable aux AED. Dans ce cas, l'AED n'a droit ni à un préavis, ni à des indemnités de licenciement. Néanmoins, l'AED a impérativement droit à la communication de son dossier administratif individuel intégral, documents annexes compris (l'autorité doit l'informer de ce droit), et à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix (article 44 du décret du 17 janvier 1986). (Voir partie XIII. La suspension et la procédure disciplinaire).

## REMARQUES :

- Le licenciement (**sauf pour raisons disciplinaire ou d'insuffisance professionnelle**) ne peut être prononcé qu'en cas d'impossibilité de reclassement sur un poste équivalent, ou en cas de refus par l'agent de ce reclassement.
- Les motifs de licenciement la procédure de licenciement, le préavis de licenciement sont très encadrés et font l'objet d'un développement détaillé dans le [guide du contractuel de l'Éducation nationale](#), XIV. La fin de fonction, 2. Le licenciement.

## L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT : RÉFÉRENCE :

Titre XII, Art. 51 à 56 du décret 86-83.

Un AED licencié a droit à une indemnité de licenciement.

Pour de plus amples informations, consultez le [guide du contractuel](#) du SNALC, XIV. La fin de fonction, 2. Le licenciement, E. L'indemnité de licenciement

## LA PROTECTION LIÉE À LA GROSSESSE :

**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. Tout licenciement fondé sur l'un de ces motifs est annulé.**

L'AED qui se trouverait en état de grossesse **sans l'avoir signalé** et qui serait licenciée, doit, pour pouvoir bénéficier de cette protection, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical, dans les quinze jours de la notification de la décision. De même, l'agent qui aurait présenté une demande d'adoption et qui serait licencié doit justifier, dans ce délai, de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. Dans les deux cas, la présentation, dans les délais, des justificatifs fait obligation à l'autorité administrative d'annuler le licenciement.

Une décision de licenciement notifiée à l'intéressé durant la période de protection est illégale même au cas où le licenciement ne prendrait effet qu'après son expiration. L'administration ne peut pas non plus prendre des mesures préparatoires à un licenciement (envoi de lettre recommandée, entretien préalable, etc.) durant la période de protection.

Cependant, la protection n'est pas applicable en cas de licenciement disciplinaire, si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption (suppression du besoin ou de l'emploi, par exemple) et si le contrat à durée déterminée arrive à son terme (Article 49 alinéa 3 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

## 5. LA SUSPENSION ET LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

### RÉFÉRENCES :

Titre X, [décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#).

En cas de sanctions disciplinaires (autres que le blâme et l'avertissement) ou de licenciement en dehors de la période d'essai, l'administration a obligation de consulter la **Commission Consultative Paritaire (CCP)**.

### A. LA SUSPENSION

**La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire**, prévue par l'article 43 du décret du 17 janvier 1986. Elle permet, dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction disciplinaire à son encontre, d'écarter l'AED du service, s'il a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun. Le pouvoir de prononcer la suspension de fonctions appartient au Chef d'établissement ayant recruté l'AED. **La suspension de fonctions est une mesure administrative, dépourvue de caractère disciplinaire.** À ce titre, elle n'est pas entourée des garanties qu'offre la procédure disciplinaire et ne donne pas lieu à l'application du principe du respect du droit de la défense : droit à un défenseur de son choix, à la consultation de la C.C.P. ou à la consultation du dossier.

L'AED suspendu conserve sa rémunération ainsi que les prestations familiales obligatoires. La durée de la suspension ne peut être supérieure à quatre mois, sauf en cas de poursuites judiciaires, et elle ne peut excéder celle du contrat.

### B. LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

L'article 43-1 du décret 86-83 établit le principe de la responsabilité disciplinaire des AED, en cas de manquement aux obli-

gations auxquelles ils sont soumis ainsi que les conditions de déclenchement de leur responsabilité.

Dès lors qu'une faute a été commise par un AED, le Chef d'établissement qui a procédé à son recrutement peut prononcer une sanction qui doit être motivée et proportionnée à la faute commise. Cette appréciation est effectuée sous le contrôle du juge administratif.

Pour de plus amples informations sur la suspension et la procédure disciplinaire, consultez le [guide du contractuel](#) du SNALC, XIII. La suspension et la procédure disciplinaire.

## 6. L'ALLOCATION CHÔMAGE

Le droit à l'ARE des agents de la fonction publique est dorénavant régi par le [décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public](#). Ce décret pose le principe selon lequel les agents de la fonction publique ont droit à l'ARE dans les mêmes conditions que les salariés relevant du régime d'assurance chômage, sauf dispositions spéciales du décret du 16 juin 2020.

Le texte permet ainsi d'adapter les règles d'indemnisation du chômage aux particularités de l'emploi dans la fonction publique, afin de sécuriser les pratiques des employeurs et de garantir les droits des agents.

Pour plus de précisions, la DGAFP a publié un guide sur [la gestion du chômage en auto-assurance et les règles applicables](#).

### A. LES MOTIFS POUR PERCEVOIR L'ARE (AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI)

Voir tableau page ci-contre.

### B. LA DURÉE D'AFFILIATION

Depuis le 1<sup>er</sup> août 2020, la durée d'affiliation minimale, c'est-à-dire le nombre minimum d'heures ou de jours travaillés pour pouvoir percevoir des allocations chômage, est abaissé à 88 jours travaillés, ou 610 heures, ce qui correspond à 4 mois (au lieu de 130 jours soit 6 mois). Cette durée minimale peut avoir été réalisée en plusieurs fois (avec plusieurs contrats de travail).





PRINCIPAUX CAS DE RUPTURES OUVRANT DROIT À L'ARE	PRINCIPAUX CAS DE RUPTURES N'OUVRANT PAS DROIT À L'ARE
Fin de contrat (contrats de toutes durées)	Licenciement pour abandon de poste
Refus légitime de renouvellement de CDD pour un motif lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur	Refus non légitime de renouvellement de contrat
Licenciement, y compris pour insuffisance professionnelle ou pour raison disciplinaire (rupture anticipée par l'employeur d'un CDD)	Démissions non légitimes*
Fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur (contrats de toutes durées)	Fin de période d'essai à l'initiative de l'agent (contrats de toutes durées)
Rupture CDD pour faute grave	
Licenciement pour inaptitude physique (constatée par le médecin du travail)	
Démissions légitimes (rapprochement familial ; raisons tenant à la santé ou à la sécurité)	

\* Il est rappelé que la démission dans ce cadre ne ferme pas toute possibilité d'ouvrir droit à l'ARE :  
 - le motif de démission peut ainsi être neutralisé lorsque le demandeur d'emploi a, depuis sa démission, exercé une activité salariée suffisamment longue s'achevant par une privation involontaire d'emploi ;  
 - lorsque la situation de chômage suite à la démission se prolonge au-delà de 121 jours, les droits à l'ARE du demandeur d'emploi peuvent être réexaminés.

Cette mesure concerne l'ensemble des demandeurs d'emploi dont le contrat de travail a pris fin à compter du 1<sup>er</sup> août 2020 (y compris si la procédure de licenciement est engagée). La date de fin de contrat de travail correspond à la fin du préavis.

Par ailleurs, la période dite « de recherche d'affiliation », au cours de laquelle ces 4 mois de travail sont recherchés est en principe de :

- 24 mois pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de leur fin de

- contrat de travail ;
- 36 mois pour les salariés de 53 ans et plus.

En raison de la crise sanitaire, ces périodes de 24 et 36 mois sont exceptionnellement allongées de 3 mois et donc portées à 27 mois pour les moins de 53 ans et à 39 mois pour les salariés de 53 ans et plus.

Par exemple, si vous avez perdu votre emploi le 15 août 2020 à moins de 53 ans, il est possible de rechercher les 4 mois de travail en remontant jusqu'au 14 mai 2018

(au lieu du 14 août 2018 en temps normal).

### C. LE MONTANT DE L'INDEMNISATION

Le calcul du montant de l'allocation chômage est expliqué sur le site de Pôle emploi : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocati/essentiel-a-savoir-sur-lalocat/quelle-somme-va-is-je-recevoir/comment-est-calcule-le-montant-d.html>. ■





# II.

## L'EXERCICE DES FONCTIONS

### 1. LES MISSIONS

Les missions des AED sont multiples et diverses, mais clairement encadrées par des textes. Il est important de veiller à ce que ces missions statutaires soient respectées. Elles sont listées dans différents décrets et circulaires.

#### ATTENTION :

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

#### A. LES MISSIONS STATUTAIRES POUVANT ÊTRE ASSURÉES PAR LES ASSISTANTS D'ÉDUCATION :

- Encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles, y compris pendant le service d'internat et le service de restauration, et en dehors de ceux-ci, lors d'activités d'accompagnement des élèves ;
- Appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement

pédagogiques ;

- Aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- Participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements et aux documentalistes ;
- Participation à l'aide aux devoirs et aux leçons ;
- Participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement.

#### LES AUTRES MISSIONS POSSIBLES :

**L'école ouverte :** surveillance et encadrement des élèves lors d'un dispositif « École ouverte » (mercredis, samedis, périodes de vacances scolaires) pour les AED recrutés pour une durée comprise entre 39 et 45 semaines. Les établissements reçoivent une enveloppe pour rémunérer les personnels participant à ce dispositif et il est normal que les AED en bénéficient au taux horaire de l'indemnité de vacance.

**Mise à disposition d'une collectivité territoriale<sup>1</sup> :** participation aux activités éducatives, sportives et culturelles orga-

nisées par les collectivités territoriales.

L'encadrement et l'animation des activités du foyer socio-éducatif et de la maison des lycéens.

L'aide à l'animation des élèves internes en dehors du temps scolaire.

L'aide aux dispositifs collectifs d'intégration des élèves handicapés.

L'encadrement des sorties scolaires.

#### B. LES MISSIONS ASSURÉES PAR LES ASSISTANTS PÉDAGOGIQUES :

À l'origine, en 2005, les assistants pédagogiques (AP) étaient recrutés exclusivement pour accomplir des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques aux élèves en difficulté. Et ce, pour un service correspondant au maximum à un mi-temps.

Le **décret n° 2008-316 du 4 avril 2008**

<sup>1</sup> Ne peut se faire que dans le cadre d'une convention, soumise au Conseil d'Administration de l'EPL, entre l'établissement employeur et la collectivité territoriale.



**modifiant le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 a mis fin à l'obligation de recruter les AP pour un mi-temps et a élargi leurs fonctions à celles dévolues aux AED. Décret complété par la circulaire d'application 2008-108 du 21 août 2008.**

Ainsi, il a été mis fin à l'obligation de recruter les assistants pédagogiques pour un mi-temps. Désormais, les assistants pédagogiques peuvent être recrutés à temps plein.

En conséquence de cette modification, le volume d'heures maximum pouvant être accordé aux assistants pédagogiques au titre de leur temps de préparation a été fixé à deux cents heures pour un temps plein (article 2 du décret du 6 juin 2003 modifié), au lieu de cent heures précédemment pour un mi-temps. Il conviendra de proratiser le temps de préparation en fonction du temps effectivement consacré par l'assistant d'éducation aux fonctions d'assistant pédagogique : une personne exerçant par exemple pour un tiers temps la fonction d'assistant pédagogique pourra se voir accorder soixante-six heures de préparation.

Les assistants pédagogiques ne sont plus recrutés pour exercer exclusivement des fonctions d'appui à l'équipe éducative, la disposition prévoyant que les assistants pédagogiques ne peuvent exercer d'autres fonctions que celles prévues au 2° de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 6 juin 2003 ayant été supprimée. Dorénavant, il est donc possible de diversifier les missions confiées à un assistant pédagogique : il pourra être assistant pédagogique pour une partie de son service et, par exemple, assurer des fonctions de surveillance et/ou d'aide aux devoirs et aux leçons durant l'autre partie.

#### LES FONCTIONS D'APPUI AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS CONSISTENT EN :

- un accompagnement de la scolarité ;
- un soutien scolaire, aide méthodologique et transversale ;
- une aide au travail personnel.

Elles s'exercent de manière individualisée ou en groupe restreint. Les modalités d'intervention sont arrêtées par le chef d'établissement, sur proposition du conseil pédagogique ou du conseil de classe, ou par l'IEN, sur proposition du conseil des maîtres.

Au lycée, où interviennent les assistants pédagogiques, les élèves des classes

de première et terminale doivent solliciter cette aide qui a pour objectif essentiel de leur permettre de préparer leurs examens dans les meilleures conditions.

#### C. LES MISSIONS ASSURÉES PAR LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

**Les APS sont recrutés afin d'augmenter le nombre d'adultes présents dans les établissements scolaires les plus exposés à la violence.** Les APS exercent leurs missions sous l'autorité du chef d'établissement. Ils contribuent à l'analyse de la situation de l'établissement pour favoriser la mise en place d'une politique de prévention. Ils participent à l'action éducative en complémentarité des autres personnels. Ils concourent au traitement des situations en cas de crise grave compromettant la sécurité des personnes et des biens. Leur action ne se substitue pas à la mission de surveillance dévolue aux assistants d'éducation.

#### ACTIONS DE PRÉVENTION ET D'ÉDUCATION AUPRÈS DES ÉLÈVES :

- contribuer à sensibiliser les élèves au respect de l'autorité, ainsi qu'à l'appropriation des règles de vie collective, de droit et de comportement au sein de l'établissement ;
- contribuer à la prévention des conduites à risques ;
- identifier des signes précurseurs de tension et constituer un appui pour définir des stratégies de prévention des difficultés ;
- contribuer à prévenir et gérer les situations de tension grave dès qu'elles se présentent ;
- intervenir dans la gestion des conflits entre élèves et contribuer à la résolution des situations de violence avérée ;
- participer aux modalités de prise en charge des élèves très perturbateurs ou ayant fait l'objet de procédures disciplinaires. L'APS peut être le « référent » du jeune pendant cette période.

#### ACTIONS À L'ATTENTION DES PERSONNELS :

- organiser une information pour les personnels sur les facteurs de risques au sein de l'établissement et à ses abords ;
- sensibiliser les personnels aux problématiques de violence auxquelles les élèves peuvent être confrontés.

#### PARTICIPATION AUX INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les APS peuvent participer aux travaux du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté, ainsi qu'à la commission éducative.

#### RELAIS, SOUS L'AUTORITÉ DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT, AUPRÈS DES ÉQUIPES MOBILES DE SÉCURITÉ (EMS) :

- concourir à l'organisation d'une fonction de veille et d'anticipation des situations de violence ;
- apporter au chef d'établissement des éléments pour solliciter une intervention éventuelle des EMS ;
- proposer au chef d'établissement des outils permettant la transmission aux EMS des informations nécessaires au suivi des situations complexes (mode de transmission et fréquence à définir avec l'EMS : fiche navette, courrier électronique, contact téléphonique, etc.), ainsi que des critères nécessitant l'intervention des EMS.

#### FAVORISER LES ACTIONS DE PARTENARIAT :

- contribuer au renforcement des liens entre l'équipe éducative et les parents d'élèves ;
- favoriser les liens entre l'établissement scolaire et son environnement :
  - ▶ dans le domaine de la prévention (services sociaux, associations, collectivités territoriales, etc.) ;
  - ▶ dans le domaine de la sécurité (avec police, gendarmerie, notamment les correspondants sécurité-école, etc.).

#### D. LES MISSIONS ASSURÉES PAR LES AED EN CONTRAT DE PRÉPROFESSIONNALISATION

« L'assistant d'éducation recruté dans le cadre d'un contrat de préprofessionnalisation exerce progressivement et prioritairement des fonctions à caractère pédagogique. »

#### RÉFÉRENCE :

Article 3 du décret 2019-981 du 24 septembre 2019.

Conformément à la circulaire 2019-156 du 6 novembre 2019, les AED en préprofessionnalisation sont recrutés pour exercer les activités pédagogiques décrites dans le tableau ci-après.

L'exercice de missions d'enseignement en complète responsabilité n'intervient qu'au cours de la troisième année du contrat dès lors que l'AED en pré-

professionnalisation est inscrit en première année de master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (Meef).

Voir tableau ci-dessous.

ANNÉE UNIVERSITAIRE	ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES PREMIER DEGRÉ	ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES SECOND DEGRÉ
60 crédits ECTS acquis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Observation en école primaire ;</li> <li>- Interventions ponctuelles sur des séquences pédagogiques sous la responsabilité du professeur ;</li> <li>- Participation à l'aide aux devoirs et aux leçons.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Observation dans le second degré ;</li> <li>- Interventions ponctuelles sur des séquences pédagogiques sous la responsabilité du professeur ;</li> <li>- Participation à l'aide aux devoirs et aux leçons, notamment dans le cadre du dispositif Devoirs faits.</li> </ul>
120 crédits ECTS acquis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Activités mentionnées au titre de l'année précédente à l'exception de l'observation en école primaire ;</li> <li>- Autres activités éducatives. En particulier, activités pédagogiques complémentaires (APC).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Activités mentionnées au titre de l'année précédente à l'exception de l'observation dans le second degré ;</li> <li>- Participation à l'accompagnement personnalisé (volet soutien de la capacité de l'élève à apprendre et à progresser) au collège et au lycée, espaces pédagogiques interactifs (EPI) au collège et intervention dans les parcours éducatifs.</li> </ul>
M1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Activités mentionnées au titre de l'année précédente ;</li> <li>- 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).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Activités mentionnées au titre de l'année précédente ;</li> <li>- 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).</li> </ul>

## 2. L'ADAPTATION À L'EMPLOI

En application de l'article 6 du décret 2003-484 du 6 juin 2003, les assistants d'éducation suivent une formation d'adaptation à l'emploi, incluse dans le temps de service effectif, dans les conditions fixées par l'autorité qui les recrute. Elle doit être organisée par les académies le plus tôt possible après la prise de fonctions des assistants d'éducation.

### FORMATION À L'EMPLOI DES APS :

Les APS reçoivent une formation durant les 8 premières semaines suivant leur prise de fonctions.

**Durant cette période, le temps de service se décompose ainsi :**

- 25 heures hebdomadaires de formation consacrées à leurs missions spécifiques ;
- 10 heures restantes étant réservées à l'appropriation du fonctionnement de l'établissement d'affectation et à la connaissance du rôle et des missions des différents personnels, du contexte environnemental de l'EPLÉ et notam-

ment des différents partenaires institutionnels.

Ces formations mobilisent des EMS, des partenaires institutionnels de formation du ministère de l'éducation nationale (École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche), et externes à l'institution (Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice, École nationale de la magistrature, etc.).

Les contenus de formation répondent à un cahier des charges annexé à la [circulaire 2012-136 du 29 août 2012](#).

À l'issue de cette période de formation, ils exercent pleinement leur mission dans l'établissement.

Cette formation pourra d'autre part faire l'objet d'une validation des acquis dans la perspective d'une professionnalisation ultérieure.

### LE CAS DES AED EN CONTRAT DE PRÉPROFESSIONNALISATION :

« Les assistants d'éducation ayant conclu un contrat de préprofessionnalisation disposent d'un accompagnement continu

au sein de l'établissement scolaire d'affectation et de l'établissement d'enseignement supérieur dans lequel ils sont inscrits. »

### RÉFÉRENCE :

Article 3 du décret 2019-981 du 24 septembre 2019.

Conformément à la circulaire 2019-156 du 6 novembre 2019, pendant toute la durée de leur contrat, les AED en préprofessionnalisation bénéficient d'un double tutorat : un tuteur de terrain dans l'école ou l'établissement et un tuteur référent en université.

Les chefs d'établissement d'accueil et directeurs d'école jouent également un rôle important dans l'acquisition de connaissances relevant de l'organisation administrative et pédagogique de l'école ou de l'établissement, en sollicitant la présence des AED en préprofessionnalisation à l'occasion de réunions des comités et instances propres aux établissements et écoles, leur permettant ainsi de se familiariser avec leur environnement professionnel et contribuant à l'acquisition des compétences attendues pour exercer les missions qui leur sont confiées.



En outre, un traitement adapté de ces étudiants par les universités devra être développé pour garantir une bonne articulation entre leur travail et leur emploi du temps universitaire. Enfin, le rectorat d'académie pourra veiller à réunir périodiquement tous les bénéficiaires de contrat de préprofessionnalisation relevant d'une même « promotion ».

### 3. LES OBLIGATIONS DE SERVICE

#### A. LE TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail d'un agent à **temps complet** est fixé à **1607 heures** (article 1 du [décret 2000-815 du 25 août 2000](#)), dont 7 heures pour la journée de solidarité, décomptées sur une base annuelle.

#### RÉFÉRENCES :

- [Loi 2004-626 du 30 juin 2004](#) relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (article 6).
- [Arrêté du 4 novembre 2005](#) fixant la journée de solidarité pour les personnels relevant du ministre de l'éducation nationale (auquel fait référence l'article 6 précédent).
- [Décret 2000-815 du 25 août 2000](#) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État (article 1, 2<sup>ème</sup> alinéa).

#### REMARQUE :

Si dans un EPLE, les personnels enseignants sont appelés à effectuer la **journée de solidarité** sur une journée pendant laquelle l'établissement est normalement fermée (par exemple, la Journée Portes Ouvertes un samedi), les AED n'ont pas y participer, sauf sur la base du volontariat et avec récupération des heures effectuées, puisque la journée de solidarité est comptabilisée dans les 1607 heures dues.

Ces **1607 heures** doivent être effectuées sur une période d'une durée maximale de :

- 36 semaines pour les assistants pédagogiques qui assurent des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques.
- 39 à 45 semaines en général (article 2 du [décret 2003-484 du 6 juin 2003](#)) : surveillance, utilisation des nouvelles technologies, activités éducatives, sportives et sociales.

Il est recommandé d'établir des contrats d'une quotité égale ou supérieure à 50%.

Il y a 36 semaines en présence des élèves, les autres semaines constituent les semaines administratives (service vacances). Seuls les AED mis à disposition des collectivités territoriales sont recrutés sur une période de 45 semaines. Les congés sont « imposés » aux AED en fonction du calendrier scolaire.

#### ATTENTION :

*Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, et conformément au décret 2021-1651 du 15 décembre 2021, les AED ont la possibilité de faire des heures supplémentaires. Le taux horaire de l'indemnité pour heures supplémentaires attribuée aux assistants d'éducation fixé par l'arrêté du 15 décembre 2021 est égal à 13,11 euros.*

#### B. LE CRÉDIT D'HEURES

Les AED bénéficient d'un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à leur formation universitaire ou pro-

fessionnelle. Le volume maximum d'heures pouvant être attribué à ce titre, qui est fonction de la quotité de service de l'assistant d'éducation, est déterminé par référence à un volume annuel de deux cents heures maximum pour un temps plein. Ce crédit d'heures est attribué, sur demandes formulées par les assistants d'éducation, par l'autorité qui les recrute. Article 5 du décret 2003-484 du 6 juin 2003

#### LE CAS DES AED EN CONTRAT DE PRÉPROFESSIONNALISATION

Conformément à la circulaire 2019-156 du 6 novembre 2019, les étudiants recrutés au titre d'un contrat en préprofessionnalisation bénéficient d'un cycle de formation universitaire.

Les crédits d'heures alloués aux AED en préprofessionnalisation pour la réalisation de leur formation universitaire sont répartis de la manière suivante :

- 597 heures pour les étudiants ayant acquis 60 crédits ECTS dans le cadre d'une licence et justifiant d'une inscription en licence à la rentrée scolaire de la signature du contrat ;
- 808 heures pour les étudiants ayant acquis 120 crédits ECTS dans le cadre d'une licence et justifiant d'une inscription en licence à la rentrée scolaire de la signature du contrat ;
- 827 heures pour les étudiants justifiant d'une inscription dans une formation dispensée par un établissement d'enseignement supérieur délivrant un diplôme préparant au concours d'accès aux corps des personnels enseignants ou d'éducation.

#### RÉFÉRENCE :

Article 3 du décret 2019-981 du 24 septembre 2019.

#### C. LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

Voir tableau ci-dessous.

SERVICE DE 39 SEMAINES	TEMPS COMPLET (100 %)	3/4 D'UN TEMPS COMPLET (75 %)	MI-TEMPS (50 %)
Avec crédit formation	36 heures 4 mn	27 heures 3 mn	18 heures 2 mn
Sans crédit formation	41 heures 12 mn	30 heures 54 mn	20 heures 36 mn

  

SERVICE DE 45 SEMAINES	TEMPS COMPLET (100 %)	3/4 D'UN TEMPS COMPLET (75 %)	MI-TEMPS (50 %)
Avec crédit formation	31 heures 16 mn	23 heures 27 mn	15 heures 38 mn
Sans crédit formation	35 heures 42 mn	26 heures 47 mn	17 heures 51 mn

#### REMARQUES :

- Pour les contrats d'une durée inférieure à 12 mois, le service sera calculé au prorata de la durée de travail. Par exemple, un AED recruté pour 7 mois devra un service de 7/12 de 1607 h s'il ne bénéficie pas du crédit d'heures de formation et 7/12 de 1407 h, s'il en bénéficie.
- Les AP, en plus du crédit d'heures qui peut être attribué à tous les AED, peuvent bénéficier d'un temps de préparation, inclus dans leur temps de travail, au plus égal à 200 heures pour un temps complet. Il convient toutefois de proratiser ce temps de préparation en fonction du temps effectivement consacré

par l'assistant d'éducation aux fonctions d'assistant pédagogique : une personne exerçant par exemple pour un tiers temps la fonction d'assistant pédagogique pourra se voir accorder soixante-six heures de préparation.

#### EXEMPLES DE CALCUL D'UN TEMPS DE SERVICE D'UN AP :

- Soit un AP recruté à temps complet, bénéficiant du crédit d'heures et dont un tiers du service est consacré à la fonction d'AP (les deux tiers restant à celle d'AED). Il bénéficie de 200 heures de crédit de formation, de 66 heures et 40 min (200/3) de temps de préparation. Il doit un service annuel de 1340 heures et 20 min (1607 - 266 heures et 40 min), soit 37 heures et 15 min hebdomadaires, dont 12 heures et 25 min pour les fonctions d'AP.

#### LE CAS DES AED EN CONTRAT DE PRÉPROFESSIONNALISATION :

Conformément à la circulaire 2019-156 du 6 novembre 2019, le service des **AED en préprofessionnalisation** s'établit à 8 heures de présence hebdomadaire en établissement ou en école pendant trente-neuf semaines.

#### Le service d'enseignement est de :

- 8 heures hebdomadaires sur trente-six semaines, pour les AED affectés en école, ce temps de présence hebdomadaire pouvant être aménagé pour tenir compte de l'organisation des enseignements ;
- 6 heures hebdomadaires sur trente-six semaines, pour les AED affectés en établissements du second degré.

Les heures restantes pour atteindre les 312 heures de présence annuelles peuvent être notamment consacrées à la préparation des interventions devant les élèves, à l'analyse réflexive, à la participation aux réunions des comités et instances propres aux établissements et écoles et à la participation aux réunions organisées périodiquement par le rectorat pour tous les bénéficiaires de contrat de préprofessionnalisation relevant d'une même « promotion ».

#### RÉFÉRENCE :

Article 3 du décret 2019-981 du 24 septembre 2019.

### D. LES JOURNÉES DE FRACTIONNEMENT

L'article 1 du décret 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État stipule : « *Un jour*

*de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours ».*

Ce droit n'est pas toujours reconnu aux AED, 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. C'est pourquoi un courrier du ministère, daté du 3 juillet 2018, enjoignait aux recteurs d'accorder aux AED ces jours de fractionnement.

En conséquence, il faut donc diminuer l'horaire annuel de l'équivalent en heures travaillées, soit au maximum 14 heures pour 2 jours. Les obligations de service, pour un temps complet, doivent donc être calculées sur un volume annuel de 1 593 heures au lieu de 1 607.

Toutefois, étant donné que les AED sont malheureusement souvent employés à temps incomplet, la diminution s'effectuera au prorata de leur quotité de service.

#### REMARQUE :

Pour ces 14 heures de fractionnement (si l'AED est à temps complet), l'employeur peut décider :

- soit de les prendre en compte dans le calcul du temps de travail et de la quotité horaire (le temps de travail annuel de l'AED est alors rapporté à 1 593 heures et non 1 607 heures) ;
- soit de permettre à l'AED de disposer de deux journées supplémentaires de congés annuels.

Modèle de lettre AED pour la demande des jours de fractionnement, nous consulter : [aed@snalc.fr](mailto:aed@snalc.fr).

#### Voir tableau ci-dessous

### E. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail est définie par l'article 3 du décret 2000-815 du 25 août 2000 :

- la **durée hebdomadaire** du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE L'IMPACT DU FRACTIONNEMENT DES JOURS DE CONGÉS SUR LA DURÉE HEBDOMADAIRE DE SERVICE DES AED

	Sans fractionnement des jours de congés : <b>1 607 heures</b>	Avec fractionnement des jours de congés : <b>1 593 heures</b> (1 607 - 14)	Réduction du temps hebdomadaire (en minutes)	Sans fractionnement des jours de congés : <b>803 heures</b> <b>30 minutes</b>	Avec fractionnement des jours de congés : <b>796 heures</b> <b>30 minutes</b> (803,5 - 7)	Réduction du temps hebdomadaire (en minutes)
<b>SERVICE DE 39 SEMAINES</b>	<b>TEMPS COMPLET (100%)</b>			<b>MI-TEMPS (50%)</b>		
Avec crédits formation	36 heures 05	35 heures 43	22	18 heures 02	17 heures 51	11
Sans aucune formation	41 heures 12	40 heures 50	22	20 heures 36	20 heures 25	11
<b>SERVICE DE 45 SEMAINES</b>	<b>TEMPS COMPLET (100%)</b>			<b>MI-TEMPS (50%)</b>		
Avec crédits formation	31 heures 15	30 heures 57	18	15 heures 37	15 heures 28	9
Sans aucune formation	35 heures 42	35 heures 24	18	17 heures 51	17 heures 42	9

Le crédit formation (universitaire ou professionnelle) est de 200 heures pour un AED à temps complet et de 100 heures pour un AED à mi-temps.

Ces 1 593 heures sont à proratiser à la quotité de service de l'AED : 1 433 heures et 42 minutes pour une quotité de 90 %, 1 274 heures et 24 minutes pour 80 %, 1 194 heures et 45 minutes à 75 %... Tout comme le crédit formation : 180 heures pour une quotité de 90 %, 160 heures pour une quotité de 80 %, 150 heures pour une quotité de 75 %...



heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;

- le **repos hebdomadaire**, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures ;
- la **durée quotidienne** du travail ne peut excéder 10 heures ;
- les agents bénéficient d'un **repos minimum quotidien** de 11 heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures ;
- le **travail de nuit** comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures ;
- 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.

Le nombre d'heures hebdomadaires peut ne pas être le même selon les périodes de l'année, mais cela doit être indiqué sur l'emploi du temps annuel de l'AED, et sans déroger aux obligations légales d'organisation du travail des AED. Enfin, un délai de prévenance en cas de changement d'emploi du temps de 7 jours doit être respecté (Code du travail L3121-47).

En effet, la circulaire 2003-092 du 11 juin 2003 relative aux AED prévoit que « La répartition dans l'année et dans la semaine des obligations de service est précisée par le contrat, dans le cadre annuel prévu par le premier alinéa de l'article 2 du décret du 6 juin 2003. ». Par conséquent, l'AED doit s'assurer que son emploi du temps, **annuel et hebdomadaire**, est annexé à son contrat de travail.

Par contre, cet emploi du temps n'a pas à détailler les tâches précises que l'AED doit accomplir chaque jour, celles-ci relevant de l'organisation du service de la vie scolaire.

La circulaire 2002-007 du 21 janvier 2002 précise : « 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 travaillés et de ceux survenant pendant une période de congés des personnels (congés annuels, temps partiel) qui ne sont pas décomptés ni récupérables. Ils se décomptent au fur et à mesure du déroulement du calendrier. ».

Par exemple : Si le 1<sup>er</sup> mai est un lundi et

que l'AED travaille le lundi et le mardi, alors les heures du lundi sont comptabilisées dans le nombre d'heures annuelles dues.

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.

Ainsi, si l'AED surveille des élèves pendant son temps de restauration, alors ce temps doit être intégré dans son temps de travail effectif.

Dans tous les cas, un temps de pause d'une durée de 20 mn non fractionnable doit être accordé si le temps de travail en continu dans la journée est supérieur à 6 heures. 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. Il est inclus dans les obligations de service quotidiennes des personnels, dans le cadre des missions de service public propres à l'Éducation nationale.

#### ATTENTION :

*Il ne faut pas confondre le temps de pause de 20 minutes et la pause méridienne de 45 minutes minimum.*

*La pause de 20 minutes, comprise dans le temps de travail effectif impose que l'AED reste sur son lieu de travail. La pause repas n'est pas comptabilisée comme du temps de travail effectif lorsque l'AED peut vaquer librement à ses occupations personnelles (même s'il reste à l'intérieur de l'établissement pour cette pause méridienne).*

*Le service de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.*

*Conformément à l'article 2 du décret 2003-484 du 6 juin 2003, le service de nuit à l'internat, qui s'étend de l'heure de coucher à l'heure de lever des élèves fixées par le Règlement intérieur de l'établissement, est décompté forfaitairement pour 3 heures, même le weekend.*

#### EXEMPLE :

Votre service commence à 20h et se termine le lendemain à 7h. Le règlement intérieur de l'établissement fixe l'heure de coucher à 22h et l'heure du lever des élèves à 7h. Vous effectuez **2 heures** de travail de 20h à 22h, puis un forfait de **3 heures** est appliqué pour votre service de nuit de 22h

à 7h du matin. **Au total, votre temps de travail comptabilisé sera de 5 heures.**

#### RÉFÉRENCES :

- **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'État et dans la magistrature.**
- **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.**
- Circulaire n° 2002-007 du 21 janvier 2002 : obligations de service des personnels IATOSS et d'encadrement, exerçant dans les services déconcentrés ou établissements relevant du MEN.

## 4. LE CUMUL D'ACTIVITÉS

Le cumul d'activités, c'est-à-dire cumuler un emploi public avec une (ou plusieurs) activité(s) ou une profession rémunérée, est accessible aux AED, notamment lorsqu'ils ne sont pas à temps plein ou étudiants

Les conditions et les règles concernant ce cumul d'activités sont identiques à celles en vigueur pour les autres catégories de contractuels.

Vous trouverez de nombreuses informations sur cette possibilité de cumul dans le guide du contractuel du SNALC, II. L'emploi, 5. Le cumul d'activités.

## 5. LES CONGÉS ANNUELS

Les droits à congé sont de 2,5 jours par mois.

Les assistants d'éducation doivent prioritairement exercer leurs droits à congé pendant les vacances scolaires.

Pour les contrats de 1 an, les AED sont bien évidemment rémunérés lors des vacances scolaires.

Les assistants d'éducation nommés sur des contrats de courte durée doivent avoir pris ce congé avant la fin du contrat (pas d'indemnités compensatoires de congés payés).

## 6. L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

### RÉFÉRENCES :

- Décret 86-83 du 17 janvier 1986 **relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État** (Titre 1er, Article 1-4).
- Circulaire du 20 octobre 2016 **relative à la réforme du décret 86-83** (6. L'entretien professionnel)

L'entretien professionnel des assistants d'éducation obéit aux mêmes textes juridiques que les autres catégories de contractuels de la fonction publique d'État.

Les modalités de cet entretien, ainsi que les possibilités de recours sont très précisément fixées par les textes.

Entre autres, l'entretien professionnel devrait être réalisé par le supérieur hiérarchique direct de l'AED, c'est-à-dire le principal dans un collège, le proviseur dans un lycée et l'Inspecteur de l'Éducation Nationale (IEN) dans une école, et sans qu'il se fasse assister ou seconder par une autre personne.

Mais sur le terrain, la réalité de l'entretien professionnel des assistants d'éducation est tout autre, et laissée à la volonté des chefs d'établissement. En effet, l'entretien

est souvent conduit par un ou plusieurs CPE, avec une grille d'évaluation « académique » ou « départementale », voire propre à l'établissement, au mépris des modalités formelles, et sans réelle utilité pour les assistants d'éducation, ni enjeu d'ailleurs, en l'absence de possibilité d'évolution professionnelle et/ou de revalorisation salariale. ■



©Pixabay - Mohamed Hassan





© iStock - Grafner

# LA RÉMUNÉRATION

## 1. LE CALCUL DU TRAITEMENT

La rémunération des assistants d'éducation est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du budget, de l'éducation et de la Fonction publique (article 7 du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003).

**L'arrêté du 6 juin 2003, modifié par l'arrêté du 24 septembre 2019, fixe le montant de cette rémunération des assistants d'éducation.**

Lorsque la rémunération est fixée en référence à un indice, pour obtenir le traitement brut mensuel, il suffit de multiplier l'indice majoré (IM) par la valeur du point d'indice, commun à toute la Fonction publique. Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, **la valeur brute du point d'indice est de 4,686025 euros.**

**Par conséquent,** au 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'AED rémunéré à l'indice majoré 325 perçoit théoriquement un traitement brut mensuel de **1 522,96 euros** (325 X 4,686025).

Ce traitement brut étant inférieur au SMIC (dont la valeur est, au 1<sup>er</sup> janvier 2021, **1 554,58 euros brut/mois pour un temps complet, soit un SMIC horaire brut de 10,25 euros**), l'AED va percevoir

une **indemnité différentielle**, prévue par le décret 91-769 du 2 août 1991, lui permettant de percevoir le SMIC.

### EXEMPLES :

- Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, un AED à temps complet perçoit un traitement mensuel brut de 1 522,96 € auquel il faut ajouter une indemnité différentielle SMIC de 31,62 € (1 554,58 – 1 522,96).  
Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, un AED à mi-temps perçoit un traitement mensuel brut de 761,48 € (325 X 4,686025 X 0,50) auquel il faut ajouter une indemnité différentielle SMIC de 15,81 € (1 554,58 / 2 – 761,48).

### REMARQUE :

En janvier 2022, pour être rémunéré au SMIC, l'indice majoré devait être 343. En mai 2022, pour être rémunéré au SMIC, l'indice majoré doit être 352.

### ATTENTION :

*La valeur du point d'indice a pu être modifiée depuis la fin de l'été 2022.*

*Consultez régulièrement le site national du SNALC, rubrique Contractuels : <https://snalc.fr/category/les-metiers/contractuels/> ou écrivez-nous à : [aed@snalc.fr](mailto:aed@snalc.fr)*

### LE CAS DES AED EN CONTRAT DE PRÉPROFESSIONNALISATION

La rémunération des AED en préprofessionnalisation est progressive, traduisant

l'évolution des missions confiées aux AED en préprofessionnalisation au cours de la durée de leur contrat.

La progression de la rémunération reposera sur une augmentation de l'indice de rémunération et du crédit d'heures consacré à la formation universitaire, sans évolution du temps d'intervention en établissement (base des 8 heures déterminée sur trente-

RÉMUNÉRATION BRUTE MENSUELLE DES AED EN PROFESSIONNALISATION (HORS ÉVENTUELLE BOURSE)

	HEURES DE CRÉDIT DE FORMATION	IM	MONTANT BRUT
1 <sup>ère</sup> année / 60 crédits ECTS	597	325	862 €
2 <sup>ème</sup> année / 120 crédits ECTS	808	367	1 198 €
3 <sup>ème</sup> année / M1	827	367	1 219 €

neuf semaines). La rémunération sera versée sur l'ensemble de l'année et pourra être cumulée avec une bourse d'étude sur critères sociaux. L'objectif du dispositif étant d'attirer et de sécuriser les étudiants financièrement défavorisés, ce montant

cumulé permettra d'atteindre un niveau de rémunération similaire à celui d'un apprenti.

#### ATTENTION :

*Les indices majorés de rémunération présentés dans le tableau ci-dessus sont ceux figurant dans la circulaire 2019-156 du 6 novembre 2019. Or, depuis le 1<sup>er</sup> mai 2022, suite à l'augmentation du SMIC horaire brut, l'indice majoré minimal ne peut être inférieur à 352.*

*Par conséquent, les AED en contrat de préprofessionnalisation rémunérés à l'indice majoré 325 perçoivent une indemnité différentielle SMIC pour atteindre un salaire au moins égal au SMIC.*

## 2. LES INDEMNITÉS

### A. LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

#### RÉFÉRENCES :

- Titre IV du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié.
- Circulaire du 9 août 1999 relative aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement.

Le supplément familial de traitement (SFT) est un complément de rémunération et est versé à l'AED, comme à tout agent public (fonctionnaire ou contractuel), qui a au moins un enfant de **moins de 20 ans** à charge au sens des prestations familiales. Lorsque les deux parents sont agents publics, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents sur la base d'une déclaration commune de choix du bénéficiaire. Ce choix peut être modifié au terme d'un délai d'un an. Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Le SFT est versé à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel les conditions pour en bénéficier sont remplies. Par exemple, le SFT est versé à partir du 1<sup>er</sup> novembre en cas de naissance le 13 octobre.

Le versement cesse au 1<sup>er</sup> jour du mois au cours duquel les conditions ne sont plus remplies. Par exemple, le versement du SFT cesse à partir du 1<sup>er</sup> juin pour un enfant atteignant l'âge de 20 ans le 27 juin.

**L'AED doit demander l'attribution du SFT** par écrit à sa direction des ressources humaines, qui lui indiquera les justificatifs à remettre (copie du livret de famille, acte de naissance, etc.).

Le SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge et comprend un élément fixe et un élément proportionnel (calculé à partir de la rémunération mensuelle brute).

Toutefois, seuls les agents dont l'indice majoré de rémunération est compris entre 449 et 717 bénéficient de la partie fixe et de la partie proportionnelle du SFT (article 10 bis du décret 85-1148 du 24 octobre 1985).

MONTANT MENSUEL BRUT DU SFT EN FONCTION DU NOMBRE D'ENFANTS			
NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE	MONTANT MINIMUM (EN €) AGENT À TEMPS COMPLET	MONTANT (EN €) QUOTITÉ TRAVAILLÉE DE 50%	MONTANT (EN €) QUOTITÉ TRAVAILLÉE DE 75%
1	2,29	2,29	2,29
2	73,79	36,90	55,34
3	183,56	91,78	137,67
Par enfant supplémentaire	130,81	65,41	98,11

Ainsi, les AED, ayant un indice majoré inférieur à 449 ne bénéficient pas de cette part variable et doivent se contenter du montant minimum du SFT.

Mais de plus, en cas de temps incomplet, ce montant minimum est proratisé, c'est-à-dire proportionnel à la quotité travaillée (sauf pour un seul enfant).

Pour conclure, un AED à temps incomplet ne perçoit qu'une fraction du SFT minimal pour élever ses enfants. C'est la double peine : un salaire incomplet imposé par l'Éducation nationale (tellement incomplet qu'il en est par ailleurs indécet) et un SFT incomplet imposé aussi.

Le coût d'un enfant est-il deux fois moins élevé lorsque la mère ou le père est contraint de travailler à mi-temps ? À en croire nos législateurs, les charges familiales sont elles aussi proratisables... Le SNALC ne peut pas admettre un tel raisonnement.

#### REMARQUES :

- Pour les AED à temps partiel, le SFT ne peut être inférieur au minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein.
- Pour les AED cumulant plusieurs emplois à temps non complet, il ne devra être versé que par une seule collectivité.
- Le SFT se cumule avec les autres allocations familiales auxquelles l'AED a droit.

- Le SFT est maintenu dans sa totalité en cas de congé maladie et de grève.

### B. L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

#### RÉFÉRENCES :

Titre III du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié.

Un agent public perçoit une indemnité de résidence selon sa ville d'affectation. Cette indemnité a été créée pour compenser les écarts de coût de la vie entre les villes.

Le montant de l'indemnité est calculé en appliquant au traitement brut un **taux variable**, selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions.

De plus, le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur au montant de l'indemnité de résidence correspondant à l'indice majoré 313.

#### IL EXISTE TROIS ZONES D'INDEMNITÉS :

- zone 1 avec un taux à 3% (avec un montant minimum mensuel de 44 euros);
- zone 2 avec taux à 1% (avec un montant minimum mensuel de 14,67 euros);
- zone 3 avec taux à 0%.

#### EXEMPLE :

Un AED rémunéré à l'indice majoré 325 et résidant dans la zone 2 avec un taux de 1% percevra une indemnité de résidence de 15,23 € (325 X 4,686 X 0,01 ou 14,67 X 325 / 313).

#### BON À SAVOIR :

En étant toujours rémunérés à l'indice majoré 325 (certes avec une indemnité différentielle SMIC) et non à l'indice majoré 332, les AED sont lésés financièrement, car l'indemnité de résidence est calculée à partir de l'indice 325 et non à partir de l'indice 332.

Classement des communes dans les trois zones : circulaire n°1996 du 12 mars 2001 relative à la modification des zones d'indemnités de résidence.

#### REMARQUES :

- Pour les agents à **temps partiel** ou à **temps incomplet**, l'indemnité de résidence est calculée dans les mêmes conditions que ceux exerçant à temps



complet (même pourcentage vis-à-vis de l'indice, même plancher), puis réduite au prorata du temps de travail effectif (articles 60 et 105 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

- Si deux agents dans le même foyer bénéficient de l'indemnité de résidence, elle est versée à chacun des deux.
- L'indemnité de résidence est versée mensuellement comme le traitement indiciaire.
- L'indemnité de résidence est versée intégralement lorsque l'agent est en congé de maladie à demi-traitement.
- Enfin, l'indemnité de résidence est une indemnité peu représentative de la situation actuelle du logement en France, car les zones d'indemnité n'ont pas été actualisées depuis la circulaire de 2001. Toutefois, une réflexion est en cours pour revoir les critères de classification des villes bénéficiant de l'indemnité de résidence et ainsi aboutir à des reclassements de communes.

### C. L'INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT

**Les AED qui exercent sur plusieurs établissements peuvent prétendre à un remboursement de leurs frais de déplacement lorsqu'ils exercent en dehors de leur commune de rattachement et de leur commune de résidence.**

La prise en charge des frais de déplacements des agents est obligatoire, dans les conditions fixées par le [décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006](#), l'article 14 de l'[arrêté du 20 décembre 2013](#) relatif à l'application du décret précité et la [circulaire n° 2015-228 du 13 janvier 2016](#), dès lors qu'ils interviennent en dehors de leur résidence administrative ou personnelle.

#### REMARQUES :

- Ces déplacements peuvent correspondre à des missions ponctuelles aussi bien qu'à des déplacements réguliers.
- Les réunions tenues à la demande de l'administration pour l'exécution du service, hors des communes de résidence administrative et familiale, constituent des missions ouvrant droit à indemnisation de frais de déplacement.
- Ces déplacements peuvent également correspondre à des stages ou actions de formation, initiale ou continue, organisés par l'administration ou à son initiative.

L'indemnisation des frais de transports est réalisée dans les conditions prévues pour les agents en mission (article 5 de l'[arrêté](#)

[du 20 décembre 2013](#)).

L'indemnisation s'effectue sur la base de ces indemnités kilométriques lorsque l'AED est **contraint** d'utiliser un véhicule personnel pour l'exercice de ses fonctions, **en l'absence de moyen de transport adapté** au déplacement considéré.

Les AED peuvent utiliser un véhicule personnel pour les déplacements liés à l'exercice de leurs fonctions, sur autorisation de leur chef de service, quand l'intérêt du service le justifie (article 10 du décret 2006-781 du 3 juillet 2006, modifié par le décret 2019-1044 du 11 octobre 2019).

- L'AED autorisé à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service est indemnisé de ses frais de transport soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques, dont les taux sont fixés par l'[arrêté du 26 février 2019](#).
- L'AED qui utilise son véhicule personnel n'a pas droit au remboursement des impôts, taxes et assurances qu'il acquitte pour son véhicule.

#### ATTENTION :

*L'AED doit avoir souscrit une assurance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages qui seraient causés par l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles.*

### D. LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR AUX FRAIS DE TRANSPORT DES SALARIÉS

#### RÉFÉRENCES :

- [Décret 2010-676 du 21 juin 2010](#).
- [Décret 2008-1501 du 30 décembre 2008](#).
- [Circulaire du 22 mars 2011](#), paragraphe 3.2.1, page 6.

Les AED, comme les fonctionnaires, qui prennent les **transports publics** (bus, train, métro, tram) ou ont recours à une location de vélo pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient **obligatoirement** du remboursement partiel de ces frais. Sont prises en charge par l'employeur, à hauteur de **50 %**, les cartes d'abonnement annuelles, mensuelles, ou hebdomadaires (les titres de transport tels que les tickets de métro, les tickets de bus... achetés à l'unité ne sont pas remboursables).

La prise en charge est fixée à 50 % du prix de l'abonnement, dans la limite de 86,16 € par mois.

Le remboursement partiel du prix du titre de transport est mensuel.

Un AED à temps partiel, à temps incomplet ou non complet, **pour une durée égale ou supérieure à un mi-temps**, bénéficie de la même prise en charge qu'un agent à temps plein.

Pour un AED dont **le temps de travail est inférieur au mi-temps**, la prise en charge est réduite de moitié.

#### EXEMPLE :

Un collègue qui a un service de 8 heures aura droit à un remboursement des 8/9 de 50 % de son abonnement ([décret 2008-1501 du 30 décembre 2008](#)).

La page « [Remboursement des frais de transport domicile-travail \(fonction publique\)](#) » du site [service-public.fr](#) offre de nombreuses informations, en rappelant également les textes officiels.

#### BON À SAVOIR :

Depuis le 11 mai 2020, afin d'encourager le recours à des transports plus faciles, moins onéreux et plus propres, les AED peuvent bénéficier du « **forfait mobilités durables** ».

Il s'agit de la prise en charge par l'employeur des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail. Les moyens de transports concernés sont les vélos, électriques ou manuels et la voiture dans le cadre d'un co-voiturage.

#### ATTENTION :

*Le « forfait mobilités durables » dans la fonction publique d'État n'est pas cumulable avec le remboursement partiel des frais de transport public.*

*Le nombre minimal de jours d'utilisation d'un moyen de transport éligible au versement du forfait mobilités durables est fixé à 100 jours (le seuil est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent) et le montant annuel du « forfait mobilités durables » est fixé à 200 € (exonéré d'impôts et de prélèvements sociaux).*

#### ATTENTION :

*L'agent dépose en fin d'année une attestation sur l'honneur de l'utilisation du vélo ou du covoiturage, mais l'employeur pourra effectuer un contrôle a posteriori.*

#### RÉFÉRENCES :

- [Décret 2020-543 du 9 mai 2020](#) relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État.
- [Arrêté du 9 mai 2020](#) pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État.

## E. L'INDEMNITÉ DE REPAS

Ainsi que précisé à l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2013, l'indemnité forfaitaire de **repas** est versée si l'agent se trouve en mission ou en situation d'intérim ou en stage de formation continue pendant la totalité de la période comprise entre 11 et 14 heures pour le repas de midi et entre 18 et 21 heures pour le repas du soir. L'intéressé, pour bénéficier d'une telle indemnité, doit donc se trouver hors des communes de ses résidences administrative et familiale pendant la totalité de l'une de ces deux durées.

## F. LES FRAIS ENGAGÉS À L'OCCASION D'UN CONCOURS OU D'UN EXAMEN PROFESSIONNEL

Selon l'article 6 du décret 2006-781 du 3 juillet 2006, l'agent appelé à se présenter aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou d'un examen professionnel organisé par l'administration, hors de ses résidences administrative et familiale, peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport entre l'une de ses résidences et le lieu où se déroulent les épreuves.

Ces frais de transport sont pris en charge dans la limite d'un aller et retour par année civile. À titre dérogatoire, l'agent appelé à se présenter aux épreuves d'admission d'un concours peut bénéficier d'une seconde prise en charge de ses frais de transport, aller et retour, au cours de la même année civile (circulaire 2015-228 du 13 janvier 2016). Ne sont pas pris en compte les frais de repas et de nuitées.

## G. L'AIDE AUX DEVOIRS

### RÉFÉRENCE :

Vadémécum disponible sur le site du ministère de l'Éducation nationale.

Les missions des assistants d'éducation, définies par le décret n°2003-484 du 6 juin 2003, désignent **les AED comme des acteurs essentiels du dispositif « Devoirs faits »**.

Leur intervention est facilitée lorsque le programme est mis en place sur les heures dites « de permanence » dont ils ont la responsabilité.

Ils peuvent aussi intervenir lors des autres temps prévus.

Les AED interviennent soit dans le cadre de leur temps de service si l'organisation des services de l'établissement le permet, soit hors temps de service. Ils sont alors

rémunérés en heures supplémentaires, imputées sur le même budget que celles effectuées par les enseignants.

Depuis le premier trimestre de l'année scolaire 2017-2018, les AED peuvent être mobilisés sur ce nouveau programme soit par redéploiement de leurs activités au profit de l'aide aux devoirs là où le contingent d'AED le permet, soit, avec leur accord, au-delà de la durée de travail prévue par leur contrat en les rémunérant en heures supplémentaires sur la base du décret n°96-80 du 30 janvier 1996.

L'arrêté du 30 janvier 1996, modifié par l'arrêté du 21 janvier 2009, fixe dans son article 1 le montant de la rémunération horaire servie aux AED assurant les études dirigées ou l'accompagnement éducatif hors temps scolaire à 15,99 €.

## 3. LES PRÉLÈVEMENTS OBLIGATOIRES SUR LE SALAIRE DES AED

### A. LA CSG ET LA CRDS

La Contribution Sociale Généralisée (CSG), impôt qui participe au financement de la protection sociale depuis 1991 et la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), impôt pour résorber l'endettement de la Sécurité sociale depuis 1996, sont prélevées sur les salaires des fonctionnaires et des contractuels, dont les AED.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, **le taux de la CSG non déductible** du revenu imposable sur les revenus d'activité, dont les salaires, est de **2,4%** de 98,25% du traitement brut (+ indemnité de résidence + SFT + indemnité compensatrice de la CSG) et **le taux de la CSG déductible** du revenu imposable est de **6,8%** de 98,25% du traitement brut (+ indemnité de résidence + SFT + indemnité compensatrice de la CSG).

### BON À SAVOIR :

Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2018**, une indemnité compensatrice doit être versée aux contractuels, donc aux AED, pour compenser **la hausse de 1,7 point de la CSG**, dans l'objectif de ne pas perdre de pouvoir d'achat.

**Le taux de la CRDS** est de **0,5%** de 98,25% du traitement brut (+ SFT + indemnité de résidence + indemnité compensatrice de la CSG). Ce taux n'a pas été modifié depuis 1996.

### REMARQUES :

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la contribution exceptionnelle de solidarité (1 %) et les cotisations maladie, maternité, invalidité et décès (0,75 %) ont été supprimées pour compenser la hausse de la CSG.
- En tant qu'agent contractuel de l'Éducation nationale, l'AED est affilié au régime général de la Sécurité sociale pour l'assurance maladie.
- L'affiliation à la Sécurité sociale peut profiter à certains des proches de l'AED en tant qu'« ayant droit » : enfants à charge et sous certaines conditions conjoint, concubin ou toute autre personne qui vit avec l'AED, et est à sa charge depuis au moins 12 mois.
- Pour la mutuelle, l'AED n'a aucune obligation d'affiliation à la MGEN. Il peut s'affilier à la mutuelle de son choix.
- Les AED peuvent prétendre à la Complémentaire Santé Solidaire (CSS). Elle ouvre droit à la prise en charge de la part complémentaire des dépenses de santé. Elle remplace la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C) et est ouverte aux bénéficiaires de l'Aide pour une Complémentaire Santé (ACS). Pour en bénéficier, l'AED ne doit pas dépasser un certain montant de ressources. Au-delà, une participation pourra être demandée.

La page « Complémentaire santé solidaire » du site service-public.fr offre de nombreuses informations, en rappelant également les textes officiels.

### B. LES COTISATIONS SPÉCIFIQUES AUX NON TITULAIRES

Il s'agit des cotisations **retraite du régime général** (ou retraite de base) et des cotisations **retraite du régime complémentaire**

### COTISATIONS RETRAITE (RÉGIME GÉNÉRAL)

Là encore, l'ensemble des revenus est pris en compte pour l'application d'un taux de 0,40 % (assurance vieillesse déplafonnée) et un autre à 6,90 % (assurance vieillesse plafonnée) pour la totalité des revenus dans la limite du plafond mensuel de sécurité sociale (soit 3 428 euros par mois en 2021 ou 41 136 euros pour l'année).

### COTISATIONS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Pour les revenus n'excédant pas le plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 3 428 euros/mois en 2021), un taux de 2,80 % est appliqué au titre de l'institution



COTISATIONS		ASSIETTES		TAUX
Cotisations retraite	Retraite de base (Assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale)	Traitement indiciaire + Indemnité de résidence + Supplément familial de traitement (SFT) + Primes et indemnités + Avantages en nature		0,40 %
		Traitement indiciaire + Indemnité de résidence + Supplément familial de traitement (SFT) + Primes et indemnités + Avantages en nature dans la limite de <b>3 428 €/mois.</b>		6,90 %
	Retraite complémentaire (Ircantec)	Tranche A	Traitement indiciaire + Indemnité de résidence + Primes et indemnités + Avantages en nature dans la limite de <b>3 428 €/mois.</b>	2,80 %
		Tranche B	Part du Traitement indiciaire + Indemnité de résidence, des primes et indemnités et des avantages en nature supérieure à <b>3 428 €/mois.</b>	6,95 %

de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec - tranche A). Le supplément familial de traitement (SFT) est exclu de la base de ces cotisations.

### C. LES AUTRES RETENUES SUR SALAIRES

- Des cotisations MGEN adulte(s) et enfant(s) correspondant à la mutuelle ou complémentaire santé.
- Les absences pour convenance personnelle, grève ou toute absence non justifiée sont des absences sans traitement. Dans ce cas, sont retirés un trentième du traitement brut et également un trentième de toutes les primes et indemnités (indemnité de résidence), à l'exception des sommes allouées à titre de remboursement de frais, avantages familiaux et prestations sociales (SFT).

#### ATTENTION :

- Dans le cas d'une **grève reductible**, les jours décomptés vont théoriquement du premier au dernier jour de grève inclus. Les jours fériés, les samedis, les dimanches et les jours où l'AED ne travaille pas sont également retirés.

*Références : Circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'État en cas de grève et décision du conseil d'État du 7 juillet 1978, arrêt Omont. Une journée de grève (ou une autorisation d'absence sans traitement) correspond à une retenue pour « service non fait » d'un trentième sur votre rémunération (primes et*

*indemnités incluses, à l'exception des avantages familiaux et prestations sociales, en particulier : supplément familial de traitement, indemnité représentative de logement ou, lorsqu'elles sont versées par l'État, prestations familiales).*

- Les formations, les sorties scolaires, les voyages scolaires, et toutes les convocations officielles ne font pas l'objet d'une retenue sur traitement. ■





## IV. L'ACTION SOCIALE

Les prestations d'action sociale sont versées sous conditions d'éligibilité et financées sur le budget de l'État. Elles viennent en complément des prestations légales et des prestations familiales gérées par les caisses d'allocations familiales (CAF).

### ATTENTION :

*Les aides sociales sont des prestations facultatives (contrairement aux prestations versées par la Caisse d'Allocations Familiales), et l'AED doit en faire la demande. Elles sont versées dans la limite des crédits prévus à cet effet et leur paiement ne peut donner lieu à rappel. Par conséquent, l'AED doit bien respecter les dates de dépôt des dossiers et fournir la totalité des documents et justificatifs exigés, sous peine de retard dans le versement des prestations auxquelles il a droit, voire de refus.*

### LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE SONT ACCORDÉES AU TITRE :

- Des **Prestations Inter Ministérielles** (PIM) définies par le Ministère de la Fonction publique ;
- L'action sociale interministérielle.
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les AED peuvent également bénéficier du plan d'action sociale des régions : Les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) ;
- Des **Actions Sociales d'Initiative Académique** (ASIA) définies par le recteur en fonction des orientations ministérielles et académiques (ces dernières tiennent compte du contexte propre à chaque académie et des besoins spécifiques localement identifiés) ;
- Des **aides financières exceptionnelles**.

### 1. L'ACCÈS AUX PIM

Les AESH en position d'activité et sous contrat initial de droit public de 10 mois minimum peuvent bénéficier des PIM.

#### CHÈQUE-VACANCES :

[WWW.FONCTIONPUBLIQUE-CHEQUESVACANCES.FR](http://WWW.FONCTIONPUBLIQUE-CHEQUESVACANCES.FR)

Le chèque vacances est une épargne prélevée mensuellement par le prestataire et abondée d'une participation de l'employeur, en fonction du revenu fiscal.

Un [simulateur de droits](#) est disponible sur internet.

Depuis peu, une application mobile, « [Le chèque vacances connect](#) » permet de payer au centime près.

Des informations détaillées figurent également sur le [site de la fonction publique](#).

#### CESU « GARDE D'ENFANT 0-6 ANS » :

[WWW.CESU-FONCTIONPUBLIQUE.FR](http://WWW.CESU-FONCTIONPUBLIQUE.FR)

Aide destinée à la prise en charge partielle des frais de garde engagés par les agents pour leurs enfants de moins de 6 ans quel que soit le mode de garde (crèche, assistante maternelle agréée, garderie périscolaire...). Elle est versée sous forme de chèque emploi-service (CESU).

Le montant de cette aide varie entre 200€ et 840€ par année pleine et par enfant à charge. Il est modulé en fonction des ressources, du lieu de résidence principale et de la situation familiale. N'hésitez pas à demander vos tickets CESU dès maintenant

si vous répondez aux critères.

#### AIDE À LA RESTAURATION :

L'administration participe au prix des repas servis dans les restaurants administratifs et inter-administratifs aux agents publics en activité (fonctionnaires stagiaires, titulaires et contractuels), dont l'indice nouveau majoré est inférieur ou égal à 480. Cette subvention prend la forme d'un abattement sur le prix du repas.

#### AIDE DU COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES VILLES (CIV) :

Aide à l'installation et à l'équipement en faveur des personnels nouvellement affectés dans certains établissements difficiles situés en zone urbaine.

L'aide ne peut dépasser le montant des dépenses engagées par l'AED et doit être consécutive à la signature du contrat (pour une durée supérieure à 6 mois).

### 2. L'ACCÈS AUX ASIA

Les AED en **position d'activité** et sous contrat initial de droit public de **6 mois minimum** peuvent bénéficier des ASIA.

#### ASIA LOGEMENT :

Aide pour les agents qui entrent dans un logement, en finançant une partie des frais de caution, d'agence, de déménagement ou encore l'achat de l'équipement de première nécessité.



#### LIENS UTILES :

- ▶ Réservation de logements sociaux locatifs.
- ▶ Accès au logement des agents de l'État.
- ▶ Bourse au logement des agents de l'État.
- ▶ CDC-Habitat - Fonction publique.

#### ATTENTION :

Aide non compatible avec l'aide du comité interministériel des villes (CIV).

#### FAMILLE :

- ▶ Aide à la **garde d'enfant âgé de moins de 3 ans**. (Le montant accordé est souvent égal à 50 % des frais restant à la charge de l'agent après perception des différentes aides et est limité pour la période par agent et par enfant. Modes de garde concernés : structure d'accueil collectif (crèches) ou assistant(e) maternel(le) agréé(e).
- ▶ Participation aux **activités culturelles et sportives** pour les **enfants de moins de 16 ans**.
- ▶ Aide aux **frais d'inscription des étudiants** pour les parents d'un enfant de moins de 26 ans à charge.
- ▶ Aide au **BAFA**. Aide destinée à financer en partie la préparation du BAFA. Une seule aide accordée par enfant et par année civile : stage théorique ou stage de perfectionnement.

#### HANDICAP ET MALADIE :

- ▶ Participation aux **frais de déplacement auprès des hospitalisés** (conjoint ou enfant hospitalisé loin du domicile).
- ▶ Participation aux **frais liés au handicap** (agent ou conjoint ou enfant handicapé).
- ▶ Actions au titre du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP). Dans le cadre d'une convention avec le **FIPHFP**, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche délègue des **crédits spécifiques**, destinés à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap par l'aménagement des postes de travail.

#### VACANCES ET CULTURE :

- ▶ Prise en charge partielle des **frais de séjour des enfants de moins de 18 ans** (en camping, hôtel, location, classes découverte et colonies de vacances agréés par le ministère de l'Éducation nationale, centres de loisirs avec et sans hébergement). Prestations non cumulables avec les PIM « maisons familiales ou villages familiaux de vacances », « Gîtes de France », « colonies de vacances » et « séjour dans le cadre éducatif ».

- ▶ Aide aux **séjours pédagogiques**. Aide destinée à financer les séjours des enfants, organisés par les établissements scolaires et agréés par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

#### FORMATION ET ÉTUDES DES ENFANTS :

- ▶ Remboursement d'une fraction des droits d'inscription acquittés pour une formation (sous condition de ne pas avoir bénéficié d'une bourse pour cette formation). Prestation souvent limitée à une demande par carrière.
- ▶ Aides aux études des enfants (non scolarisés hors territoire national, ni dans un établissement privé hors contrat avec l'Éducation nationale, ni en formation rémunérée y compris en contrat d'apprentissage).

#### ATTENTION :

La liste des aides présentées ci-dessus n'est pas du tout exhaustive. Par conséquent, vous retrouverez tous les renseignements nécessaires aux prestations d'aides sociales d'initiative académique sur chaque site académique dans la rubrique « action sociale ». Vous pouvez également être accompagné par le service social en faveur des personnels de votre académie. De nombreuses informations sont disponibles sur le site académique, en tapant « Action sociale académie de ... » sur un moteur de recherche ou en suivant ce lien : <https://www.education.gouv.fr/l-action-sociale-en-faveur-des-personnels-du-ministere-charge-de-l-education-nationale-307760>.



#### REMARQUES :

- ▶ Les ASIA, par définition d'origine académique, peuvent varier sensiblement d'une académie à l'autre, tant pour les conditions d'accès que pour les montants versés. Renseignez-vous auprès du rectorat de votre académie.
- ▶ La plupart de ces prestations sociales sous soumises à condition de

ressources, évaluées à partir de votre quotient familial (Revenu Brut Global de la Famille/ nombre de parts fiscales).

### 3. L'ACCÈS AUX AIDES FINANCIÈRES EXCEPTIONNELLES

#### RÉFÉRENCE :

Circulaire 2007-121 du 23 juillet 2007.

#### A. LES SECOURS

Le dispositif des secours est à destination des AED qui ont à faire face à des **difficultés passagères par suite d'événements imprévus et exceptionnels**.

Les secours sont accordés par le recteur d'académie en fonction du montant des crédits disponibles et de l'ensemble des demandes présentées, après entretien avec l'assistant de service social et avis de la commission d'action sociale compétente. Dans le cas d'une situation à caractère d'urgence, le recteur peut toutefois attribuer, à titre dérogatoire, une aide exceptionnelle, sans consultation préalable de la commission qui sera informée a posteriori.

#### B. LES PRÊTS À COURT TERME ET SANS INTÉRÊT

Ce dispositif s'adresse aux AED qui connaissent des **difficultés passagères** mais dont la situation ne justifie pas l'attribution d'une aide à caractère définitif. La gestion financière des prêts a été confiée à la MGEN dans le cadre de conventions annuelles successives.

Les **prêts à court terme** sont accordés par le recteur d'académie selon la même procédure et les critères en usage pour l'attribution des secours. Il appartient au recteur d'académie, après consultation de la commission Académique d'Action Sociale (CAAS), et dans la limite des crédits disponibles, d'en fixer le montant et les modalités de remboursement. Leur durée ne peut être supérieure à deux ans.

Tous les AED liés à l'État par un contrat de droit public conclu pour une durée initiale égale ou supérieure à six mois et rémunérés sur le budget de l'État, et tous les AED recrutés et rémunérés par les services déconcentrés de l'État ou les établissements publics locaux d'enseignement peuvent bénéficier de ces secours et prêts. ■



# V. LES DROITS ET LES OBLIGATIONS STATUTAIRES

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 étend le champ d'application du statut général des fonctionnaires aux agents non titulaires de l'État.

Les droits et obligations des fonctionnaires sont définis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

L'article 32 de cette loi (dans sa version consolidée) stipule : « Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, sont applicables aux **AED**, le chapitre II (les garanties), l'article 22, l'article 22 ter, l'article 22 quater, l'article 23 bis à l'exception de ses II et III, l'article 24 (articles relatifs à la carrière) et le présent chapitre IV (les obligations et la déontologie), à l'exception de l'article 30 ».

Les **autres droits et obligations** sont précisés dans le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (voir notamment articles 1 et 1-1).

## 1. LES DROITS

### LA LIBERTÉ D'OPINION :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires (AED) en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à

une ethnie ou une race. » (Article 6 de la loi 84-634 du 13 juillet 1983).

### LA DISCRIMINATION LIÉE AU SEXE :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires (AED) **en raison de leur sexe**. » « Aucun fonctionnaire (AED) ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » (Article 6 bis de la loi 84-634 du 13 juillet 1983).

### LE TÉMOIGNAGE DE FAITS CONSTITUTIFS D'UN DÉLIT OU D'UN CRIME DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS :

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un (AED) pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Aucun fonctionnaire (AED) ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. » (Article 6 ter de la loi 84-634 du 13 juillet 1983).

### L'INTERDICTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL :

« Aucun (AED) ne doit subir les faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. » (Article 6 ter de la loi 84-634 du 13 juillet 1983).

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique est devenue une priorité sous la présidence d'Emmanuel Macron avec l'adoption de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (article 80), en créant un article 6 quater A à la loi 83-634 du 13 juillet 1983, a rendu obligatoire « un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ».

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020





relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique précise les modalités de mise en œuvre de la procédure de signalement.

#### L'INTERDICTION DU HARCÈLEMENT MORAL :

« *Aucun fonctionnaire (AED) ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* » (Article 6 quinquies de la loi 84-634 du 13 juillet 1983).

#### LE DROIT À LA PROTECTION FONCTIONNELLE :

« *La collectivité publique est tenue de protéger (l'AED) contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.* »

« *A raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, (l'AED) ou, le cas échéant, (l'ancien AED) bénéficie, dans les conditions prévues au présent article, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire.* » (Article 11 de la loi 84-634 du 13 juillet 1983).

De plus, l'article 73 de la loi 2018-727 du 10 août 2018 a modifié l'article 11 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 : « *Sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile (de l'AED) ne peut être engagée par un tiers devant les juridictions judiciaires pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions.* »

La demande de protection fonctionnelle doit être faite par l'AED sous forme écrite auprès de son supérieur hiérarchique. Il incombe également à l'AED de fournir la preuve des faits au titre desquels il la demande.

En cas de refus, l'administration doit en informer explicitement l'AED. Le refus doit normalement être motivé et indiquer les voies et délais de recours. Toutefois « *le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision de rejet [...] dans les relations entre l'administration et ses*

*agents* ». (Article L231-4 du Code des relations entre le public et l'administration).

Le décret 2017-97 du 26 janvier 2017 fixe les modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle et précise les conditions de prise en charge des frais et honoraires d'avocat exposés par les agents publics ou anciens fonctionnaires ou leurs ayants droit dans le cadre des instances civiles ou pénales.

La circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État détaille les conditions d'octroi et de mise en œuvre de la garantie.

#### LE DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux AED (Article 22 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983) Voir VI. La formation professionnelle.

#### LE DROIT À DES CONDITIONS DE TRAVAIL DÉCENTES :

« *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail;
- 2° Des actions d'information et de formation;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. » (Article L.4121-1 du code du travail).

#### LE DROIT À DES ACTIVITÉS ANNEXES :

« *L'AED consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article.* »

Toutefois, « *Le fonctionnaire (l'AED) peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice.* » (Article 25 septies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983). Voir II. 4 Le cumul d'activités.

#### LE DROIT DE GRÈVE ET LE DROIT SYNDICAL :

Les agents publics (sauf exceptions), dis-

posent d'un droit de grève reconnu constitutionnellement (préambule de la constitution de 1946 et article 10 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983) : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ». Se syndiquer est un droit. Il ne peut en aucun cas être reproché à un AED de s'adresser à un syndicat, tout comme il ne peut être reproché à un AED de participer à une grève.

Dès qu'une organisation syndicale dépose un préavis de grève, ce dernier couvre tous les personnels qui souhaitent faire grève, et pas seulement les syndiqués de l'organisation ayant déposé le préavis.

Vous n'avez aucune obligation de vous déclarer gréviste. C'est à l'Administration de faire la preuve de votre absence.

#### LE DROIT DE RETRAIT :

« *L'AED alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.* » (Article 5.6 du décret 82-553 du 28 mai 1982 - extrait).

Le droit de retrait est un **droit individuel**, appartenant à chaque AED et ne requérant aucune autorisation de l'autorité hiérarchique, mais susceptible de conséquences négatives, financières ou/et disciplinaires, en cas d'usage abusif. L'exercice du droit de retrait est conditionné par « *l'existence d'un danger grave et imminent* », en lien « *avec la situation de travail* ». L'exercice du droit de retrait peut également « *être justifié par une défectuosité du système de protection* », en lien « *avec la situation de travail* ».

La décision de retrait doit reposer sur un « *motif raisonnable* », notion quelque peu obscure que seule la jurisprudence permet d'éclairer. Le droit de retrait doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de « *danger grave et imminent* ». Cela ne doit pas conduire, par exemple, à laisser ses élèves livrés à eux-mêmes.

#### LE DROIT D'ACCÈS AU DOSSIER ADMINISTRATIF :

« *Le dossier des AED doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ce dossier, de même que tout document administratif,*

ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.» (Article 1.1 décret 86-83 du 17 janvier 1986).

### Les AED bénéficient en outre des garanties découlant du principe du respect des droits de la défense :

- information préalable;
- droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes;
- délai suffisant pour prendre connaissance de son dossier et préparer sa défense;
- droit de se faire assister par le ou les défenseurs de son choix;
- motivation de la décision.

La composition et la procédure de consultation du dossier administratif sont précisées dans la lettre FP 1430 du 5 octobre 1981 (support papier) et dans l'arrêté du 21 décembre 2012 (relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré par support électronique).

## 2. LES OBLIGATIONS

«L'AED exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.» (Article. 25 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983).

Les AED sont tenus au respect des mêmes obligations que les fonctionnaires. Il n'existe pas de liste exhaustive des obligations, le juge administratif venant régulièrement compléter ou préciser ces principes de base.

### Les principales obligations sont :

- La discrétion professionnelle : chaque AED est tenu au secret professionnel dans son service et en dehors, pour les faits, informations ou documents dont il peut avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- L'exécution des tâches confiées.
- Le devoir de réserve : chaque AED doit observer une certaine retenue dans l'expression d'opinions personnelles au sujet de l'administration.
- L'obéissance hiérarchique : chaque AED doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique. Cette obligation ne s'impose plus en cas d'ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.
- L'obligation de neutralité : un AED ne peut exprimer, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions politiques ou

religieuses.

- Le désintéressement : un AED ne peut avoir des intérêts dans une entreprise en relation avec sa collectivité. La violation de cette obligation est sanctionnée pénalement comme «prise illégale d'intérêt».
- L'exercice exclusif des fonctions : cette règle, très stricte à l'origine et interdisant tout cumul d'emploi, de rémunération ou de pensions a été largement assouplie depuis.

## 3. LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

La CCP compétente à l'égard des AED comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel, élus par des non titulaires lors des élections professionnelles. Elle a des membres titulaires et elle peut avoir un nombre égal de membres suppléants.

Les représentants de l'administration sont nommés par arrêté et choisis parmi les fonctionnaires de l'administration intéressée ou exerçant un contrôle sur cette administration. Ils appartiennent à un corps de catégorie A ou assimilé. Ils sont nommés pour quatre ans.

Seuls les agents non titulaires sont représentés dans la CCP et leur nombre dépend des effectifs d'agents contractuels. Les représentants du personnel à la CCP ont un mandat de quatre ans.

Les compétences de la CCP sont définies à l'article 1-2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

L'arrêté du 27 juin 2011 instituant des CCP compétentes à l'égard de certains agents contractuels exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'éducation nationale définit les dispositions générales et communes aux CCP (articles 1 à 27) et les dispositions relatives aux CCP compétentes à l'égard des agents contractuels exerçant des fonctions de surveillance (articles 28 à 31-1).

**Directement compétente à l'égard des AED, la CCP est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant après la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.**

En outre, les décrets du 21 mars 2014 et du 3 novembre 2014 ont étendu le champ de compétences de cette instance à plusieurs titres :

- La consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable au licenciement des représentants syndicaux.
- La CCP doit être obligatoirement consultée en cas de non renouvellement des contrats des personnes investies d'un mandat syndical.
- La CCP doit être obligatoirement informée quant aux motifs qui empêchent le reclassement des agents soit pour inaptitude physique, soit pour licenciement ouvrant possibilité au reclassement.
- La CCP est obligatoirement consultée sur les décisions refusant l'autorisation de télétravail (article 10 du décret n°2016-151 du 11 février 2016).
- La CCP est amenée à examiner les demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel.

Elle peut en outre être consultée sur l'initiative de son président (recteur ou vice-recteur) ou de la moitié au moins des représentants du personnel, sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des AED, par exemple un refus d'accorder un congé ou un temps partiel à un agent.

### REMARQUE :

On peut s'étonner que bon nombre des prérogatives de la CCP sont sans réelle portée pour les AED, mais il ne faut pas oublier que cette CCP est mixte, elle regroupe AED et AESH.

**Le SNALC demande la consultation systématique de la CCP pour le contrôle du recrutement, du droit à la formation et les questions relatives à l'affectation et au refus de renouvellement de contrat des AED. Véritable instance locale, son rôle devrait être crucial dans la défense des intérêts des AED. ■**



©iStock - Lisa5201

# VI. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'AED a les mêmes droits en matière de formation professionnelle que tout agent non titulaire de la Fonction publique. Qu'il s'agisse du nouveau compte personnel d'activité (successeur du DIF), du congé de formation professionnelle ou du congé de formation syndicale.

Dans les faits, les AED ne bénéficient pas (ou très rarement) de ces dispositifs de formation. Alors que beaucoup d'assistants d'éducation ne sont plus étudiants et doivent penser à l'avenir, on les prive de toute possibilité de formation leur permettant d'envisager avec sérénité leur avenir.

**Le SNALC lutte pour une meilleure prise en compte des besoins de formation professionnelle et un accès effectif aux dispositifs de formation pour les AED.**

## 1. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017, modifiant l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983, précise que « *Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires* ». Ce droit est également reconnu aux non titulaires (art. 32 de loi 83-634), **donc aux AED.**

### RÉFÉRENCES :

- [Décret 2017-928 du 6 mai 2017](#) modifié par le [décret 2019-1392 du 17 décembre 2019](#).
- [Arrêté du 21 novembre 2018](#).
- [Circulaire du 10 mai 2017](#) relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.

Le CPF est un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, mobilisables à la demande de l'agent contractuel pour la mise en œuvre d'**un projet d'évolution professionnelle**.

Le principe, le calcul des droits à la formation, les modalités de mobilisation et la portabilité du compte personnel de formation pour les assistants d'éducation sont les mêmes que pour les autres catégories de contractuels.

Vous trouverez de nombreuses informations sur le compte personnel de formation dans le [guide du contractuel](#) du SNALC, VIII. La formation professionnelle, 1. Le compte personnel d'activité, A. Le compte personnel de formation

## 2. LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Un AED ayant accompli au moins 3 ans de services effectifs peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle (CFP)

dans la limite des crédits disponibles dans son académie.

Durant ce congé, l'AED percevra pendant 12 mois maximum une indemnité mensuelle égale à 85 % de son traitement brut au moment de la mise en congé et de l'indemnité de résidence. Toutefois, le montant de l'indemnité ne peut pas dépasser 2 620,85€ brut par mois. L'indemnité est augmentée du supplément familial de traitement (SFT).

L'AED gardera les droits afférents à sa position d'activité (avancement, retraite...), car le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service.

En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est suspendu et l'AED est réintégré et rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.

Ce congé peut être prolongé de deux années supplémentaires, mais non rémunérées.

La demande est à faire auprès du Recteur. La demande de congé doit être formulée au moins 120 jours (4 mois) avant la date de début de la formation. Elle doit préciser les dates de début et de fin du congé, la formation envisagée et les coordonnées de l'organisme de formation. À réception de la demande, l'administration dispose de 30 jours pour vous répondre.

Une circulaire rectorale paraît tous les ans, généralement vers le mois de décembre.

**BON À SAVOIR :**

Si les délais d'attente, pour obtenir ce congé, sont souvent de 4 à 5 années, voire davantage, pour les titulaires, les non titulaires l'obtiennent souvent à la première ou la deuxième demande, vu le faible nombre de demandes.

**Référence :** Article 10 du décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007.

### 3. LE CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE

L'AED en activité peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an.

La demande de congé doit être faite par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance.

A défaut de réponse expresse au plus tard le 15<sup>ème</sup> jour qui précède le début du stage, le congé est réputé accordé. Il ne peut être refusé que si les nécessités de fonctionnement du service s'y opposent.

La rémunération est maintenue durant les formations.

**RÉFÉRENCE :**

👉 Article 11 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 et décret n°84-474 du 15 juin 1984. ■

## COACHING ET SOPHROLOGIE

**A**dhérents du SNALC, grâce à l'accompagnement d'Anne-Charlotte Kiener en coaching et de Laurine Mondon en sophrologie, vous pourrez aspirer à plus de sérénité tout en économisant

plusieurs centaines d'euros pour un suivi qui n'est habituellement pas ou rarement pris en charge selon les mutuelles.

Au SNALC, cette prestation est incluse

dans votre cotisation, au même titre que la protection juridique pénale de la Covea-GMF et le comité d'entreprise Avantages-SNALC.

Infos : [mobisnalc@snalc.fr](mailto:mobisnalc@snalc.fr)





© Pixabay

# VII. LES CONGÉS

## PRÉAMBULE :

**Aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir lorsque l'agent est recruté en CDD, donc pour l'AED. Article 27 du décret 86-83.**

Toutefois, lorsque l'administration se propose de renouveler un contrat ou un engagement à durée déterminée, un congé pris en partie à la fin du contrat ou de l'engagement initial **peut** se prolonger sur le contrat ou l'engagement résultant du renouvellement.

## 1. LES CONGÉS DE MALADIE

### A. LA COUVERTURE SOCIALE

Pour les AED, deux régimes se superposent : le régime général de la Sécurité sociale et les droits statutaires pris en charge par l'employeur.

L'AED est, **dans tous les cas**, affilié aux Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès ainsi que de la couverture du congé de paternité. C'est également le cas pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'il est recruté ou employé à **temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an.**

### rieure à un an.

**Dans les autres cas**, les prestations dues en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont servies par l'employeur.

En outre, les AED sont, dans tous les cas, affiliés aux CPAM pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la Sécurité sociale.

### B. 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 caisses de sécurité sociale. Le service de la rémunération des AED effectue donc, sur le salaire des AED, 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 à l'employeur 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 a pour avantage d'éviter les trop-perçus, générateurs trop souvent de grandes difficultés financières.

### C. LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

(Décret 86-83 du 17 janvier 1986, article 12).

Pour obtenir un congé de maladie ou son renouvellement, l'AED doit adresser dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail les volets n° 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse primaire d'assurance maladie, le volet n° 3 à son administration.

En cas de maladie ordinaire, l'AED bénéficie, sur une période de 12 mois consécutifs ou de 300 jours en cas de services discontinus, du maintien de son plein ou demi-traitement pendant une période variable selon son ancienneté. La période de référence de 12 mois (ou 300 jours) est mobile et s'apprécie de date à date.

ANCIENNETÉ	RÉMUNÉRATION PAR L'ADMINISTRATION
Après 4 mois de service	30 jours à plein traitement et 30 jours à 1/2 traitement
Après 2 ans de service	60 jours à plein traitement et 60 jours à 1/2 traitement
Après 3 ans de service	90 jours à plein traitement et 90 jours à 1/2 traitement

**Pour le calcul de l'ancienneté**, on comptabilise les services effectifs accomplis au sein de l'Éducation nationale, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois.

**Sont également pris en compte**, les congé annuel, congé de maladie ordinaire rémunéré, congé de grave maladie, congé accident du travail, congé de solidarité, congé de maladie professionnelle, congé de maternité et adoption rémunéré, congé de présence parentale, congé pour événements familiaux, congés pour formation syndicale, pour formation professionnelle, pour formation des cadres et d'animateurs de la jeunesse, congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou mutuelle, congé pour accomplissement des obligations du service national ou dans la réserve opérationnelle.

**Si l'AED n'a pas d'ancienneté, il ne percevra que les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, s'il remplit les conditions pour y prétendre.**

#### LE JOUR DE CARENCE :

**La loi de finance 2018 a entériné le rétablissement de la journée de carence pour les AED, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.** En cas de congé maladie, la rémunération est due à partir du 2<sup>ème</sup> jour de l'arrêt maladie.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'AED n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés maladie pour la même cause ou pour les congés suivants :

- congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle;
- congé de grave maladie.

#### ATTENTION :

**À défaut d'ancienneté suffisante (4 mois de services minimum), les AED relèvent uniquement du régime général de sécurité sociale qui n'indemnise pas les trois premiers jours d'arrêt de travail.**

#### REMARQUE :

Depuis la loi 2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique, **le jour de carence en cas de congé maladie n'est plus applicable aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur. Cette suppression est valable pour**

**l'ensemble des congés maladie pris durant la période de grossesse, quel qu'en soit le motif, à compter de la date de la déclaration de grossesse et jusqu'au début du congé pour maternité de l'intéressée, y compris le congé pathologique.**

#### BON À SAVOIR :

Contrairement à une idée répandue, un congé de maladie peut se terminer pendant une période de vacances, sans que ces dernières soient comptabilisées dans le congé maladie. L'AED reprend alors son service durant les vacances et n'est plus en congé de maladie. Il n'est donc pas nécessaire de reprendre un ou deux jours avant les vacances. Ces dernières ne sont pas prises en compte dans le congé de maladie qui a une date de début (celle de la consultation médicale) et une durée exprimée en jours.

Une exception cependant : si un Congé de Maladie Ordinaire (CMO) se termine pendant des vacances scolaires et qu'à la rentrée de celles-ci, un nouveau CMO est prononcé avec la mention « prolongation », la durée des vacances sera alors intégrée dans le décompte annuel des CMO. Il en est de même pour le week-end : en cas de fin de CMO le vendredi et de prolongation le lundi, le week-end sera comptabilisé dans la période de CMO.

#### LA RÉFACTION DU TRAITEMENT VERSÉ PAR L'ADMINISTRATION

L'article D.323-2 du code de la Sécurité sociale prévoit qu'en cas d'un **nouvel** envoi tardif des lettres d'avis d'interruption de travail prévues par les articles L.321-2 et R.321-2 du même code, « le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 % ». Dans ce cas, le traitement versé par l'administration en application des articles 12 et 13 du décret du 17 janvier 1986 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

#### D. LE CAS DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE OU DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Ce congé est accordé à un AED atteint d'une maladie imputable au service, qui a été victime d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de celles-ci.

L'AED est placé en congé de maladie jusqu'à sa guérison complète ou la consolidation<sup>1</sup> de sa blessure et bénéficie, selon son ancienneté, du maintien de son plein traitement durant certaines périodes :

ANCIENNETÉ	DURÉE DE MAINTIEN DU PLEIN TRAITEMENT
Aucune	30 jours à plein traitement
Après 2 ans de service	60 jours à plein traitement
Après 3 ans de service	90 jours à plein traitement

Dans ce cas, **aucun jour de carence n'est retenu** et à l'issue de la période de plein traitement, l'AED bénéficie des seules indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Le contractuel conserve par ailleurs la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, comme lors d'un congé de maladie ordinaire.

De plus, l'État assure directement l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles pour ses AED à l'exception de ceux recrutés par contrat d'une durée inférieure à un an ou qui travaillent à temps incomplet.

Voir les guides de l'Éducation nationale sur « les accidents du travail » et « la maladie professionnelle ».

#### E. LE CONGÉ DE GRAVE MALADIE<sup>2</sup>

(Article 13 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

L'AED a droit à un congé de grave maladie quand sa maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au congé de grave maladie est dressée par l'arrêté du 14 mars 1986. Le congé de grave maladie n'est accordé qu'après avis du Comité Médical

<sup>1</sup> En matière de sécurité sociale, la consolidation est le moment où la lésion n'est plus susceptible d'évoluer à court terme et peut être considérée comme ayant un caractère permanent.

<sup>2</sup> Le congé de grave maladie correspond au congé de longue maladie du titulaire (ou du stagiaire).



Départemental, indépendant de l'Éducation nationale.

#### ANCIENNETÉ REQUISE :

Pour en bénéficier, un AED doit pouvoir justifier de **trois ans de service**.

Pour le calcul de l'ancienneté, on comptabilise les services effectifs accomplis au sein de l'Éducation nationale, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'exède pas 4 mois. Sont également pris en compte les services accomplis auprès de l'administration d'État ou de l'établissement public ayant recruté l'AED.

#### PROCÉDURE :

La procédure suivie est celle prévue par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

L'AED adresse à son administration une demande de congé de grave maladie, accompagnée d'un certificat de son médecin traitant.

Le médecin traitant adresse directement au Comité Médical ses observations et, éventuellement, les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux).

Après avoir soumis si nécessaire l'AED à une contre-visite, le Comité Médical transmet son avis à l'administration qui communique à l'AED cet avis et sa propre décision.

Cet avis peut faire l'objet d'un recours devant le Comité Médical Supérieur de la part de l'administration ou de l'AED.

La procédure détaillée est décrite dans la circulaire n° 1711 34/CMS et 2B9 du 30 janvier 1989 (voir le congé de longue maladie).

#### DURÉE DU CONGÉ :

Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite (théorique pour un AED) de 3 ans au total. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du Comité Médical. Si la demande de congé de grave maladie est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la 1<sup>ère</sup> période de congé de grave maladie part du jour de la 1<sup>ère</sup> constatation médicale de la maladie et le CMO est requalifié en congé de grave maladie. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1<sup>ère</sup> demande.

Un AED peut bénéficier de plusieurs

congés de grave maladie (pour la même affection ou des affections différentes) s'il reprend ses fonctions au moins 1 an entre chaque congé.

#### ATTENTION :

*Le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.*

#### RÉMUNÉRATION :

Lors d'un congé de grave maladie, l'agent non titulaire perçoit l'intégralité de son traitement pendant un an, puis un demi-traitement pendant les deux années suivantes. Il conserve généralement la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, bien qu'aucun texte ne contraigne l'administration à ce sujet.

#### REMARQUE :

**À l'heure actuelle, les AED ne peuvent bénéficier pleinement de cette protection en cas de grave maladie, du fait de la durée de leur contrat (généralement un an). C'est une des nombreuses raisons pour lesquelles le SNALC défendait des contrats de 3 ans, renouvelables une fois, avec possibilité d'un CDI au bout de 6 ans.**

#### F. LE CONTRÔLE MÉDICAL

Durant un congé de maladie, un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation des conclusions du contrôle, le Comité Médical et le Comité Médical Supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, tant par l'AED que par l'administration. Ces saisines ne prorogent pas la durée du CDD (article 18 du décret du 17 janvier 1986).

En outre, dans la mesure où les AED relèvent du régime général de sécurité sociale et bénéficient à ce titre de certaines prestations, ils peuvent être également contrôlés par le médecin contrôleur de la Caisse d'assurance maladie.

## 2. LES AUTRES CONGÉS

#### ATTENTION :

*Les AED étant recrutés en CDD, aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir. Article 27 du décret 86-83*

*Toutefois, lorsque l'administration se propose de renouveler un contrat ou un engagement à durée déter-*

*minée, un congé pris en partie à la fin du contrat ou de l'engagement initial peut se prolonger sur le contrat ou l'engagement résultant du renouvellement.*

#### A. LES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Selon l'article 15 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, « L'AED en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement. »

Lors des congés de maternité, d'adoption et de paternité, les primes et indemnités versées aux AED relevant du décret du 17 janvier 1986 **sont maintenues dans les mêmes proportions** que le traitement (décret n° 2010-997 du 26 août 2010).

#### A.1 LE CONGÉ DE MATERNITÉ

##### DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ :

- **1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> enfant : 16 semaines** dont 6 semaines pour congé prénatal et 10 semaines pour congé postnatal. Possibilité de report du congé prénatal sur le congé postnatal, mais le congé prénatal doit être d'au moins 2 semaines.
- **3<sup>ème</sup> enfant ou plus : 26 semaines** dont 8 semaines pour congé prénatal et 18 semaines pour congé postnatal. La période de congé prénatal peut être portée à 10 semaines, sur prescription médicale. Dans ce cas, la période postnatale est de 16 semaines.
- **Grossesse gémellaire : 34 semaines** dont 12 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal. La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum, sur constatation médicale. Dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant.
- **Grossesse de triplés ou plus : 46 semaines** dont 24 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal. Pas de report possible postnatal sur le congé prénatal.

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à la retraite. Pour les AED, le congé de maternité est pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le congé de maternité ne modifie pas les droits à congés annuels. Il ne peut avoir d'influence sur l'évaluation.

Durant le congé, les AED **à temps partiel**

sont rétablis dans les droits des AED exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

À l'issue du congé, l'AED est réemployée sur son emploi précédent.

À défaut, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente. **Le congé de maternité ne prolonge pas la durée du contrat.**

#### RÉFÉRENCES :

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, art. 34;
- [Loi n°93-121 du 27 janvier 1993](#);
- [Loi n°94-629 du 25 juillet 1994](#);
- [Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995](#).

#### BON À SAVOIR :

Une AED enceinte n'est pas obligée de révéler sa grossesse à son employeur. La loi prévoit uniquement l'obligation d'informer l'employeur avant de partir en congé maternité.

[Articles L 1225-1 à L 1225-6 du code du travail.](#)

Cependant, tant qu'elle n'a pas prévenu son employeur, elle ne peut pas bénéficier des avantages légaux tels que, par exemple :

- la protection contre le licenciement ;
- les autorisations d'absence pour examens médicaux sans baisse de la rémunération.

#### PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT LIÉE À LA GROSSESSE :

#### RÉFÉRENCES :

- Article 49 du décret 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.

Tout licenciement fondé sur l'un de ces motifs est annulé.

L'agent qui se trouverait en état de grossesse **sans l'avoir signalé** et qui serait licencié, doit, pour pouvoir bénéficier de cette protection, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical, dans les quinze jours de la notification de la décision. De même, l'agent

qui aurait présenté une demande d'adoption et qui serait licencié doit justifier, dans ce délai, de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. Dans les deux cas, la présentation, dans les délais, des justificatifs fait obligation à l'autorité administrative d'annuler le licenciement.

Une décision de licenciement notifiée à l'intéressé durant la période de protection est illégale même au cas où le licenciement ne prendrait effet qu'après son expiration. L'administration ne peut pas non plus prendre des mesures préparatoires à un licenciement (envoi de lettre recommandée, entretien préalable, etc.) durant la période de protection.

Cependant, la protection n'est pas applicable en cas de licenciement disciplinaire, si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption (suppression du besoin ou de l'emploi, par exemple) et si le contrat à durée déterminée arrive à son terme.

#### A.2 LE CONGÉ D'ADOPTION

**En cas d'adoption**, la mère adoptive ou le père adoptif, si elle ou il travaille, peut bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 semaines pour le 1<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> enfant adopté, de 18 semaines pour le 3<sup>ème</sup> enfant ou au-delà, de 22 semaines en cas d'adoption multiple et quel que soit le rang des enfants. Le congé débute à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. L'AED est de droit rémunéré à plein traitement pendant la durée de son congé d'adoption. L'AED bénéficiant du temps partiel est rétabli à temps complet pendant la durée du congé d'adoption. Le congé d'adoption est considéré comme une période d'activité, l'AED conserve ses droits à l'avancement et à la retraite. ([Loi n°93-121 du 27 janvier 1993](#), [Loi n°94-629 du 25 juillet 1994](#)).

#### A.3 LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, en cas de naissance, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père et éventuellement, à la personne qui est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère.

La durée du congé est de 25 jours calendaires et 32 jours en cas de naissance multiples (précédemment le congé de paternité était de 11 jours calendaires consé-

cutifs ou de 18). L'AED peut toutefois demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum.

Le congé de paternité est désormais composé de deux périodes :

- Une période obligatoire composée de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, soit un total de 7 jours obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant.
- Une période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours calendaires en cas de naissances multiples).

Conformément au [décret 2021-574 du 10 mai 2021](#) :

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail est pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci.

La période de congé de vingt et un ou vingt-huit jours mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune. Le salarié informe son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le salarié souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur (article 1 du décret 2021-574).

Le congé est rémunéré à condition pour l'AED de justifier d'au moins 6 mois de service. Sinon, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. L'AED à temps partiel (et non incomplet) est rétabli à temps complet pendant la durée du congé de paternité.

#### À SAVOIR :

Parmi les congés rémunérés, l'AED peut aussi prétendre à un congé de représentation.

([Art. 11 du décret 86-83 du 17 janvier 1986](#)).

### B. LES CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

#### B.1 LE CONGÉ PARENTAL

Ce congé est accordé de droit à l'AED,





sur sa demande, par l'administration dont il relève (article 19 décret du 17 janvier 1986) :

- après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, de paternité ou congé d'adoption ;
- lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il peut être accordé soit à la mère, soit au père, soit simultanément aux deux parents. L'AED doit justifier **d'une ancienneté d'au moins un an** à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé, aussi bien pour la période initiale que pour les demandes de renouvellement, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé (Cf. II de l'article 19 du décret du 17 janvier 1986).

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois. **Le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.**

**Il prend fin, au plus tard, au troisième anniversaire de l'enfant ou à la date anniversaire de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de moins de 3 ans.**

**Le congé parental est un congé non rémunéré.** L'AED peut cependant prétendre à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), prestation prévue par le code de la Sécurité sociale et versée par les Caisses d'allocations familiales.  
(Décret n°86- 83 du 17 janvier 1986, art. 19 modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 13).

## B.2 LE CONGÉ POUR RAISON DE FAMILLE

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'AED peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.  
(Article 21 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

## B.3 LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

L'AED a droit, sur sa demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé de proche aidant peut être pris pour une période déterminée, de façon fractionnée d'au moins une journée ou sous la forme d'un temps partiel.

La demande doit en être faite au moins un mois à l'avance, mais en cas d'aggravation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, le délai peut être réduit. Attention, ce congé n'est pas rémunéré. Cependant, l'AED peut faire une demande d'allocation journalière du proche aidant (AJPA) auprès de la CAF. D'autres possibilités sont également envisageables, selon si le proche aidé bénéficie ou non de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) pour les personnes âgées ou de la prestation de compensation du handicap (PCH).  
(Décret 2020-1557 du 8 décembre 2020, article 12).

## B.4 LE CONGÉ POUR FORMATION DE CADRES ET ANIMATEURS POUR LA JEUNESSE

L'AED peut bénéficier d'un congé **non rémunéré** d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse. Ce congé peut être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire. La durée du congé est assimilée à une période

de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

La demande doit être faite auprès de l'employeur au moins trente jours avant. Cette demande doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée et le nom de l'organisme responsable de la session ou du stage. Le congé est de droit, sauf dans le cas où les nécessités du service s'y opposent.  
(Article 11 décret 86-83 et décret n° 63-501 du 20 mai 1963)

### À SAVOIR :

Il existe de nombreux autres congés non rémunérés auxquels l'AED peut légalement prétendre, mais du fait de la durée des contrats limitée à un an, la majorité de ces congés sont sans objet pour les AED.

- **Le congé en vue d'adoption ;**
- **Le congé pour événement familial ;**
- **Le congé de solidarité familiale (ou d'accompagnement d'une personne en fin de vie) ;**
- **Le congé de présence parentale ;**
- **Le congé pour création d'entreprise.**

Pour plus d'informations sur ces congés, consultez le guide du contractuel du SNALC, X. Les autres congés, 2. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles. ■





©StockSnap Pixabay

# VIII. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

## RÉFÉRENCE :

Circulaire n°2002-168 du 2-8-2002 NOR : MENA0201858C RLR : 610-6a.

A l'occasion de certains événements, les AED comme les titulaires, peuvent bénéficier d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) sur présentation d'un justificatif de l'événement. Ces autorisations spéciales d'absence sont distinctes des congés annuels. Certaines sont de droit, d'autres sous réserve des nécessités de service. Certaines sont rémunérées, d'autres non.

**Note : sauf précision contraire, les autorisations d'absence mentionnées dans cette partie sont rémunérées, mais ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.**

## 1. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

### GROSSESSE / PRÉPARATION DE L'ACCOUCHEMENT

#### RÉFÉRENCES :

- Code du travail (L. 1225-16) ;

- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- Circulaire n°FP-4 1864 du 09 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et AED.

L'AED bénéficie d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux (prénataux et postnataux) obligatoires prévus par l'assurance maladie.

L'AED peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour la préparation à l'accouchement.

Les chefs d'établissement peuvent accorder, sur avis du médecin chargé de la prévention, compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour. **Elles ne sont pas récupérables.**

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.

### NAISSANCE OU ADOPTION

#### RÉFÉRENCES :

- Loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 (articles 55 et 56) ;
- Décrets n°2001-1342 et n°2001-1352 du 28 décembre 2001 ;
- Instruction n°7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence ;
- Circulaire n°FP-4 1864 du 09 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et AED.

Un congé de 3 jours ouvrables<sup>1</sup>, consécutifs ou non, mais inclus dans une période de quinze jours entourant la naissance peut être accordé au père, ou au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption. Il est cumulable, le cas échéant, avec le congé de paternité dans une période de 15 jours lors de la naissance ou entourant la sortie de l'enfant de la maternité.

Lorsque le père bénéficie du congé d'adoption, la mère peut prétendre, lors de l'arrivée de l'enfant au foyer, à ces 3 jours. Le nombre de jours de congé est identique en cas de naissances multiples.

<sup>1</sup> Sont considérés jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés.



## MARIAGE – PACS

### RÉFÉRENCES :

- [Instruction n° 7 du 23 mars 1950](#) pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence ;
- [Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001](#).

Une autorisation d'absence de 5 jours ouvrables peut être accordée pour un mariage ou un PACS à l'AED. Le plafond de cette autorisation d'absence est réduit à 3 jours ouvrables pour les AED en poste depuis moins d'un an.

Ces autorisations peuvent être majorées d'un délai de route de 48 heures maximum. Compte tenu de l'organisation de l'année scolaire, ces dispositions ne s'appliquent pas aux AED.

Deux jours ouvrés peuvent être accordés pour convenances personnelles lorsqu'il s'agit du mariage d'un parent, enfant, frère ou sœur.

Durant ces absences, le traitement est maintenu pendant deux jours.

## DÉCÈS OU MALADIE TRÈS GRAVE DU CONJOINT

### RÉFÉRENCES :

- [Instruction n° 7 du 23 mars 1950](#) pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence ;
- [Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001](#).

Une autorisation d'absence de 3 jours ouvrables peut être accordée en cas de décès ou de maladie très grave d'un parent, enfant, ou conjoint pacsé. Elle peut être majorée d'un délai de route de 48 heures, soit 5 jours maximum.

Une autorisation d'absence pour convenances personnelles d'une journée, éventuellement majorée du délai de route de 48 heures, peut être accordée pour les frères et sœurs, et autres membres de la famille proche (belle-famille).

## GARDE D'ENFANT MALADE

### RÉFÉRENCES :

- [Circulaire n° FP 1475 et B-2 A/ 98 du 20 juillet 1982](#) ;
- [Circulaire MEN n° 83-164 du 13 avril 1983](#).

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux AED 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.

Les autorisations d'absence ne dépendent pas du nombre d'enfants et sont accordées dans la limite de :

- 12 jours lorsque l'AED élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation ;
- 6 jours lorsque chacun des deux parents peut bénéficier du dispositif.

Les autorisations d'absence sont décomptées en demi-journées, à partir des demi-journées effectivement travaillées et comptabilisées par année civile, sans report possible. Le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence est calculé à partir du nombre de demi-journées hebdomadaires de service plus deux demi-journées, quels que soient la quotité de temps de travail de l'AED et le nombre d'heures de travail à assurer pour chacune des demi-journées considérées.

*Par exemple, un AED qui travaille le lundi toute la journée, mardi toute la journée, mercredi matin et jeudi toute la journée, pourra bénéficier de 7 + 2 demi-journées = 9 demi-journées d'absence par année civile.*

## 2. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

**EXAMENS MÉDICAUX OBLIGATOIRES**  
[Décret n°82-453 du 28 mai 1982](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité (article 25).

Des autorisations d'absence sont accordées de droit pour les examens liés à la surveillance médicale annuelle de prévention.

### RENDEZ-VOUS MÉDICAUX NON OBLIGATOIRES

Des autorisations d'absence pour convenances personnelles peuvent être accordées pour les rendez-vous médicaux non obligatoires.

**Ces absences pour convenance personnelle ne sont pas rémunérées.**

## 3. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ÉTUDES, CONCOURS, EXAMENS ET VIE SCOLAIRE

### PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, abrogeant le décret n° 85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'État.

Aux termes de l'article 21 du décret n° 2007-1470, les AED peuvent bénéficier de décharges de service pour suivre des actions de préparation aux examens et concours administratifs et aux autres procédures de sélection organisées ou agréées par l'administration.

Cette décharge est de droit lorsqu'elle est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année. Elle ne peut pas alors être différée dans sa réalisation.

La satisfaction de cette demande peut toutefois être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service ; un tel report ne peut cependant pas être opposé à une demande présentée pour la troisième fois.

### ABSENCE POUR CONCOURS OU EXAMEN

B.O. n° 12 du 25/3/65 (RLR 806-02) ; [Circulaire 75-238 et 75-U-065 du 9/7/75](#) ; B.O. n°28 du 17/7/75 (RLR 622 4 d).

L'AED qui souhaite passer un concours a droit à deux jours ouvrables par an. 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'autorisation est facultative, mais rarement refusée.

NB : Pour le Ministère de l'Éducation nationale, les samedis et les jours de vacances doivent être comptabilisés comme des jours ouvrables.

## 4. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISON PERSONNELLE

### FÊTES RELIGIEUSES

#### RÉFÉRENCES :

- [Circulaire FP n°901 du 23 septembre 1967.](#)
- [Circulaire du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions.](#)

Lorsqu'une circulaire ou une délibération le prévoit, des autorisations d'absence peuvent être accordées, sous réserve des nécessités de service, aux AED de confessions arménienne, bouddhiste, juive, musulmane ou orthodoxe pour accomplir certaines fêtes dès lors qu'elles interviennent un jour travaillé. Une circulaire du Ministère de la Fonction publique précise chaque année, les dates des différentes fêtes qui peuvent donner lieu à autorisations d'absence.

Pour connaître les fêtes religieuses susceptibles de faire l'objet d'autorisations d'absence, consulter le tableau récapitulatif dans le [guide du contractuel](#) du SNALC (XI. Les autorisations d'absence, 5. Les autorisations d'absence pour raison personnelle).

## 5. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE À TITRE SYNDICAL

### HEURE MENSUELLE D'INFORMATION SYNDICALE

#### RÉFÉRENCES :

- [Décret n°82-447 du 28 mai 1982 \(article 5\);](#)
- [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.](#)

Des autorisations d'absence sont accordées de droit aux personnels qui souhaitent participer à l'heure mensuelle d'information syndicale, dans la limite d'une heure par mois ou, quand les heures sont

regroupées, trois heures par trimestre. Les AED désireux de participer à l'heure mensuelle sont censés informer le Chef d'établissement dont ils relèvent au moins 48 heures avant la date prévue de cette réunion.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.

### CONGRÈS ET INSTANCES LOCAUX, NATIONAUX ET INTERNATIONAUX

#### RÉFÉRENCES :

- [Décret n°82-447 du 28 mai 1982 \(art. 13\);](#)
- [Circulaire n°SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État.](#)

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées de droit aux représentants des organisations syndicales pour assister aux congrès des syndicats nationaux, internationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats, ainsi qu'aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus dans le cadre suivant :

- 20 jours par an pour les organisations représentées au conseil commun de

la Fonction publique ou dans le cadre international;

- 10 jours par an pour les réunions et congrès nationaux des organisations non représentées au conseil commun de la Fonction publique.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.

#### À SAVOIR :

Les AED peuvent également bénéficier d'autorisations d'absence pour :

- Participation à un jury d'examen;
- Participation aux instances scolaires;
- Sportifs de haut niveau;
- Participation à un jury de la cour d'assises;
- Sapeurs-pompiers volontaires;
- La réserve opérationnelle;
- participation aux travaux d'une assemblée publique élective;
- Participation aux travaux d'un organisme public non syndica;
- Cohabitation avec une personne contagieuse.

Pour plus d'informations sur ces autorisations d'absence, consultez le [guide du contractuel](#) du SNALC (XI. Les autorisations d'absence). ■



©Pixabay - Free-Photos



©Stock - Ritrattione

# IX. LE TEMPS PARTIEL

## ATTENTION : NE PAS CONFONDRE TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET

Le temps **partiel** est un temps de travail **choisi** par l'AED qui bénéficie d'un emploi à temps complet. Le temps **incomplet** (ou non complet) est un temps de travail inférieur au temps complet et **imposé** par l'employeur. L'AED recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat.

Le temps partiel peut être accordé **de droit** ou accordé **sur autorisation**. Dans les deux cas, pour pouvoir en bénéficier, l'AED doit avoir une ancienneté de service d'au moins un an.

Le temps partiel est accordé par périodes de 6 mois à 1 an, renouvelables pour la même durée, dans la limite de 3 ans. L'AED souhaitant rester à temps partiel le demande par écrit. L'administration accepte ou refuse par écrit.

**Mais du fait de la durée du contrat (1 an au maximum), les AED n'ont guère la possibilité de recourir au temps partiel.**

Par conséquent, concernant le temps partiel de droit, le temps partiel soumis à l'autorisation, ainsi que la rémunération du temps partiel, nous vous invitons à consulter le **guide du contractuel du SNALC, XII Le temps partiel, 1. Le temps partiel de droit. 2. Le temps partiel accordé sur autorisation. 3. La rémunération du temps partiel.**

Par contre, le **temps partiel thérapeutique** est plus accessible pour les AED.

## RÉFÉRENCES :

- Article 2 du décret du 17 janvier 1986,

- Code de la sécurité sociale : articles L323-1 à L323-7,
- Code de la sécurité sociale : articles R323-1 à R323-12,
- Circulaire relative à la réforme du décret n° 86-83.

## CONDITIONS :

Les AED peuvent bénéficier d'un temps partiel thérapeutique dans le cadre du régime général de la sécurité sociale.

Le temps partiel thérapeutique (souvent appelé mi-temps thérapeutique) est une modalité particulière d'exercice des fonctions justifié par l'état de santé de l'AED, et est mis en place dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés du secteur privé.

## PROCÉDURE :

Les AED ont droit au bénéfice d'une reprise du travail à temps partiel thérapeutique immédiatement après un arrêt de travail indemnisé à temps complet.

Les AED atteints d'une affection de longue durée ne pouvant poursuivre une activité à temps complet du fait de cette affection peuvent également bénéficier d'une reprise du travail à temps partiel.

Le temps partiel thérapeutique est accordé à l'agent sur la base d'une prescription du médecin traitant, qui doit être acceptée par le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont dépend l'agent.

La quotité travaillée, qui peut être inférieur à un mi-temps, dépend de la prescription médicale. Même si aucune disposition réglementaire ne fixe les conditions de reprise du travail à temps partiel thérapeutique, la Caisse nationale d'assurance maladie conseille de recourir à un avis médical (comité médical, médecin agréé ou médecin de prévention) pour déterminer les modalités de travail et aménagements éventuels, compatibles avec l'état de santé de l'agent.

Dans tous les cas, le médecin-conseil peut saisir le médecin du travail (médecin de prévention dans les services de l'État) pour avis sur la capacité de l'assuré à reprendre son travail à temps partiel pour motif thérapeutique (article D. 323-3 du code de la sécurité sociale).

## RÉMUNÉRATION :

En cas de reprise à temps partiel thérapeutique, les agents concernés au droit au versement d'une indemnité journalière de sécurité sociale (IJSS) :

- si la reprise du travail dans ces conditions et si le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;
- ou, si l'assuré effectue une rééducation ou une réadaptation professionnelle pour lui permettre d'occuper une fonction compatible avec son état de santé.

Sauf cas exceptionnel, porté à l'appré-

ciation souveraine de la CPAM de l'AED, l'indemnité journalière ne peut excéder le montant du salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle. Pour les agents publics, cela revient à ne pas dépasser le plein traitement de l'agent.

Ainsi, les agents sont rémunérés pour partie :

- par l'employeur, qui rémunère la durée de travail accomplie ;
- et par la caisse d'assurance maladie

qui verse les IJSS correspondant aux périodes non travaillées.

Pour rappel, la durée maximale durant laquelle un agent peut percevoir des IJSS pour ce motif ne peut excéder d'un an le délai de trois ans prévu pour le versement des IJSS au titre de la maladie de l'agent (article R. 323-3 du code de la sécurité sociale).

#### FIN DU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE :

À la fin de sa période de temps partiel thé-

rapeutique, l'AED peut reprendre son activité à temps complet.

Il peut également demander le bénéfice d'un temps partiel de droit commun (de droit ou sur autorisation), si nécessaire et s'il en remplit les conditions, ou solliciter à nouveau un congé de maladie si ses droits ne sont pas épuisés. ■



© iStock - DNY59

## UNE VRAIE ASSISTANCE JURIDIQUE GRÂCE AU SNALC

**POUR LE SNALC, LA DÉFENSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DU RESPECT DES PERSONNES EST UNE PRIORITÉ.**

**N**os conditions de travail de plus en plus dégradées deviennent difficiles à supporter. Les personnels n'ont bien souvent plus aucun soutien de leur administration en cas de difficulté. La culture de l'excuse et de l'impunité, la mise au pas voire l'humiliation orchestrées par certains petits caporaux se sont développées et elles font des ravages.

Le **SNALC** a été le premier syndicat à

proposer à ses adhérents une assistance juridique pénale (agression, diffamation, harcèlement...) assurée par notre partenaire exclusif la Covea-GMF. Ces garanties spécifiques pour les risques liés au métier sont comprises dans l'adhésion au **SNALC** : plus besoin de cotisation complémentaire.

En adhérant au **SNALC**, vous bénéficiez automatiquement des services juridiques de la Garantie Mutuelle des

Fonctionnaires, 1<sup>er</sup> assureur du secteur public, pour les risques liés à votre profession : injures, harcèlement, dénominations calomnieuses, problèmes avec votre chef d'établissement ou de service, vos élèves, les parents d'élèves, vos collègues...

Lors de votre adhésion au **SNALC**, vous recevrez, avec votre reçu fiscal, un numéro de téléphone dédié pour accéder aux services de la GMF.



## Les revendications du SNALC pour les assistants d'éducation :

# Pour un VRAI STATUT

# Pour un VRAI SALAIRE

### Une sécurisation des parcours

- ▶ La publication du décret définissant les conditions d'accès au CDI pour une application à la rentrée 2022.
- ▶ L'obtention d'un véritable statut de la Fonction publique.
- ▶ La pérennisation de l'affectation sur une école, un collège ou un lycée.

### Une revalorisation salariale

- ▶ Une grille indiciaire nationale avec avancement automatique et accéléré pour les premiers échelons.
- ▶ L'accès à l'ensemble des prestations revalorisées de l'action sociale.
- ▶ Un montant de l'heure supplémentaire au moins égal à 125% du SMIC horaire et un forfait nuit de 5 heures.

### Une stabilité de l'environnement de travail et de l'emploi

- ▶ Des recrutements massifs d'AED et un accès au temps complet pour les AED qui le souhaitent afin de pallier le manque récurrent de personnels dans les vies scolaires.
- ▶ L'accès effectif et facilité aux concours de recrutement et à leur préparation.
- ▶ Une véritable formation initiale et continue de qualité et un doublement du crédit d'heures pour formation.

### Une reconnaissance des missions

- ▶ Une redéfinition, une clarification et une hiérarchisation des missions des AED.
- ▶ Un recrutement académique pour éviter pressions et abus par des chefs d'établissement.
- ▶ Une certification ou un diplôme de reconnaissance des acquis professionnels.

### Une meilleure protection

- ▶ Un interlocuteur Ressources humaines ou référent AED dans chaque rectorat pour toute question d'ordre professionnelle.
- ▶ Un rôle accru de la CCP (recrutement, affectation, droit à la formation...).
- ▶ Une médecine du travail aisément accessible et de qualité.



**POUR JOINDRE LE SNALC DE VOTRE ACADÉMIE,  
SIGNALER UN CHANGEMENT DE VOTRE SITUATION,  
POSER UNE QUESTION SUR VOTRE CONTRAT  
OU VOS CONDITIONS DE TRAVAIL...**

[snalc.fr/contact](https://snalc.fr/contact)

OU

<https://oxiforms.com/?edlcA>

**ADHÉSION AED : 30€ UNE SEULE ANNÉE.  
POUR TOUTES LES ANNÉES D'AED SUIVANTES,  
L'ADHÉSION VOUS EST OFFERTE.**

**LE SNALC EST LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF  
LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE.**

Nos salaires sont trop bas. Le point d'indice est gelé. Logiquement,  
le SNALC n'augmente pas ses tarifs pour la 11<sup>ème</sup> année consécutive.

**CHOISISSEZ LIBREMENT VOTRE MOYEN DE PAIEMENT, RAPIDE ET SÉCURISÉ :**

- **PAR CARTE BANCAIRE :** [snalc.fr/adhesion-carte/](https://snalc.fr/adhesion-carte/)
- **PAR PRÉLÈVEMENTS MENSUALISÉS SANS FRAIS :** [snalc.fr/adhesion/](https://snalc.fr/adhesion/)
- **PAR CHÈQUE :** [snalc.fr/uploads/bulletin.pdf](https://snalc.fr/uploads/bulletin.pdf)
- **PAR VIREMENT BANCAIRE :** [snalc.fr/adhesion-virement/](https://snalc.fr/adhesion-virement/)

**QUAND L'ÉDUCATION NATIONALE NE PROPOSE RIEN  
AUX PERSONNELS EN SOUFFRANCE, LE SNALC, LUI, AGIT.**

DANS LE CADRE DE SON PROPRE COMITÉ D'ENTREPRISE,  
**AVANTAGES-SNALC**, LE SNALC A CRÉÉ :

**mobi-  
snalc**

**DISPOSITIF EXCLUSIF DESTINÉ AUX ADHÉRENTS DU SNALC :**

- Prévention et la remédiation de la souffrance au travail.
- Conseil en évolution professionnelle.

[snalc.fr/mobi-snalc](https://snalc.fr/mobi-snalc)