

Éditorial

Vos activités (surveillance des élèves, aide aux élèves handicapés) en tant qu'AED ou AVS correspondent à des missions indispensables pour le fonctionnement des établissements scolaires. Le SNES-FSU qui, dans toutes les académies, siège dans les commissions paritaires concernant les AED, se bat pour l'amélioration du statut des AED et assure la défense individuelle de chaque AED qui le sollicite. La crise de recrutement dans le second degré et le taux de chômage en France devrait faire prendre conscience au ministre qu'une amélioration des conditions de travail et de rémunération des AED est urgente, tant pour permettre aux étudiants qui veulent passer les concours de l'Éducation nationale de pouvoir travailler tout en poursuivant leurs études que pour ceux qui souhaitent travailler tout en poursuivant une formation professionnelle. La bataille que mène le SNES-FSU pour la reconnaissance du métier d'accompagnant d'élèves en situation de handicap (AESH) commence à porter ses fruits avec la publication d'un décret pour le recrutement et la rémunération de ces personnels, la possibilité de signer un CDI pour ceux qui ont plus de 6 ans d'expérience et le projet de création d'un diplôme. Toutefois, le refus du ministère de créer un véritable corps de fonctionnaires n'est pas acceptable. Dans chaque établissement, les adhérents du SNES-FSU peuvent vous aider dans les difficultés que vous pouvez rencontrer. N'hésitez pas à les solliciter. Ce mémo a pour objet de répondre à nombre de vos interrogations mais aussi de vous faire connaître le SNES et la FSU et leurs revendications pour les assistants d'éducation. Nous espérons qu'il répondra à vos attentes et vous donnera l'envie d'agir avec le SNES et la FSU pour faire respecter vos droits et en gagner de nouveaux.

Augustin Cluzel et Mathurin Levis, secrétaires de catégorie « Étudiants-surveillants »

Xavier Marand, secrétaire général adjoint

Sommaire

Le SNES-FSU et les Assistants d'éducation Des MI-SE aux assistants d'éducation : une dégradation de l'encadrement des élèves	1
Le SNES-FSU qu'est-ce que c'est ?	3
Les assistants d'éducation dans le SNES	3
Les objectifs généraux du SNES	4
La représentativité du SNES	5
Le SNES dans la FSU	6
La FSU en bref	6
Les syndicats de la FSU	6
Les mandats du SNES	8
Pourquoi se syndiquer ?	10
Généralités Qui sont les assistants d'éducation ?	11
À quel niveau a lieu la gestion des assistants d'éducation ?	11
Quelques petits conseils pratiques pour bien signer votre contrat	11
Quels sont les principaux textes statutaires qui vous régissent ?	13
Autour du contrat Le recrutement	15
Comment postuler ?	15
Quelles sont les conditions de recrutement ?	15
Comment se passe le recrutement même ?	16
Y a-t-il une période d'essai ?	16
Que m'impose mon contrat ?	16

Quelle est la durée du contrat ?	16
Peut-on être recruté à temps incomplet ?	17
Qu'est-ce que veut dire « être annualisé » ?	17
Peut-on être mis à la disposition d'une collectivité territoriale ?	17
Que me permet mon contrat ?	17
Est-ce que je peux demander à passer à temps partiel ?	17
Ai-je droit à des heures déduites de mon temps de travail pour ma formation ?	17
Peut-on améliorer un contrat de travail ?	18
Mon temps de travail	18
Quel sera mon temps de travail et comment est-il réparti sur l'année ?	18
Comment sont décomptées mes heures de nuit quand je suis engagé pour l'internat ?	19
Les fins de contrats	19
Comment se passe un renouvellement de contrat ?	19
Que se passe-t-il en cas de démission ?	19
Que se passe-t-il en cas de licenciement ?	20
La vie dans l'établissement Quelles sont mes missions ?	21
Les missions « statutaires »	21
École ouverte	21
Activités sportives	21
Assistance d'un professeur handicapé	21
Est-ce que je peux remplacer des personnels titulaires ?	21
La surveillance des examens et des contrôles est-elle de ma compétence ?	22
Comment est établi mon emploi du temps ?	22
Comment s'organisent mes pauses ?	22
Le repas	22
Les autres pauses	23
À qui me référer dans l'établissement ?	23
Le chef d'établissement	23
Le Conseiller principal d'éducation (CPE)	23
Comment tourne la vie scolaire ?	24
Les heures supplémentaires	26
La formation à l'emploi	26
Les droits et comment les faire valoir Récapitulatif des autorisations d'absences facultatives	27
Récapitulatif des autorisations d'absences de droit	28
Est-ce que j'ai droit à des jours pour mes examens et concours ?	28
Ai-je droit à un congé formation ?	28
Ai-je droit à prendre des congés non rémunérés ?	29
Congé pour raisons de famille	29
Congé pour convenances personnelles	29
Congé pour création d'entreprise	29
Comment réintégrer son poste quand on a pris un congé non rémunéré ?	29
Qui me représente ?	29
Au niveau local	29
Au niveau académique	30
Comment peut-on changer d'établissement ?	31
Peut-on faire valoriser ses fonctions ?	31
Validation des acquis de l'expérience	31
Comment accéder à la fonction publique ?	32
Régime disciplinaire	33
Que faire en cas de problème ?	33
Réflexes à avoir	33
Le CA	34

Les droits syndicaux	34
Des droits collectifs	34
Des droits individuels	35
Les recours	36
Recours administratif	36
Recours gracieux	36
Recours contentieux	37
Les assistants pédagogiques Quelles sont exactement mes missions ?	39
Quelles sont les conditions de recrutement ?	40
Est-ce que j'ai droit à du temps pour préparer mes heures de soutien ?	40
Est-ce que je peux avoir un contrat à temps plein et sur combien de semaines dois-je travailler ?	40
Quel sera exactement mon temps de travail annuel et hebdomadaire ?	41
À qui puis-je me référer par rapport à mon travail ?	41
Est-ce que j'ai droit à une formation spécifique ?	41
Comment se passent mes absences pour mes concours et examens ainsi que l'aménagement de mon emploi du temps par rapport à mes études ?	41
Les accompagnants des élèves en situation dehandicap (AESH) Un nouveau statut	43
Quelles sont exactement mes missions ?	43
À quel niveau s'effectue mon recrutement et quelles sont mes missions ?	44
Quelles sont mes conditions d'emploi ?	44
Suis-je assuré de bénéficier d'une formation ?	44
Rémunération pendant et après votre contrat Quel est mon traitement mensuel brut si je suis à temps plein ?	45
Est-ce que je peux cumuler ma paye avec une bourse d'enseignement supérieur ?	45
Est-ce que je peux exercer une activité rémunérée supplémentaire ?	46
Quelle est ma rémunération pendant les vacances ?	46
Congés payés	46
Est-ce que j'ai droit à des indemnités particulières ?	46
Indemnité de résidence	46
Indemnité de transport	46
Indemnité de difficulté administrative	46
Supplément familial de traitement	46
Qu'en est-il des impôts et de mes frais réels ?	47
Le chômage	47
Protection et action sociale Quels sont mes droits en cas de maladie ?	49
Comment sont indemnisés les divers congés médicaux ?	49
Quels sont mes droits en cas de grave maladie ?	49
Quelles sont les démarches à suivre ?	49
Que se passe-t-il en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle ?	50
Que se passe-t-il quand je deviens parent ?	50
Les congés rémunérés	50
Les congés non rémunérés	51
À quel type d'affiliation ai-je droit ?	52
Les ayants droit	52
L'ouverture des droits	52
La Sécurité sociale	52
Sécurité sociale et chômage	52
La MGEN	53
La CMU	53
Les cotisations	54
Régime spécial : Alsace-Moselle	54
Retraite-IRCANTEC	54

Dans quel cadre puis-je faire compter mes années en tant qu'assistant d'éducation pour ma retraite ?

54

Objet de la validation	54
Quand faire la validation ?	54
Quel est le coût de la validation ?	55
Prestations familiales	55
Les allocations familiales	55
Le complément familial	56
Allocations diverses	56
Garde d'enfant à domicile	58
Logement, vacances, garde des enfants : l'action sociale	59
Principales prestations d'action sociale (taux 2009)	59
Accès au logement locatif	59
Aides au logement de la caisse des allocations familiales	60
Loisirs, culture, vacances	60
Restauration (PIM « prestation repas »)	60
Secours exceptionnels : aides et prêts	60
Les prestations sociales d'initiative académique (ASIA)	60
Principaux textes	61
Bulletin d'adhésion	82
Index	84
Adresses de nos sections académiques	IV

Adresses de nos sections académiques (S3)

Aix-Marseille : 12, place du Général-de-Gaulle, 13001 Marseille Tél. : 04 91 13 62 81/82/84 - Fax : 04 91 13 62 83 Mél. : s3aix@snes.edu Site : www.aix.snes.edu

Amiens : 25, rue Riolan, 80000 Amiens Tél. : 03 22 71 67 90 Fax : 03 22 71 67 92 Mél. : s3ami@snes.edu Site : www.amiens.snes.edu

Besançon : 19, av. Edouard-Droz, 25000 Besançon Tél. : 03 81 47 47 90 - Fax : 03 81 47 47 91 Mél. : s3bes@snes.edu Site : www.besancon.snes.edu

Bordeaux : 138, rue de Pessac, 33000 Bordeaux Tél. : 05 57 81 62 40 - Fax : 05 57 81 62 41 Mél. : s3bor@snes.edu Site : www.bordeaux.snes.edu

Caen : 206, rue Saint-Jean, BP 93108, 14019 Caen Cedex 2 Tél. : 02 31 83 81 60 Fax : 02 31 83 81 63 Mél. : s3cae@snes.edu Site : www.caen.snes.edu

Clermont : Maison du Peuple, 29, rue Gabriel-Péri, 63000 Clermont-Ferrand Tél. : 04 73 36 01 67 Fax : 04 73 36 07 77 Mél. : s3cle@snes.edu Site : www.clermont.snes.edu

Corse : Site : www.corse.snes.edu Ajaccio : Centre syndical Jeanne-Martinelli, Avenue du Président-Kennedy, 20090 Ajaccio Tél. : 04 95 23 15 64 - Fax : 04 95 22 73 88 Mél. : s3-

ajaccio@corse.snes.edu Bastia : Maison des syndicats, imp. Patrimoine, 2, rue Castagno, 20200 Bastia Tél. : 04 95 32 41 10 - Fax : 04 95 31 71 74 Mél. : s3cor@snes.edu

Créteil : 3, rue Guy-de-Gouyon-du-Verger 94112 Arcueil Cedex Tél. : 01 41 24 80 53 et 01 41 24 80 54 Fax : 01 41 24 80 61 Mél. : s3cre@snes.edu Site : www.creteil.snes.edu Dijon : 6, allée Cardinal-de-Givry, 21000

Dijon Tél. : 03 80 73 32 70 - Fax : 03 80 71 54 00 Mél. : s3dij@snes.edu Site : www.dijon.snes.edu

Grenoble : 16, avenue du 8-Mai-45, BP 137, 38403 Saint-Martin-d'Hères Cedex Tél. : 04 76 62 83 30 - Fax : 04 76 62 29 64 Mél. : s3gre@snes.edu Site : www.grenoble.snes.edu

Guadeloupe : 2, résidence « Les Alpinias » Morne-Caruel, 97139 Les Abymes Tél. : 05 90 90 10 21 Fax : 05 90 83 96 14 Mél. : s3gua@snes.edu Site : www.guadeloupe.snes.edu

Guyane : Mont-Lucas, bât. G, local 3435, 97300 Cayenne Tél. : 05 94 30 05 69 Fax : 05 94 31 00 57 Mél. : s3guy@snes.edu Site : www.guyane.snes.edu

Lille : 209, rue Nationale, 59800 Lille Tél. : 03 20 06 77 41 - Fax : 03 20 06 77 49 Mél. : s3lil@snes.edu Site : www.lille.snes.edu
Limoges : 40, avenue Saint-Surin, 87000 Limoges Tél. : 05 55 79 61 24 Fax : 05 55 32 87 16 Mél. : s3lim@snes.edu Site : www.limoges.snes.edu
Lyon : 16, rue d'Aguesseau, 69007 Lyon Tél. : 04 78 58 03 33 Fax : 04 78 72 19 97 Mél. : s3lyo@snes.edu Site : www.lyon.snes.edu
Martinique : Cité Bon Air, bât. B, route des Religieuses, 97200 Fort-de-France Tél. : 05 96 63 63 27 Fax : 05 96 71 89 43 Mél. : s3mar@snes.edu Site : www.martinique.snes.edu
Mayotte : Résidence Bellecombe, 110, lotissement des Trois-Vallées, 97600 Mamoudzou Tél.-fax : 0269 62 50 68 Mél. : mayotte@snes.edu Site : www.mayotte.snes.edu
Montpellier : Enclos des Lys B, 585, rue de l'Aiguelongue, 34090 Montpellier Tél. : 04 67 54 10 70 Fax : 04 67 54 09 81 Mél. : s3mon@snes.edu Site : www.montpellier.snes.edu
Nancy-Metz : 15, rue Godron, BP 72235, 54022 Nancy cedex Tél. : 03 83 35 20 69 Fax : 03 63 55 60 18 Mél. : s3nan@snes.edu Site : www.nancy.snes.edu
Nantes : 15, rue Dobrée, 44100 Nantes Tél. : 02 40 73 52 38 Fax : 02 40 73 08 35 Mél. : s3nat@snes.edu Site : www.nantes.snes.edu
Nice : 264, bd de la Madeleine, 06000 Nice Tél. : 04 97 11 81 53 Fax : 04 97 11 81 51 Mél. : s3nic@snes.edu Site : www.nice.snes.edu
Orléans-Tours : 9, rue du Faubourg-Saint-Jean, 45000 Orléans Tél. : 02 38 78 07 80 Fax : 02 38 78 07 81 Mél. : s3orl@snes.edu Site : www.orleans.snes.edu Paris : 3, rue Guy-de-Gouyon-du-Verger 94112 Arcueil Cedex Tél. : 01 41 24 80 52 Fax : 01 41 24 80 59 Mél. : s3par@snes.edu Site : www.paris.snes.edu
Poitiers : Maison des Syndicats, 16, av. du Parc-d'Artillerie, 86000 Poitiers Tél. : 05 49 01 34 44 Fax : 05 49 37 00 24 Mél. : s3poi@snes.edu Site : www.poitiers.snes.edu
Reims : 35/37, rue Ponsardin, 51100 Reims Tél. : 03 26 88 52 66 Fax : 03 26 88 17 70 Mél. : s3rei@snes.edu Site : www.reims.snes.edu
Rennes : 24, rue Marc-Sangnier, 35200 Rennes Tél. : 02 99 84 37 00 Fax : 02 99 36 93 64 Mél. : s3ren@snes.edu Site : www.rennes.snes.edu
Réunion : BP 30072, 97491 Saint-Clotilde Cedex Tél. : 02 62 97 27 91 Fax : 02 62 97 27 92 Mél. : s3reu@snes.edu Site : www.reunion.snes.edu
Rouen : 14, bd des Belges, BP 543 76005 Rouen cedex Tél. : 02 35 98 26 03 Fax : 02 35 98 29 91 Mél. : s3rou@snes.edu Site : www.rouen.snes.edu
Strasbourg : 13A, bd Wilson, 67000 Strasbourg Tél. : 03 88 75 00 82 Fax : 03 88 75 00 84 Mél. : s3str@snes.edu Site : www.strasbourg.snes.edu
Toulouse : 2, avenue Jean-Rieux, 31500 Toulouse Tél. : 05 61 34 38 51 Fax : 05 61 34 38 38 Mél. : s3tou@snes.edu Site : www.toulouse.snes.edu
Versailles : 3, rue Guy-de-Gouyon-du-Verger 94112 Arcueil Cedex Tél. : 01 41 24 80 55 et 01 41 24 80 56 Fax : 01 41 24 80 62 Mél. : s3ver@snes.edu Site : www.versailles.snes.edu

Chapitre 1

Le SNES-FSU et les assistants d'éducation

Des MI-SE aux assistants d'éducation : une dégradation de l'encadrement des élèves

1937-1938 à 2003 : les maîtres d'internat et surveillants d'externat

La présence de surveillants dans les établissements scolaires en France remonte à plusieurs décennies. Les années 1930 avaient vu l'apparition des Maîtres d'internat (MI) et des Surveillants d'externat (SE). L'objectif fixé par le gouvernement du Front Populaire de l'époque était de permettre à des jeunes issus de milieux populaires de financer leurs études supérieures en apportant un encadrement aux élèves du secondaire. Ainsi, ces fonctions étaient considérées comme un

moyen d'ascension sociale dans un système scolaire qui tardait à se démocratiser. L'équivalent temps plein (ETP) d'un MI-SE était de 26h pour un SE et de 32h pour un MI, payés aux alentours de 1200€ par mois. Grâce à l'action collective, les MI-SE ont pu voir leurs conditions de travail améliorées notamment par la circulaire de 1968 qui accordait des journées pour réviser les concours et les examens. Mais ce statut a été sans cesse remis en cause par les gouvernements qui ont suivi.

2003 : la création des assistants d'éducation

En 2003, le ministre Luc Ferry a souhaité remplacer cette catégorie par une autre : les assistants d'éducation, censés répondre davantage aux besoins des établissements scolaires supprimant dans le même mouvement des dizaines de milliers « d'emplois jeunes ». Au lieu d'améliorer le statut des MI-SE, le choix a été fait de créer une catégorie plus précaire, soumise directement au chef d'établissement (du recrutement au non-renouvellement du contrat), pressée par une annualisation et un maximum de service difficilement compatibles avec la poursuite d'études. Dès l'annonce du projet de réforme, le SNES-FSU s'y est opposé en mettant en avant les risques de dérives liés au recrutement local mais aussi la précarité de ces nouveaux personnels. Malgré une mobilisation très importante des MI-SE avec le SNES-FSU refusant de voir disparaître un système qui avait permis à des milliers de jeunes de poursuivre des études, le gouvernement est passé en force sur cette question. Depuis la rentrée 2003, des milliers d'AED ont été recrutés, sans toutefois compenser les suppressions d'emplois de MI-SE et d'emplois jeunes. Les craintes que le SNES-FSU avait émises se sont révélées justifiées : de nombreux cas d'abus nous sont révélés chaque jour (temps de travail supérieur à ce qu'il devrait être, tâches ne relevant pas des fonctions d'un AED, autoritarisme en tout genre...). Quatorze ans plus tard, ce sont encore des milliers de jeunes collègues qui manquent à l'appel pour l'encadrement des élèves dans les vies scolaires.

2005-2006 : l'arrivée des emplois vie scolaire dans les établissements

Mais la détérioration des conditions de travail ne s'est pas arrêtée aux AED. Les contrats Emploi de vie scolaire (EVS) sont des contrats de droit privé. Ils ont été, par le biais des Contrats d'accompagnement vers l'emploi (CAE) et des contrats d'avenir (CA), adaptés en postes de surveillants pour une « aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement des élèves ». Le ministère assure qu'il n'y a pas substitution mais de nombreuses situations locales nous prouvent que des CAE sont embauchés en masse dans les vies scolaires et que des contrats d'AED ne sont pas renouvelés. Le problème est donc ici sur deux fronts : celui de la précarité pour des personnels qui se retrouvent à travailler 26 heures par semaine pour 700 € par mois sur un maximum de deux ans, et celui de la qualité du service d'encadrement des élèves sachant que ces recrutements se font sans aucune exigence de qualification.

2005 : la création des assistants pédagogiques

À la suite du mouvement lycéen, le ministère a élargi les compétences des assistants d'éducation en créant des assistants pédagogiques chargés du soutien scolaire des lycéens pour la rentrée 2005. Le dispositif a été étendu en janvier 2006 dans quelques collèges puis en septembre 2006 aux 249 réseaux (collèges et écoles) dénommés « Ambition réussite » dans le cadre de la réforme des ZEP. Ces jeunes recrutés à bac + 2, ne sont pas suffisamment rémunérés pour assurer des fonctions de soutien scolaire particulièrement floues ! Même l'inspection générale reconnaît l'échec de ce dispositif et appelle à des recrutements plus nombreux de professeurs dans les établissements difficiles.

2010 : La création des Contrats Uniques d'Insertion

La durée maximale d'un CUI en CDD est d'un an reconductible une fois. Toutefois cette durée maximale peut être portée à 5 ans pour les personnes :

- âgées de 50 ans et plus à la signature du CUI
- reconnues travailleurs handicapés

À titre dérogatoire, ce type de contrat peut être prolongé pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, jusqu'à la date où ils seront autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite. Le contrat est signé pour une quotité de 20h. Selon les académies, on voit des modulations de ce temps de travail montant la quotité à 24h ou 26h. L'article L,5134-26 du Code du Travail stipule effectivement que pour les emplois aidés de type CUI « la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la

période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire ». Il précise également que « cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié ».

2017 : l'heure du bilan

Quatorze ans après la création des contrats AED, les premiers constats dressés par le SNES-FSU se sont vus confirmés et la situation n'a cessé de se détériorer, • Une quantité affolante d'AED étant arrivée au terme de leurs six ans maximum quitte l'Éducation nationale pour aller pointer directement au chômage. • En majorité, les AED ne sont pas étudiants alors que ce type de contrat avait été créé dans le but de rendre cet emploi compatible avec la poursuite d'études supérieures. • Les AED sont amenés à effectuer des missions pour lesquelles ils n'ont ni les qualifications, ni le salaire. • Des dérives autoritaires de la part de certains chefs d'établissement débouchent sur des non-renouvellements de contrat abusifs. • L'imbroglio dans la définition très personnelle du ministère du terme « modulation » du temps de travail des CUI-CAE : au lieu de mettre en place des emplois du temps variables mais respectant un temps de travail moyen, cela s'est transformé en « annualisation ». Cette pratique est désormais parfaitement illégale.

Ce que pense le SNES-FSU...

La suppression des maîtres d'internat-surveillants d'externat (MI-SE) a mis fin au recrutement rectoral d'étudiants-surveillants sur critères sociaux. Le recrutement local au niveau de l'établissement engendre un manque de transparence et conduit à une dépendance exclusive au chef d'établissement dans le renouvellement des contrats. Les premières vagues de fins de contrats pour les assistants d'éducation traduisent cette profonde transformation : la précarité comme mode de recrutement et d'emploi pour les personnels chargés de la surveillance dans les lycées et collèges. C'est contre cette précarité, contre les conditions de recrutement, d'emploi et de service qu'elle entraîne, contre l'arbitraire qu'elle permet trop souvent, que le SNES-FSU se bat. Pour le SNES-FSU, la surveillance n'est pas un métier tourné vers le long terme. Il doit être un tremplin vers une carrière professionnelle pérenne, c'est pourquoi il tient à ce que ces fonctions soient assurées par des étudiants. Pour les non étudiants recrutés comme AED, le SNES-FSU revendique des formations sur le temps de travail, permettant d'acquérir une qualification, ou de préparer un concours. Dans le même temps, nous nous battons pied à pied pour obtenir des améliorations concrètes des conditions de service, d'emploi et de rémunération des assistants d'éducation, qui permettent de rendre compatibles des études supérieures et la préparation de concours avec l'activité d'assistant d'éducation (par exemple la prise en compte du stage, obligatoire pour valider une formation, intervenant pendant l'année scolaire). C'est ainsi que nous avons obtenu en 2008 que les assistants d'éducation puissent bénéficier de congés rémunérés pour les examens et concours. (Circulaire n° 2008-108 du 21 août 2008). C'est pour combattre la précarité de la situation des assistants d'éducation que nous entendons utiliser tout le poids du SNES-FSU, syndicat majoritaire dans les lycées et collèges. La durée des contrats et la limitation de leur nombre rend aujourd'hui difficile, voire impossible, la construction d'un projet d'études supérieures ou la préparation d'un concours. Cette situation est préjudiciable pour les AED comme elle l'est pour les missions qu'ils sont amenés à assurer. Elle risque de transformer progressivement la mission éducative, en « petits boulots », comme chez McDonald's.

LE SNES-FSU, qu'est-ce que c'est ?

Le SNES-FSU, syndicat national des enseignements de second degré, est un syndicat multicatégoriel. Il regroupe des professeurs, des professeurs-documentalistes, des personnels de surveillance, d'éducation, d'orientation. Qu'ils soient titulaires ou non, en activité, en formation ou en retraite, toutes et tous ont leur place dans le syndicat. Le SNES-FSU est ainsi présent dans les établissements scolaires (lycées, collèges, EREA, etc.), dans les CIO (Centres d'information et d'orientation) et dans divers établissements comme le CNED (Centre national d'enseignement à distance), les CNDP et CRDP (Centre(s) national/régional de documentation pédagogique), l'IFÉ (Institut Français de l'Éducation), etc. Comme le rappellent ses statuts, un des buts du SNES-FSU est « d'établir entre tous ses membres, par-delà les spécialités et les catégories, des liens de

solidarité durables ». Construire des revendications qui fédèrent toutes les catégories autour d'un projet commun pour l'école, la réussite de tous les jeunes et le développement du service public d'éducation est l'objectif permanent du syndicat. Le SNES-FSU a créé un Institut de recherches historiques sur le syndicalisme dans les enseignements du second degré (IRHSES) qui met à la disposition des étudiants, chercheurs, etc. des documents sur l'histoire du syndicalisme dans les enseignements de second degré. Le SNES-FSU a également créé une Association pour le Développement d'Auxiliaires Pédagogiques et de Technologies d'enseignement (ADAPT), qui publie de nombreux ouvrages visant à alimenter la réflexion sur le système éducatif, les disciplines et les pratiques pédagogiques, d'établir un lien entre recherche et enseignement, de permettre des échanges d'idées et de services entre collègues, bref de favoriser tout ce qui peut améliorer et faciliter l'exercice du métier d'enseignant.

Les assistants d'éducation dans le SNES-FSU

D'une façon générale, sur l'ensemble des terrains, le SNES-FSU montre chaque jour davantage qu'il est le seul syndicat des personnels de surveillance qui prenne réellement en compte leurs revendications et leurs besoins. Il leur assure au quotidien une défense individuelle et collective. Le SNES-FSU est et a été à l'initiative de tous les mouvements pour la défense des étudiants-surveillants et de ce qu'il représente en terme d'aide aux études pour les jeunes issus des milieux populaires, mouvements très largement suivis par les personnels concernés, activement soutenus par les autres personnels. Sa représentativité dans les commissions consultatives paritaires (CCP) académiques des personnels de surveillance, est importante. Revendication portée de longue date par le SNES-FSU et la FSU, les CCP ont été créées dans l'ensemble de la fonction publique pour tous les non titulaires. Elles l'ont été en mars 2008 à l'éducation nationale. Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles de licenciement et sur les sanctions disciplinaires. Elles peuvent également l'être sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires. Le SNES-FSU et les autres syndicats de la FSU considèrent que c'est encore très insuffisant ! Nous demandons que les CCP soient consultées sur les recrutements et affectations, informées des rémunérations et de leur évolution, saisies des refus de congé ou des recours sur les éléments d'évaluation, etc. Leur création constitue cependant une étape. Le SNES-FSU, avec les élus et les autres syndicats de la FSU continueront à se battre pour que ces CCP deviennent un outil complet de défense des personnels non titulaires contre l'arbitraire, les abus et les pressions. Ils y porteront systématiquement leurs revendications et l'écho de leurs luttes. De nombreux assistants d'éducation adhèrent au SNES-FSU, l'outil syndical indispensable à la défense de leurs revendications. Enfin, le SNES-FSU propose un projet novateur pour la surveillance avec le souci de préserver la reconnaissance du double statut d'étudiant et de surveillant. Le recrutement exclusif d'étudiants sur critères sociaux – qui a permis à des milliers de jeunes bacheliers issus de milieux populaires d'accéder à l'université, aux diplômes, voire aux fonctions d'enseignement – doit être rétabli car il est la garantie d'une véritable aide sociale de la part de l'État. À l'origine, l'Éducation nationale souhaitait, à travers le contrat AED, relancer l'ascenseur social, il est urgent que cela devienne une réalité. Dans les sections syndicales des établissements appelées S1 (c'est la base du syndicat) ; dans bon nombre d'établissements, ils sont aussi candidats sur les listes SNES-FSU au conseil d'administration et y sont élus. Dans les sections académiques (S3) et départementales (S2) on retrouve partout des AEd et AESH militants. Il n'est pas simple de concilier études, activité professionnelle et engagement syndical. Néanmoins, des collectifs sont constitués dans le SNES-FSU généralement au niveau académique. Composés d'assistants d'éducation et des élus aux CCP personnels de surveillance, ils mènent une réflexion sur l'action au niveau académique et en assurent la mise en place. Ils tiennent des permanences régulières pour informer et défendre leurs collègues. C'est le maillon de défense le plus important pour les AED. N'hésitez pas à contacter la section de votre académie si vous souhaitez vous aussi participer à ces collectifs. Au niveau national (S4) Il existe également un collectif national constitué autour d'un secrétariat national de catégorie, élu tous les deux ans en même temps que les autres membres de la direction nationale du syndicat. Des représentants des académies participent à ce

collectif national. Précisons enfin que des assistants d'éducation participent au congrès national du syndicat et aux réunions de S1 et congrès académiques qui le préparent. Ce sont des moments privilégiés de confrontation des points de vue et d'élaboration des revendications syndicales.

Les objectifs généraux du SNES-FSU

Ses principaux objectifs sont notamment : • d'étudier et de défendre les intérêts professionnels, individuels et collectifs, matériels et moraux, de ses membres ; • de lutter pour l'amélioration des méthodes et des moyens de l'enseignement public, et notamment pour une véritable démocratisation de l'Éducation nationale ; • de défendre et promouvoir les enseignements de second degré ; • de lutter pour la sauvegarde et l'épanouissement de la laïcité de l'école et de l'État ; • d'œuvrer pour la défense et l'élargissement des droits des fonctionnaires, des libertés syndicales et démocratiques ; • de contribuer à l'élévation du niveau intellectuel, civique et moral de la Nation, à l'étude des grands problèmes d'ordre économique et social, à l'action pour le maintien de la paix dans le monde ; • d'assurer le resserrement des liens entre toutes les organisations syndicales de travailleurs, la solidarité nécessaire avec tous les salariés. Dans tous ces domaines, le syndicat agit dans le respect absolu des croyances et des opinions politiques, philosophiques ou religieuses de tous ses adhérents (art. 4 des statuts).

La représentativité du SNES-FSU

Au-delà du nombre de ses adhérents (plus de 65 000), elle se mesure par son audience lors des élections professionnelles aux CCP académiques des personnels de surveillance, à celles des non titulaires d'enseignement, d'éducation et d'orientation, et aux CAP (Commissions administratives paritaires) pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation titulaires. Les élections de décembre 2011 ont confirmé la représentativité du SNES-FSU. Il a obtenu près de 50 % des voix aux CAP (Commission administrative paritaire) devançant largement les autres syndicats dont aucun ne dépasse les 12 %. Lors des élections 2014 aux CCP des personnels de surveillance, le SNES-FSU candidat avec les autres syndicats de la FSU, est arrivé largement en tête avec 51,4 % des voix et a obtenu 71 des 138 sièges attribués.

Sa vie démocratique, son indépendance et sa souveraineté

La pratique démocratique du SNES-FSU et l'ouverture de son champ d'analyse aux autres secteurs du système éducatif, à l'ensemble de l'actualité économique, sociale et culturelle nationale et internationale, permettent à notre syndicat de défendre une plate-forme revendicative cohérente. Dans cet esprit le SNES-FSU articule en permanence mesures d'urgence et propositions pour le moyen terme où toutes les catégories de personnel trouvent leur compte et qui devrait donner la possibilité de redresser la situation du service public et de ses personnels.

Le SNES-FSU une conception de l'Éducation nationale, des revendications pour améliorer les conditions de travail des personnels et une démarche syndicale unitaire

Pour une formation initiale d'un bon niveau de qualité et épanouissante pour tous les jeunes le SNES-FSU lutte pour que l'école soit celle de la réussite de tous les jeunes, pour qu'elle leur donne une formation globale favorisant leur épanouissement personnel, leur insertion sociale et leur qualification professionnelle. Cela implique que soient multipliés des moyens efficaces et précoces de lutte contre l'échec scolaire, l'amélioration des contenus d'enseignement, une meilleure prise en compte de la diversité et des aspirations des élèves et une plus grande ouverture sur le monde. Pour un service public accueillant, moderne et efficace Le SNES-FSU lutte pour le développement, l'amélioration et l'unification du service public laïque, au service de tous les citoyens, accueillant pour tous les jeunes, démocratisé dans sa gestion, indépendant de tous les intérêts privés. Aussi, le SNES-FSU lutte contre toutes les dérives de la décentralisation afin qu'elle devienne réellement un facteur de démocratisation. Il est fondamentalement attaché à la définition nationale des formations, des diplômes, des horaires, des règles de fonctionnement des établissements, des statuts des

personnels. Il revendique un service public d'éducation de qualité qui s'appuie sur des personnels recrutés à hauteur des besoins, compétents, responsables, au rôle et à la situation revalorisés. Pour atteindre ces objectifs, il faut notamment revaloriser la situation des personnels : • former des maîtres de haut niveau de qualification (bac + 5 minimum) ; à ce titre, si la formation des enseignants à bac + 5 a bien été obtenue en 2008, cela reste insuffisant ; • revaloriser les carrières en développant les possibilités de promotion interne ; • revaloriser la situation indiciaire de leurs traitements pour tenir compte de l'important déclassement de leur métier dans la fonction publique et par rapport au secteur privé afin que leur pouvoir d'achat soit non seulement maintenu mais revalorisé ; • améliorer leurs conditions d'emploi et de service. Ces quatre volets de la plate-forme revendicative du SNES-FSU impliquent le développement de l'investissement éducatif. C'est une nécessité pour le pays, pour les jeunes et pour les personnels. Sa stratégie : être unitaire dans l'action. Le SNES-FSU constate que ce qui reste décisif pour faire aboutir les revendications, c'est le rapport de force que l'action syndicale est en mesure d'établir. L'unité d'action des personnels est donc déterminante. Cette unité se construit. À tous les niveaux, le SNES-FSU cherche à impulser les actions les plus massives possible qui entraînent l'ensemble de la profession, sur la base de revendications qui tiennent compte de la spécificité de nos métiers et des objectifs ambitieux que nous visons pour le service public. Avec la FSU, il cherche également à construire des actions au niveau de la fonction publique ou interprofessionnelle. L'action syndicale est d'autant plus efficace qu'elle est largement suivie par les personnels et qu'elle bénéficie du soutien de l'opinion publique.

Le SNES dans la FSU

Créée le 15 avril 1993, la Fédération syndicale unitaire (FSU) regroupe aujourd'hui 24 syndicats nationaux, implantés dans une grande diversité de ministères et de collectivités territoriales (fonction publique d'État et fonction publique territoriale). Le SNES est l'un des 12 syndicats qui ont contribué à sa création, après son exclusion de la FEN, avec le SNEP en 1992. La création de la FSU a été à la fois l'aboutissement d'un processus pour imposer le respect des choix des syndiqués et l'amorce d'une construction inédite de formes et de pratiques syndicales unitaires plus proches des syndiqués et capables de concilier en permanence efficacité et respect du pluralisme. La FSU a dû, dès sa création, se battre pour faire reconnaître par les pouvoirs publics sa représentativité et le respect du vote des personnels. Si la FSU est aujourd'hui représentée dans la plupart des organismes consultatifs, force est de constater que dans bon nombre d'entre eux sa représentativité reste particulièrement sous-estimée. La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a mis un terme à ce type de discrimination, puisque depuis tous les organes consultatifs sont exclusivement composés sur la base des résultats des élections professionnelles. La FSU est une fédération de syndicats nationaux. Elle allie diversité, pluralisme et unité. La nouveauté organisationnelle qui la caractérise est qu'elle associe dans son fonctionnement les syndicats nationaux, les sections départementales et les tendances. Tous les syndicats de la FSU font en commun le choix de faire trancher par les syndiqués les revendications, les propositions et les orientations à promouvoir et de construire des convergences respectueuses des avis et des intérêts de chacun et de tous. Dans leur champ professionnel, ils sont la plupart du temps soit majoritaires soit très largement représentatifs.

La FSU en bref

- 24 syndicats affiliés ; 100 sections départementales ;
- plus de 163 000 adhérents ;
- plus de 260.000 voix dans les élections aux CAP de la fonction publique de l'État (21 % des exprimés), auxquelles s'ajoutent celles obtenues dans les élections aux CCP, CTPU de l'enseignement supérieur, etc. ; la FSU est ainsi la deuxième organisation syndicale de la fonction publique de l'État ;
- 40,6 % des voix à l'Éducation nationale (tous personnels confondus, enseignants, administratifs, personnels techniques, etc.), devant l'UNSA (20,7 %), FO (10 %), etc. ;
- La FSU est aujourd'hui la 4e organisation syndicale pour l'ensemble de la fonction publique (État, hospitalière, territoriale)
- des représentants au Conseil économique et social, dans les Conseils économiques et

sociaux régionaux, au Conseil d'orientation des retraites, au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, dans de très nombreux organismes consultatifs des différents ministères.

Les syndicats de la FSU

Éducation nationale - recherche

- SNASUB : Syndicat national de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques.
- SNCS : Syndicat national des chercheurs scientifiques.
- SNEP : Syndicat national de l'éducation physique de l'enseignement public.
- SNES : Syndicat national des enseignements de second degré.
- SNESup : Syndicat national de l'enseignement supérieur.
- SNICS : Syndicat national des infirmier(e)s conseiller(e)s de santé.
- SNPI : Syndicat national des personnels d'inspection (de l'Éducation nationale).
- SNUEP : Syndicat national unitaire de l'enseignement professionnel (lycées professionnels).
- SNUipp : Syndicat national unitaire des instituteurs, professeurs d'école et PEGC.
- SNUPDEN : Syndicat national unitaire des personnels de direction de l'Éducation nationale.
- SNUACTE : Syndicat national unitaire des agents des collectivités territoriales et de l'État.

Agriculture

- SNETAP : Syndicat national de l'enseignement technique agricole public. Regroupe les personnels d'enseignement et d'éducation, de laboratoire et ATOS, des établissements d'enseignement du ministère de l'Agriculture et de la Pêche.

Justice

- SNEPAP : Syndicat national de l'ensemble des personnels de l'administration pénitentiaire.
- SNPES-PJJ : Syndicat national des personnels de l'éducation surveillée-Protection judiciaire de la jeunesse. Regroupe les personnels exerçant des missions relatives au service public pénitentiaire.

Jeunesse et Sports

- EPA : Syndicat unitaire de l'éducation populaire de l'action socioculturelle et sportive EPA (Éducation, pluralisme et autogestion). Regroupe les personnels œuvrant dans les domaines des activités d'éducation populaire, de la jeunesse et des sports.

Culture

- SNAC : Syndicat national des affaires culturelles. Regroupe les personnels des services culturels de l'État, des collectivités territoriales, et les personnels permanents ou intermittents des métiers culturels, artistiques et techniques de droit privé.

Affaires étrangères et européennes

- SUPMAE : Syndicat unitaires des personnels du ministère des affaires étrangères.

Autres secteurs

- SNE : Syndicat national de l'environnement. Regroupe les personnels du ministère de l'Environnement, des parcs nationaux et régionaux, des principales agences (eau, air, etc.).
- SNUAS-FP : Syndicat national unitaire des assistants sociaux de la fonction publique (majoritaire chez les assistants sociaux de l'Éducation nationale).
- SNU-CLIAS : Syndicat national unitaire des collectivités locales, du ministère de l'Intérieur et du ministère des Affaires sociales. Rassemble les personnels des collectivités territoriales et de leurs établissements, des préfetures, des DDASS, etc.
- SNU-TEFI : Syndicat national unitaire-Travail, emploi, formation, Insertion. Regroupe les personnels des agences Pôle emploi, missions locales de l'emploi, etc.
- SNUITAM : Syndicat national unitaire interministériel des territoires, de l'agriculture et de la mer.
- SNUP-CDC : Syndicat national unitaire des personnels du groupe caisse des dépôts.

Un institut de recherche et un centre de formation syndicale

La FSU a créé un institut de formation syndicale ainsi que l'IRHESC (Institut de recherches historiques, économiques, sociales et culturelles) qui publie une revue trimestrielle *Nouveaux Regards*.

Les mandats du SNES-FSU

Congrès national de Reims - 2012 (Extraits)

3.1.6. Les conditions de travail de tous doivent être améliorées afin de permettre la poursuite d'études ou d'une formation professionnelle. Le maximum de service des AED doit être de 28 heures hebdomadaires avec 37 semaines de travail annuel (36 semaines devant élèves et 1 semaine de travail administratif). L'annualisation du temps de travail doit être abandonnée. Le travail administratif demandé aux AED doit être clairement défini (cf. 5.5.2.) et doit représenter au maximum 10 % du temps de travail hebdomadaire. Des autorisations d'absence sans perte de salaire doivent être accordées pour qu'ils puissent effectuer leurs stages. Pour les sessions d'examens et de concours, les AED doivent pouvoir bénéficier d'une autorisation d'absence sans récupération de service de 5 jours, fractionnables à la demande de l'intéressé-e, selon l'organisation des examens universitaires. Les assistants d'éducation exercent des missions essentielles au fonctionnement des établissements et à l'accompagnement éducatif des élèves. Pour améliorer les conditions de travail des AED, rendre aux établissements des moyens en matière de surveillance, la création de postes d'AED à la hauteur des besoins est impérative.

5.5.2. Le SNES-FSU rappelle l'objectif fixé par ses derniers congrès : reconstruire un statut amélioré d'étudiant-surveillant. Ce statut doit définir clairement leurs missions de surveillance et d'accompagnement éducatif ainsi que leurs tâches administratives. Dans l'immédiat, le SNES-FSU exige une amélioration du statut d'AED réservé prioritairement aux étudiants et à ceux qui suivent une formation professionnelle ou une préparation au concours. Les non-renouvellements de contrat doivent être motivés. Les AED doivent être recrutés obligatoirement par le rectorat, sur critères sociaux et avec des contrats de trois ans renouvelables une fois. Sous condition de formation ou d'étude, les AED doivent avoir la possibilité de porter à huit ans maximum leur activité dans ce statut (les deux dernières années étant dérogatoires). La rémunération des AED doit être immédiatement portée à l'indice minimum de la catégorie B. La procédure de leur rémunération ne doit en aucun cas les exclure des droits accordés aux autres non-titulaires. Les AED sont aujourd'hui les seuls personnels à ne pas pouvoir bénéficier de la prime ZEP. Le SNES-FSU réclame le droit à cette prime pour les AED. L'affectation sur les postes proches des lieux universitaires doit être favorisée pour les étudiants. Un mouvement académique avec consultation des CCP doit exister pour les AED. Les CCP doivent obligatoirement être consultées pour tous les actes de gestion des AED. Une véritable formation initiale (adaptation au poste qui doit se faire avant la prise de fonction), l'ouverture du droit à la VAE prise en charge par l'employeur, le DIF et le congé formation doivent être mis en place de façon concrète et permettre ainsi de faciliter aux AED l'obtention de leurs droits. Des moyens financiers doivent être affectés à cet effet. Exercer des fonctions d'AED doit être un véritable tremplin pour accéder à un emploi prioritairement au sein de l'EN. Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des plans de formation (cf. ci-dessus), de reconnaître l'expérience professionnelle par le biais de conventions passées avec les universités (équivalences, dispenses d'épreuves...).

5.5.3. Les fonctions d'auxiliaire de vie scolaire sont reconnues indispensables à l'accompagnement et à la scolarisation d'enfants relevant d'un handicap. Les familles et le système éducatif ont besoin d'un personnel qualifié (travail différent selon qu'on s'occupe d'un élève ayant des difficultés motrices et/ou cognitives), stable et que le nombre de postes soit augmenté. La formation initiale, insuffisante à l'heure actuelle, devrait être polyvalente pour les AVS-i et AVS-co et inclure une formation adaptée aux contraintes liées au public pris en charge. Les missions doivent être clairement définies (en cours par le biais des référentiels de compétence qui se mettent en place) et un seul statut d'AVS doit être créé (pas de recours aux contrats précaires de type CUI et mettre fin aux nouveaux « assistants de vie scolaire » recrutés par les chefs d'établissement). Il faut professionnaliser les fonctions d'AVS dans le cadre de la Fonction Publique, en catégorie B. Ces fonctions répondant à un vrai besoin et à un enjeu de service public, les AVS-AED doivent bénéficier du statut de fonctionnaire, ce qui permettrait également de pérenniser les savoirs acquis aux côtés des élèves. Une voie d'intégration pour la titularisation doit être proposée à tous celles et ceux qui occupent déjà de telles fonctions. En attendant la création d'un tel corps, l'élaboration de règles nationales (mission, recrutement rectoral, rémunération, temps de travail) pour les AVS est impérative.

Congrès national de Marseille -2014 (Extraits)

2.9.2.1. Les AED ont franchi le palier fatidique des dix ans d'existence. Une

décennie de précarité mais aussi d'abus provoqués essentiellement par deux facteurs : le recrutement local par les chefs d'établissement et le non-renouvellement sans justification. Le SNES-FSU réaffirme les mandats du congrès de Reims, notamment sur la gestion rectorale des AED, le temps de travail et la revalorisation de leur rémunération dans une grille de catégorie B, correspondant au niveau d'étude exigé. Dans l'immédiat, il exige que la loi soit respectée et que soit mise en place une obligation de justifier le non-renouvellement auprès du collègue et du rectorat avec possibilité pour le collègue de saisir la CCP pour le contester.

2.9.2.2. Les conditions de travail des AED se dégradent. Les permanences de plus en plus nombreuses, les tensions plus fréquentes lors de mouvements d'élèves dans et aux abords des établissements et les violences physiques dont ils sont la cible rendent difficile l'exercice de la mission éducative des AED. De plus, les contraintes budgétaires pèsent sur le remplacement des AED : la non prise en compte dans les contrats de remplacement des périodes de vacances n'est pas acceptable. La multiplication des mi-temps pour des raisons de moindre contrainte de service n'est pas non plus acceptable. Le SNES-FSU revendique une amélioration des conditions de travail et de service de ces personnels. Dans ce cadre, il exige que la formation de prise de poste des AED, qui est prévu à l'article 6 du décret de 2003, soit systématisé dans toutes les académies. Cette formation, pour être efficace, doit être proposée avant la prise de poste ou dans les premiers jours suivants la rentrée afin d'offrir une mise en condition pratique aux collègues. Le SNES-FSU revendique que ces journées de formation soient suivies, plus tard dans l'année, d'une journée d'analyse de la pratique afin de mettre en perspective l'expérience du terrain et les savoirs vus pendant la formation. Des AED en poste doivent être inclus dans les équipes de formation, car ils sont les plus à même de partager et transmettre leurs acquis de terrain et de répondre aux questions et éventuelles inquiétudes des nouveaux collègues.

2.9.2.3. Le DIF doit pouvoir être mobilisé et financé en période de chômage afin de permettre aussi la reconversion et l'insertion professionnelle hors Éducation Nationale et hors Fonction Publique des AED à l'issue de leurs contrats.

2.9.2.4. De moins en moins d'étudiants sont candidats aux fonctions d'AED car les conditions favorables à leur poursuite d'études ne sont pas réunies. Le SNES-FSU revendique que pour les AED qui suivent des études ou des formations, l'institution prenne en charge les frais d'inscription. L'administration doit, de plus, veiller à une meilleure articulation entre l'année universitaire et l'année scolaire afin de permettre l'exonération des frais de sécurité sociale étudiante aux AED, ces derniers ayant déjà une couverture sociale salariée assurée par la MGEN. Les AED étudiants qui ne pourraient être affectés dans un établissement proche d'un centre universitaire doivent pouvoir bénéficier d'une décharge de service qui doit être compensée. Une réalité ne peut plus être niée : les chefs d'établissement recrutent de plus en plus d'AED non étudiants. Ces personnels ayant moins de contraintes, ils sont plus faciles à gérer et peuvent effectuer un service plus important. La ligne rouge a été franchie puisque d'après les résultats du sondage AED lancé l'an passé, environ 60 % des AED recrutés ne suivent pas d'études ou de formation. Nous insistons sur la nécessité absolue de mettre en place un véritable statut d'étudiant-surveillant comme défini lors de nos précédents congrès.

2.9.2.5. Pour les AED non étudiants, le SNES-FSU revendique l'extension du crédit de 200h de formation (afin de leur permettre de trouver un emploi à l'issue de leur contrat d'AED), le choix de l'épreuve lors des concours interne (RAEP ou

épreuves sur table) car la formule actuelle ne convient pas à l'ensemble des AED qui ont rarement l'expérience devant élèves exigée lors de la présentation du RAEP. Le statut d'AED doit être associé à une formation diplômante de niveau bac+3 ou bac+5 dans le domaine éducation/animation ou autre, selon le profil du candidat et qui permettrait l'accès aux concours internes de la Fonction Publique. Le SNES-FSU réaffirme son mandat de Reims d'une dérogation afin de faire 2 ans de plus comme AED pour les personnes qui sont en train d'achever une formation qualifiante ou qui présente un concours de la Fonction Publique.

2.9.2.6. AVS : La professionnalisation des AVS annoncée par le gouvernement, même si elle constitue un vrai progrès par rapport à la situation antérieure, ne saurait être une finalité en soi. La reconnaissance du métier d'AVS par la création d'un corps de catégorie B et la mise en place de règles de gestion nationales est indispensable pour avoir des personnels formés et aptes au suivi et à l'accompagnement des élèves en situation de handicap. Pour y parvenir, le SNES-FSU revendique la titularisation dans ce corps des personnels assurant déjà ces fonctions, et la mise en place d'une véritable formation diplômante. Le travail doit se poursuivre, quant à la définition de ce nouveau métier, son statut, et les perspectives d'évolution professionnelle. Dans le contexte actuel, le SNES-FSU dénonce que les AVS soient de moins en moins recrutés sous statut AED mais sous contrat de type CAE-CUI, les écartant de fait du dispositif de CDIisation. Il exige que soit mis un terme au recrutement sous contrat CUI pour assurer ces fonctions. Le SNES-FSU demande que les mêmes dispositions soient mises en place à l'AEFE ainsi que la prise en charge financière par l'opérateur public.

Congrès national de Grenoble -2016 (Extraits)

Il est nécessaire d'améliorer les conditions de formation, de travail et de rémunérations des AESH et des AEd. Le SNES-FSU dénonce le recours abusif au fractionnement des emplois d'AEd et d'AESH. Le SNES-FSU s'oppose à l'utilisation de jeunes en service civique pour pallier l'insuffisance du nombre d'AEd et d'AESH.

Concernant les AEd, le SNES-FSU revendique un recrutement académique et un cadrage national renforcé des conditions d'emploi et de travail ce qui implique notamment que la durée du contrat initial soit de trois ans. Il réaffirme son mandat de retour au statut d'étudiant-surveillant pour assurer les missions d'AEd. Dans le cadre défini au congrès de Marseille, le SNES-FSU revendique que tous les AEd bénéficient du crédit d'heures de formation actuellement réservé aux seuls AEd étudiants.

L'accès au CDI pour les AESH est une réponse insatisfaisante au regard du caractère pérenne des missions assurées et des besoins. Seule la création d'un corps au sein de la Fonction Publique peut garantir aux personnels des conditions d'emploi, de gestion et de rémunérations équitables, et permettre d'assurer aux élèves une égalité de service sur l'ensemble du territoire. La qualification du diplôme d'accompagnement éducatif et social de niveau V n'est pas acceptable. Il faut renforcer les dispositifs de formation des AESH, qui doivent s'effectuer sur le temps de travail et répondre au mieux aux problématiques qu'ils peuvent rencontrer. Le SNES-FSU rappelle son opposition à l'utilisation des contrats de type CUI-CAE pour exercer les missions d'AESH ou d'AEd et milite pour que soit mis fin au recrutement sous contrat CUI pour assurer ces fonctions.

Rémunération

Le niveau de rémunération des AEd et AESH ne correspond pas au niveau de qualification exigé. Le SNES-FSU revendique que tous les AEd et AESH soient rémunérés selon une grille de rémunération correspondant à la catégorie B. Pour les Assistants pédagogiques et les AESH détenteurs d'un diplôme de niveau III, le SNES-FSU revendique que leur grille de rémunération soit déterminée en fonction de cette qualification. Il revendique l'attribution aux AEd et AESH des

indemnités liées à l'éducation prioritaire. En l'état actuel des choses, le niveau de rémunération des AESH, d'autant plus pour ceux qui sont à temps partiel, ne permet pas de vivre dans des conditions décentes.

Syndicalisation

Concernant les AED-AESH et personnels en CUI, s'il y a obstacle à l'adhésion, ce n'est pas son montant qui est en cause. Cette catégorie est peu prise en charge au niveau de l'établissement et le SNES-FSU n'apparaît pas comme leur syndicat « a priori ». Les propositions faites aux derniers congrès n'ont pas été ou pas pu être mises en œuvre (HIS spécifiques...). Les problématiques et les attentes sont différentes entre ceux qui sont étudiants, et ceux qui ne le sont pas. La fragilisation du contrat d'AED, le recrutement par les chefs d'établissement et ses conséquences sur les conditions de travail entraînent un turnover important et des personnels qui sont marginalisés n'ont pas un fort sentiment d'appartenance à l'Éducation nationale et ne voient donc pas l'utilité de se syndiquer, surtout à un syndicat fortement identifié professionnellement. Une campagne axée sur la revendication d'un autre statut avec cadrage national et sur un temps de travail compatible avec des études, un salaire revalorisé, est nécessaire. Le plus difficile est de rentrer en contact avec les AED qui sont souvent oubliés par les S1 et les tournées de S2. Pour soutenir ces contacts, il faut continuer à développer un matériel spécifique sur les propositions du SNES-FSU. Un matériel spécifique sur les AESH et personnels en CUI s'impose avec la même démarche en insistant sur la professionnalisation et les contrats. Tous ces personnels doivent être ainsi amenés à participer aux réunions d'information syndicale et à l'activité du syndicat. Il paraît nécessaire que chaque section académique du SNES-FSU se dote d'un secteur AED-AESH. Les propositions faites aux derniers congrès doivent être reprises et mises en œuvre.

Pourquoi se syndiquer ?

Quand un souci surgit au travail on a vite fait de se sentir isolé... On songe alors au syndicat, qui lui est toujours là pour vous aider et vous conseiller. Le SNES-FSU est le syndicat majoritaire dans l'enseignement du second degré. Il est présent sur tous les terrains : dans l'établissement, dans des permanences académiques ou nationales ; ses élus répondent chaque jour à vos appels. Des stages de formation syndicale vous tiennent informés tout au long de l'année de vos droits ainsi que des actions en cours concernant notre catégorie. Des publications comme celle-ci, nationales et académiques, sont régulièrement envoyées aux syndiqués. Enfin, c'est au SNES-FSU que la majorité des personnels accorde sa confiance aux élections professionnelles. Ces élus du SNES-FSU, lorsqu'ils vous défendent en Commission Paritaire, le font avec compétence et opiniâtreté, mais surtout ils le font au nom de tous les adhérents du syndicat et comme chacun sait, plus on est nombreux, plus on est forts et entendus. Vous faites partie intégrante de l'équipe des syndiqués du SNES-FSU dans un établissement et vous pouvez prendre contact avec le responsable du SNES-FSU de l'établissement qui peut vous conseiller et intervenir au cas de problème, en particulier auprès du chef d'établissement. Avec nous, faites le choix de la solidarité et de l'action collective, engagez-vous pour la défense d'un service public d'éducation de qualité capable de remplir pleinement toutes ses missions. Prenez part à l'élaboration de la réflexion sur tous les métiers de l'Éducation nationale et n'oubliez pas que notre projet éducatif d'ambition pour la jeunesse et de démocratisation de l'accès au(x) savoir(s) se nourrit de notre combat pour une société plus juste. Alors n'hésitez plus, syndiquez-vous au SNES-FSU et donnez-lui ainsi les moyens d'améliorer son fonctionnement et donc son efficacité à vous défendre ! Ensemble, avec le SNES-FSU, nous ferons respecter nos droits, nous imposerons nos revendications pour notre catégorie.

Chapitre 2

Généralités

Qui sont les assistants d'éducation ?

En tant qu'assistants d'éducation vous êtes salariés de l'État. Vous êtes recrutés dans le cadre d'un contrat de droit public d'une durée déterminée et constituez une partie des personnels de surveillance et d'encadrement des élèves dans les collèges et les lycées généraux, technologiques et professionnels. Vous n'êtes donc pas des « fonctionnaires » au sens strict (qui eux sont des titulaires), mais des agents publics non titulaires, dont la position au sein du service public d'Éducation nationale est déterminée par un texte particulier (décret n° 86-83 du 17 janvier 1986) qui s'applique à tous les non-titulaires : maîtres auxiliaires, contractuels... Celui-ci emprunte toutefois largement au statut général de la Fonction publique dans certains domaines (obligations et protection de l'agent public).

À quel niveau a lieu la gestion administrative des assistants d'éducation ?

La gestion quotidienne se fait au niveau local : vous êtes recrutés par le chef d'établissement au nom de l'établissement. C'est l'EPLÉ (Établissement public local d'enseignement, lycée ou collège) qui est l'employeur. C'est le CA (Conseil d'administration) de l'EPLÉ qui doit décider du recrutement et de la nature des missions de celui qui sera recruté. Dans le cas des assistants d'éducation recrutés dans le premier degré, l'inspection académique désigne un collègue support chargé d'effectuer le recrutement. Dans ce cas-là, chef d'établissement et directeur d'école travaillent ensemble. Quant aux Auxiliaires de vie scolaire (AVS), ils sont salariés de l'État et recrutés par l'inspection académique ou l'EPLÉ. Les chefs d'établissement ou directeurs d'école sont leur interlocuteur principal dans l'établissement, il faut toujours garder en tête qu'il est toujours possible de se retourner vers l'inspecteur d'académie qui agit au nom de l'État employeur. Les dotations de personnel par établissement sont définies par les rectorats dans des instances telles que les Commissions techniques académiques (CTA), ou au niveau départemental, les comités techniques départementaux, ce qui signifie que chaque année, en fonction du budget ou de la démographie scolaire, la situation peut changer...

Ce que pense le SNES-FSU...

Ce dernier point explique entre autre pourquoi de plus en plus de contrats d'un an seulement sont proposés, afin d'éviter des situations de licenciement embarrassantes pour l'administration. Ce n'est évidemment pas tolérable, non seulement pour les collègues qui n'ont donc aucune garantie de réemploi d'une année sur l'autre, mais aussi pour les élèves qui voient chaque année les équipes vie scolaire remaniées souvent entièrement ! Le SNES-FSU demande à ce que les contrats soient de trois ans reconductibles une fois, comme le prévoient les textes afin d'assurer la stabilité des équipes. Rappelons que les MI-SE dépendaient du rectorat qui les recrutait pour une durée de sept ans (voire huit ans avec prolongation).

Quelques petits conseils pratiques pour bien signer votre contrat

Avant de signer votre contrat, il faut prendre toutes les précautions nécessaires afin qu'il cadre au mieux vos fonctions et votre temps de travail. Il faut se poser les bonnes questions à ce moment afin d'éviter les mauvaises surprises et que soit inscrit le maximum de choses (en particulier dans les missions) afin que rien ne vous soit demandé en plus. C'est une de vos uniques armes, il faut donc qu'elles soient bien complètes et qu'il n'y manque rien ! Vous trouverez ci-dessous, le contrat type que vous allez certainement signer ou avez déjà signé ; c'est le contrat basique donc rien n'empêche le chef d'établissement de rajouter certaines précisions. Dans le cas où vous rencontrez des réticences de sa part (ceci est valable toute l'année !), n'hésitez pas à contacter le responsable SNES-FSU de l'établissement afin qu'il vous soutienne dans vos démarches.

Quels sont les principaux textes statutaires qui vous régissent ?

Textes sur les agents non titulaires : – décret 86-83 du 17 janvier 1986 pour l'application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée ; – BO n° 31 du 29/08/2002. Textes spécifiques assistants d'éducation : – loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 ; – décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 modifié ; – circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003 ; – BO n° 25 du 19/06/2003. – BO n°35 du 29/09/2005 – décret n° 2005-1194 du 22 sept 2005 modifiant le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 (assistants pédagogiques) ; – décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 ; – circulaire n° 2006-065 du 5 avril 2006 (assistants pédagogiques). – circulaire n° 2008-108 du 21-8-2008 en complément des deux circulaires ci-dessus. – circulaire du 27/08/2013 (maintien des auxiliaires de vie scolaire en fin de contrat). Ces textes peuvent être de nature différente et n'ont pas tous la même valeur juridique. Pour établir une hiérarchie juridique des différents écrits législatifs, on peut procéder à une classification simplifiée qui s'apparente au schéma suivant : • les lois ; • les décrets d'application et les arrêtés ont une valeur réglementaire ; • les circulaires ministérielles précisent les modalités d'application des textes réglementaires. Elles n'ont que très exceptionnellement une valeur réglementaire. Elles ne peuvent aller à l'encontre de l'esprit de la loi initiale ; • les notes de service ministérielles, et/ou, les questions/réponses ministérielles, qui n'ont aucune valeur réglementaire, précisent certains points qui posent problèmes. Le texte de loi doit, comme pour une circulaire, toujours être respecté ; • les textes rectoraux, circulaires ou notes de service qui doivent elles aussi être conformes à la réglementation.

Où trouver ces textes ?

Tous les textes ministériels figurent au Recueil des Lois et Règlements après, en général, publication au Bulletin officiel de l'Éducation nationale (BOEN). Ils sont consultables au CDI ou au secrétariat des établissements sur simple demande. Pouvoir les consulter est un droit à part entière. Le chef d'établissement ne peut s'y opposer. Nombre de textes réglementaires sont aussi consultables en ligne aux adresses suivantes : • <http://bifp.fonction-publique.gouv.fr/> • <http://www.education.gouv.fr> Ou sur le site légifrance où vous trouverez lois et décrets grâce à leurs numéros (mais pas les circulaires !) ou à consulter le site national du SNES-FSU sur Internet : www.snes.edu. En cas de doute, n'hésitez pas à contacter la section SNES-FSU de votre académie ou le secteur AED de la section nationale du SNES-FSU (Tél. : 01 40 63 29 28 – 01 40 63 28 18, email : aed@snes.edu).

La bonne démarche, c'est le réflexe SNES-FSU !

Chapitre 3

Autour du contrat

Le recrutement

Comment postuler ?

Afin de faciliter le travail des établissements et de simplifier les démarches des candidats aux fonctions d'assistant d'éducation, il est souhaitable que le recueil des candidatures soit organisé par les services académiques. (Titre 1er II-2, circulaire n° 2003-092 du 11/06/03). Il faut donc vous inscrire en ligne dans un premier temps sur les sites Internet des académies. Vous y indiquez alors les fonctions exactes pour lesquelles vous postulez, vos vœux géographiques ainsi que le type d'établissement souhaité. Si vous correspondez aux critères fixés, vos coordonnées sont transmises aux établissements. Vous ne pouvez pas échapper à cette étape mais soyons lucides, le recrutement local implique, de passer en plus vous-même dans les établissements dans lesquels vous voulez travailler, avec un CV.

Ce que pense le SNES-FSU...

Le SNES-FSU dénonce clairement le recrutement local et les dérives clientélistes qu'il entraîne ; il

revendique le retour au recrutement rectoral sur des critères transparents, afin que la gestion des AED puisse être centralisée ; c'est le seul moyen d'échapper aux abus dont les collègues sont victimes quotidiennement et de revendiquer des droits mieux définis..

Quelles sont les conditions de recrutement ?

D'après le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003, il faut pour être recruté : être titulaire du bac ou d'un diplôme équivalent ou justifier d'une expérience de trois ans de services dans le domaine de l'aide à l'intégration scolaire des élèves handicapés ; avoir 20 ans au moins pour exercer en internat. De plus, la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 donne la priorité aux étudiants boursiers. Enfin, le décret du 17 janvier 1986 (article 3) sur les agents non titulaires prévoit qu'il faut : Pour les candidats de nationalité française jouir de ses droits civiques ; être en position régulière par rapport au service national ; que les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire soient compatibles avec l'exercice des fonctions ; remplir les conditions d'aptitude physique requises. Pour les candidats de nationalité étrangère « les conditions d'accès des ressortissants étrangers aux fonctions d'assistant d'éducation sont identiques à celles rappelées par la note de service n° 92-232 du 6 août 1992 modifiée par la circulaire n° 1262 du 25 octobre 1999 relative au recrutement de maîtres auxiliaires de nationalité étrangère (RLR 841-0). » Il faut que vous soyez en situation régulière, si vous avez des problèmes contactez-nous !

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

La priorité est donc donnée aux étudiants boursiers, mais la réalité montre bien que cela n'est pas toujours le cas : déjà en 2005 moins de 60 % des AED recrutés étaient étudiants. Depuis la tendance a empiré et cela pour deux raisons : 1. Les conditions de travail et le temps de travail lourd découragent les candidats. 2. Certains établissements ont privilégié des personnes avec peu de contraintes sur leur emploi du temps. Le gouvernement n'a pas rempli son engagement et c'est aussi pour cela que le SNES-FSU revendique un retour au statut amélioré d'étudiant surveillant.

Comment se passe le recrutement même ?

Le chef d'établissement (ou de l'EPLE désigné comme recruteur) a pleine compétence pour conclure les contrats de recrutement correspondant au projet approuvé par le conseil d'administration. Il peut conclure dans les mêmes conditions tout contrat de recrutement pour le remplacement d'assistants d'éducation temporairement absents (circulaire du 11 juin 2003, titre 1er II.4-1). Le chef d'établissement est celui qui, en tant que représentant de l'établissement employeur, vous reçoit, vous fait passer un entretien d'embauche, vous fait signer votre contrat. Le Conseiller principal d'éducation (CPE), en tant que coordinateur de l'équipe vie scolaire (cf. partie 3), est souvent présent pendant l'entretien d'embauche afin d'émettre un avis.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Dans la réalité, beaucoup d'entretiens d'embauche se font uniquement avec le CPE. Le SNES-FSU dénonce ces pratiques et leurs préfère des entretiens croisés. Le CPE coordonne l'équipe, il n'a pas à s'occuper de son recrutement. Le rôle d'employeur du chef d'établissement doit être pleinement assumé par les personnels de direction et le SNES-FSU dénonce la confusion des rôles. Les CPE organisent les activités et les emplois du temps. Ils n'ont pas les prérogatives d'employeur des chefs d'établissement.

Y a-t-il une période d'essai ?

Il y a en effet une période d'essai égale à un douzième du contrat initial, renouvelable une fois sur les 6 années. Tout licenciement prononcé au cours de cette période ne peut donner lieu ni à un préavis, ni au versement d'une indemnité (circulaire du 11 juin 2003, titre 1er III, 1). Articles 9, 46, 50 du décret du 17 janvier 1986. Dans le cas d'un renouvellement de contrat, vous n'avez pas à refaire de période d'essai (Cf. décision du TA de Paris, 15 janvier 2004, Mr. Karti, n° 215981/7).

Que m'impose mon contrat ?

Quelle est la durée du contrat ?

La durée du contrat est de maximum trois ans renouvelable une fois. Ce qui signifie que le total de vos contrats cumulés ne pourra excéder six ans. Les contrats sont très souvent d'un an (cf. notre analyse) et ne peuvent être inférieurs à l'année scolaire que pour des raisons justifiées par l'organisation du service ou par vos contraintes personnelles (remplacement d'un congé maternité par exemple). Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 chapitre VI, article 2.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Les contrats sont trop souvent de 10 mois c'est-à-dire égaux à la période scolaire sans l'été, voire même inférieurs ; il faut toujours vérifier quelles sont les raisons d'un contrat aussi court et si vous avez un doute contactez le responsable SNES-FSU de l'établissement.

Peut-on être recruté à temps incomplet ?

On peut être recruté à temps complet ou incomplet, en général on vous engage à temps complet ou mi-temps. N. B. : Les étudiants sont le plus souvent recrutés à mi-temps car le temps complet est trop lourd au niveau horaire pour suivre des cours... Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 article 4.

Que veut dire « être annualisé » ?

Être annualisé signifie que vous travaillez un nombre d'heures donné sur l'année. Conseil : Faites toujours bien attention que ce quota annuel ne soit pas dépassé. Avec les vacances, les remplacements, les semaines creuses d'été, on s'y perd souvent, alors un conseil, tenez précisément un compte de vos heures ! Cela évite les mauvaises surprises en fin d'année...

Peut-on être mis à la disposition d'une collectivité territoriale ?

Vous pouvez effectivement être mis à la disposition des collectivités territoriales : dans ce cas-là vous exercerez des activités complémentaires pour la collectivité mais souvent cela consiste à participer à des activités organisées dans les établissements en dehors du temps scolaire (activités conformes aux lois L.216-1 et L.212-15). Dans tous les cas une convention est signée entre l'établissement employeur et la collectivité, mais restez toujours bien vigilant quant à la conformité de cet accord avec votre contrat de travail qui ne peut être modifié qu'avec votre accord si cette disposition ne figurait pas dans le contrat initial que vous avez signé ! Contactez-nous si vous avez le moindre doute. Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 chapitre VI, article 2.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Le SNES-FSU demande que cette possibilité soit supprimée : les collectivités et les établissements ne peuvent pas se répartir les agents quand bon leur semble. Les assistants d'éducation sont recrutés pour des missions spécifiées dans leur contrat, cela ne peut pas s'étendre à la guise des employeurs ! Cela ne peut pas non plus servir à externaliser auprès des collectivités des missions qui devraient être mises en œuvres par l'Éducation nationale.

Que me permet mon contrat ?

Est-ce que je peux demander à passer à temps partiel ?

Après un an de contrat à temps plein, il est possible de demander un temps partiel. Les quotités existantes sont 50 %, 60 %, 70 %, 80 % et 90 %. La rémunération est réduite en proportion sauf pour les quotités de 80 %, rémunérées 85,7 % et 90 % rémunérées 91,4 %. Articles 34 et 34 bis du décret 86-83 du 17 janvier 1983 modifié.

Ai-je droit à des heures déduites de mon temps de travail pour ma formation ?

Lorsque vous effectuez une formation, c'est-à-dire que vous êtes étudiant ou inscrit dans une formation professionnelle, vous bénéficiez, si vous en faites la demande, d'un crédit d'heures que vous pouvez : déduire de votre temps de travail annuel total (ce qui vous fera moins travailler chaque semaine) ; déduire seulement une partie de ce temps annuel et/ou en garder tout ou partie pour un stage dans l'année ou vos révisions d'examens par exemple, à négocier avec votre employeur. Ce crédit est de 200 heures pour un plein temps, moitié moins pour un mi-temps. Il ne dépend pas du nombre d'heures de votre formation !

Attention ! Ce crédit horaire doit être discuté avant la signature du contrat et vous devez trouver un accord avec le chef d'établissement quant aux modalités d'utilisation de ce crédit (rien ne peut être

imposé, c'est à vous de négocier). On peut vous demander un justificatif, ne le donnez que si on vous le demande. Si vous vous inscrivez en cours de contrat ou si vous n'étiez pas au courant, vous pouvez quand même bénéficier de ce crédit d'heures. Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 article 5. Titre 1er III, 5-2 circulaire n° 2003-092 du 11/06/03.

Peut-on améliorer un contrat de travail ?

L'amélioration du contrat peut se faire sous deux angles : en cours d'année, si les deux parties sont d'accord, il est possible de signer un avenant au contrat ; cela peut concerner par exemple une demande tardive de crédit d'heures de formation ; le conseil d'administration peut essayer de faire imposer des changements dans tous les contrats qui seront signés, comme le fait de bénéficier des heures de formation. En effet, la circulaire du 19 juin 2003 indique au point II.4.1 : « (...) le chef d'établissement soumet à la délibération du CA le projet de recrutement des AED (...) » En fait, tout dépend des rapports dans l'établissement entre l'administration et les représentants du personnel. Il ne faut pas hésiter à prendre contact avec des élus du SNES-FSU au conseil d'administration, cela peut s'avérer très important aux conditions de service et d'emploi.

Mon temps de travail

Quel sera mon temps de travail et comment est-il réparti sur l'année?

Pour un plein temps engagé sur 12 mois, le temps de travail annuel est de 1 607 heures. C'est le temps de référence inscrit sur tous les contrats, ce qui ne veut pas dire que cela sera le vôtre car vous pouvez soit travailler à temps partiel soit travailler sur moins d'un an. Faites bien inscrire votre propre temps de travail global si c'est votre cas. Ces 1 607 heures sont à étaler sur un certain nombre de semaines sur l'année allant de minimum 39 à maximum 45 semaines pour un contrat de douze mois. Votre temps de travail est souvent le même chaque semaine mais au cas où l'on vous imposerait des remplacements qui feraient qu'on vous demande de travailler plus sur une certaine période (et moins sur une autre en contrepartie), sachez que l'on ne peut exiger de vous de travailler plus de 48 heures sur une semaine et plus de 44 heures hebdomadaires sur une période de douze semaines et pas plus de 10 heures par jour. Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 article 3 modifié par le décret n° 2006-744 du 27 juin 2006.

Remarque : l'année scolaire est constituée de 36 semaines en présence d'élèves, le reste devra être effectué donc sur les vacances scolaires. De plus, vos congés vous sont donc « imposés » en fonction du calendrier scolaire.

Attention ! Depuis 2006 le temps de travail est passé de 1 600 à 1 607 heures en raison de la journée de solidarité appliquée à tous les personnels. Vérifiez que vos contrats sont à jour, et que l'on ne vous impose pas comme aux personnels non annualisés (MI-SE, professeurs...) de rattraper cette journée puisqu'elle est déjà comptée dans vos heures ! Décret n° 2006-744 du 27 juin 2006 article 1. Ci-contre, un petit tableau avec les cas de figures usuels et des cas particuliers qui deviennent vite très compliqués ! N'hésitez pas à nous contacter pour de l'aide. Attention, les seuls cas où sur douze mois vous pouvez travailler moins de 39 semaines sont ceux, exceptionnels, où vous avez un arrangement interne avec l'établissement pour vos stages par exemple (les deux parties doivent être d'accord, on ne peut vous l'imposer !) ; si vous faites moins de semaines alors que votre contrat est à 39, on pourra vous demander de rattraper. Nous n'avons pas choisi d'exemple sur 45 semaines, car aucun établissement n'est ouvert autant ! Les seuls cas où l'on vous demandera éventuellement de travailler sur autant de semaines seront ceux où vous devrez travailler pour une collectivité territoriale (cf. page 17). Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 article 2. Titre 1er III, 3-2 circulaire n° 2003-092 du 11/06/03.

Comment sont décomptées mes heures de nuit quand je suis engagé pour l'internat ?

Mes heures de nuit sont décomptées forfaitairement pour 3 heures. « Le service de nuit correspondant à la période, fixée par le règlement intérieur de l'établissement, qui s'étend du coucher au lever des élèves, est décompté forfaitairement pour trois heures. » Jusqu'au coucher et à partir du lever, vos heures sont donc évidemment comptées normalement même le week-end. Article 2 du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003. Une chambre est mise à votre disposition pour dormir (avec une salle de bains bien sûr) mais vous pouvez avoir à intervenir dans le courant de la

nuit si besoin est !

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Le service du dimanche devrait s'accompagner d'un dédommagement horaire si l'AEd est aussi sur l'externat. La règle des dix heures de repos entre deux services doit être systématiquement respectée comme le prévoit le Code du Travail.

De plus en plus de Maître d'Internat voient leur contrat passer de 12 à 10 mois. Ils sont alors dans l'obligation de rendre leur logement de fonction pendant l'été. Le SNES-FSU demande donc l'arrêt de cette pratique, qui accentue la précarité des personnels.

Les fins de contrats

Comment se passe un renouvellement de contrat ?

La reconduction de votre contrat n'est pas automatique ! Renouvelé ou pas, votre établissement employeur est tenu de vous informer de sa décision par écrit dans un délai de : huit jours avant le terme de l'engagement pour un contrat de moins de six mois ; au début du mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat de six à vingt-quatre mois ; au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat de plus de vingt-quatre mois. Vous avez huit jours pour donner votre réponse ; une non-réponse équivaut à un refus. Article 45, décret n° 86-83 du 17/01/86. Attention ! L'employeur n'a pas à justifier un non-renouvellement. Si vous refusez un renouvellement on vous ferme vos droits aux allocations chômage. Dans le cadre d'un renouvellement sur les mêmes fonctions, vous n'avez pas à refaire de période d'essai (cf. décision TA de Paris, 15 janvier 2004, M. Karti, n° 215981/7).

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

En démissionnant, vous perdez automatiquement vos droits aux allocations chômage. En revanche, certaines raisons peuvent être prises en compte par Pôle Emploi pour faire ouvrir vos droits comme le fait que votre conjoint (pacsé ou marié) ait trouvé un emploi loin de votre établissement. Renseignez-vous auprès de l'agence Pôle Emploi. De plus vous devez avertir l'administration par lettre recommandée et respecter un préavis de : huit jours pour les contrats inférieurs à six mois ; un mois pour les contrats entre six et vingt-quatre mois ; deux mois pour un contrat de plus de vingt-quatre mois. Article 48 décret n° 86-83 du 17/01/86.

Ce que pense le SNES-FSU...

Le non-renouvellement sans justification est complètement inacceptable et laisse libre cours à toutes les dérives managériales. Le SNES-FSU se bat pour que le non-renouvellement soit obligatoirement motivé, et qu'un recours en CCP soit possible en cas de litige..

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

Dans le cas d'un licenciement il y a un préavis à respecter par l'administration : huit jours pour les contrats inférieurs à six mois ; un mois pour les contrats entre six et vingt-quatre mois ; deux mois pour un contrat de plus de vingt-quatre mois ; – art. 46 du décret n° 2014-364 du 23 mars 2014 et décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, sauf s'il s'agit d'un licenciement pendant la période d'essai ou pour sanction disciplinaire. Le licenciement ouvre droit à des indemnités sauf s'il survient pendant la période d'essai ou pour cause de sanction disciplinaire. En cas de licenciement ou de sanction disciplinaire hors période d'essai, **la saisie de la Commission Consultative Paritaire est obligatoire** (cf chapitre 5). Art. 50 et 51 décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Art. 47 décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés, sauf sanction disciplinaire. Art. 49 décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

Ce que pense le SNES-FSU...

Dans le cas d'un licenciement, contactez au plus vite votre section syndicale académique, nous - reviendrons dans le chapitre IV sur les recours possibles et le fonctionnement des CEP .

Chapitre 4

La vie dans l'établissement

Quelles sont mes missions ?

Les missions « statutaires »

L'article 1er du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 modifié par le décret 2008-316 du 4 avril 2008 précise la nature des missions des assistants d'éducation : – Encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles, y compris le service d'internat, et, en dehors de ceux-ci, dans le cadre d'activités nécessitant un accompagnement des élèves. – Appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique. – Aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés (les AVS). – Aide à l'utilisation des nouvelles technologies. – Participation à toute activité éducative, sportive, sociale ou culturelle et à des activités artistiques complémentaires aux enseignements. – Participation à l'aide aux devoirs et aux leçons. Le contrat doit mentionner les fonctions pour lesquelles l'assistant d'éducation est recruté. La circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003 complétée par la circulaire 2008-108 du 21-8-2008 détaille davantage les missions des AED : – les fonctions de surveillance des élèves, y compris pendant le service de restauration et en service d'internat ; – l'encadrement des sorties scolaires ; – l'accès aux nouvelles technologies ; – l'appui aux documentalistes ; – l'encadrement et l'animation des activités du foyer socio-éducatif et de la maison des lycéens ; – l'aide à l'étude et aux devoirs ; – l'aide à l'animation des élèves internes hors temps scolaire ; – l'aide aux dispositifs collectifs d'intégration des élèves handicapés.

École ouverte

Dans le cadre du dispositif École ouverte, Vous pouvez être amené à exercer des fonctions d'encadrement des élèves. En effet, étant recruté sur une période allant de 39 à 45 semaines, vous pouvez accomplir une partie de votre service en dehors du temps scolaire.

Activités sportives

Dans le cadre d'activités physiques et sportives, vos interventions ne peuvent être acceptées qu'à certaines conditions. S'il s'agit d'un simple accompagnement des élèves, aucune qualification spécifique n'est nécessaire. Si vous êtes impliqué directement dans les activités, vous devez justifier d'un diplôme ou certificat de qualification requis par l'article L. 363-1 du Code de l'éducation.

Assistance d'un professeur handicapé

Vous pouvez aussi être recruté pour « exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative » (note n° 2003-0154 du 30 juillet 2003). Ainsi, vous pouvez accomplir votre service auprès d'enseignants handicapés. Dans ce cas, vous assurerez la discipline, écrirez au tableau, lirez les copies, manipulerez des appareils. Attention, vous ne devez pas vous substituer à l'enseignant lui-même !

Est-ce que je peux remplacer des personnels titulaires ?

Sur cette question, un décret est venu apporter une nouvelle réponse. En effet, depuis le 29 juin 2014 et le décret n°2014-724 ajoutant un article 7-bis au décret n°2003-484, un personnel ayant signé un contrat d'AED peut se voir proposer de remplacer pour une durée déterminée un enseignant ou un CPE sans perdre le bénéfice de son contrat. C'est-à-dire qu'au terme de la période de remplacement, le personnel pourra reprendre ses fonctions d'AED telles que définies au moment de la signature du contrat. Attention toutefois à rester strict sur la procédure et à veiller qu'un contrat soit bien signé.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Le SNES-FSU est satisfait de cette disposition car elle encadre une pratique qui donnait lieu jusqu'alors à beaucoup d'excès. En effet, il était fréquent que des AED se voient amenés à occuper les fonctions de CPE ou de professeur sans en avoir le statut. Avec ce décret, ils vont bénéficier d'une protection légale dans le cadre de cette activité. De plus, cela permet aux AED qui ont

l'intention de passer les concours de l'Education nationale de jouir d'une expérience en lien avec leur projet professionnel. Cependant, des interrogations subsistent, notamment en matière de rémunération.

La surveillance des examens et des contrôles est-elle de ma compétence ?

Pour les examens comme le baccalauréat ou le brevet, vous devez avoir un ordre de mission émanant de l'Inspection Académique ou du chef d'établissement agissant en son nom. En effet, votre responsabilité serait engagée si un problème survenait lors de l'épreuve. La surveillance des devoirs surveillés est une tâche éminemment pédagogique. Il est donc particulièrement souhaitable qu'elle soit assurée par les enseignants eux-mêmes. Si vous êtes sollicité, il faut que cela soit prévu dans le contrat et s'inscrive dans un véritable travail d'équipe en collaboration avec les enseignants et l'équipe de vie scolaire.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Les missions des AED cumulent celles des aides éducateurs et celles des MI-SE. Mais certains chefs d'établissements n'hésitent pas à faire appel à eux pour remplacer les collègues enseignants absents ou encore pour pallier le manque de personnels administratifs. Accepter d'effectuer des tâches qui ne sont pas de votre compétence revient à cautionner la pénurie budgétaire et peut créer des tensions avec les personnels enseignants.

Comment est établi mon emploi du temps ?

Rien n'est écrit de précis dans les textes.

Dans les faits, la plupart du temps, l'établissement vous donne une grille horaire des besoins de service qui précise combien de personnes sont nécessaires sur tel créneau horaire et avec vos collègues vous la remplissez en prenant en compte les contraintes horaires hebdomadaires de chacun. La répartition des horaires et des tâches doit se faire en équipe afin de trouver un terrain d'entente entre les exigences du service et celles des AED (contraintes liées à leurs études, etc.). S'il n'y a pas accord entre vous, c'est l'administration qui tranche. Dans beaucoup d'établissements, l'administration veut imposer l'emploi du temps : il faut alors négocier (n'hésitez pas à demander l'aide du représentant SNES-FSU de votre établissement) en proposant une solution où tout le monde est gagnant. Pour les étudiants, la circulaire de 2003 précise que « le service demandé sera conciliable avec la poursuite d'études ». Titre 1, III-3-1 Circulaire n° 2003-092 du 11-6-2003.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Dans les décrets des MI-SE, il était écrit clairement que leur emploi du temps doit leur permettre de suivre leurs études dans de bonnes conditions ; le SNES-FSU demande évidemment la même chose pour les assistants d'éducation étudiants afin qu'ils puissent concilier leur travail et leurs études.

Comment s'organisent mes pauses ?

Le repas

Vous êtes des commensaux de droit ; on ne peut en aucun cas vous refuser le droit de prendre votre repas dans l'établissement. Les textes ministériels ne donnent aucune précision en ce qui concerne le temps de repas. Pour ceux travaillant sur la journée en continue, le temps de repas doit, être inclus dans l'horaire global sur la base d'une demi-heure à trois quarts d'heure, comme c'est le cas dans les entreprises publiques et privées. Cela est d'autant plus logique que si vous mangez dans l'établissement, vous pouvez être amené à intervenir pendant votre repas pour un problème urgent même si vous ne mangez pas dans la même salle que les élèves. Le Code du travail rappelle que lorsque vous êtes resté à la disposition de votre employeur, ce temps de repas s'analyse comme du temps de travail effectif. Art L. 212-4 du Code du Travail.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Si le chef d'établissement ne veut pas l'intégrer dans votre temps de travail, vous avez le droit à 45 minutes ou plus hors de la présence des élèves et donc d'être non disponible. Dans les

établissements où les AEd et AESH sont mobilisables, et donc en service pendant leur « pause » repas, l'établissement devrait prendre en charge le montant du ticket repas.

Les autres pauses

Des pauses sont parfois refusées aux collègues. Il faut savoir qu'un texte de la fonction publique prévoit une pause de 20 minutes après six heures de travail effectif. Attention ce temps de pause peut se rajouter au temps de travail et ne doit pas être confondu avec le temps de repas. Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 consolidé au 29 juin 2006 (article 3)

À qui me référer dans l'établissement ?

Le chef d'établissement

C'est l'établissement qui est votre employeur. Le chef d'établissement est son représentant, c'est lui qui vous recrute au nom de son établissement. C'est également avec lui que vous discuterez du renouvellement ou non de votre contrat et c'est donc avec lui que vous devez discuter d'éventuelles requêtes sur votre contrat ou vos conditions de travail. Si vous devez avoir un entretien avec lui, sachez que vous avez le droit de vous faire accompagner d'un responsable syndical, et ce notamment pour le renouvellement de contrat. C'est d'ailleurs souvent fortement souhaitable.

Le Conseiller principal d'éducation (CPE)

La circulaire régissant leur fonction répartit les responsabilités en trois domaines : Le fonctionnement de l'établissement : responsabilité du contrôle des effectifs, de l'exactitude des élèves, organisation du service des personnels de surveillance, mouvement des élèves...La collaboration avec le personnel enseignant : échanges d'informations avec les professeurs sur le comportement et sur l'activité de l'élève ; ses résultats, les conditions de travail, recherche en commun de l'origine de ses difficultés et des interventions nécessaires pour lui permettre de les surmonter ; suivi de classe, collaboration par la participation au conseil des professeurs et au conseil de classe, collaboration dans la mise en œuvre des projets. L'animation éducative : relations et contacts directs avec les élèves sur le plan collectif (classes ou groupes) et sur le plan individuel (comportement, travail, problèmes personnels), foyer socio-éducatif et organisation des temps de loisirs (club, activités culturelles et récréatives), organisation de la concertation et de la participation (formation, élection et réunion des délégués élèves...). Ils sont associés aux personnels enseignants pour assurer le suivi individuel des élèves et procéder à leur évaluation. Ils les conseillent dans leur choix d'orientation. L'établissement est votre employeur et le chef d'établissement votre supérieur hiérarchique. Le CPE, quant à lui, organise le service des personnels de surveillance et veille à sa cohérence et à son efficacité. Il est coordonnateur de l'équipe de vie scolaire. Au sein de l'établissement, les AED appartiennent à part entière à l'équipe éducative. Des tensions peuvent parfois éclater au sein des équipes vie scolaire. Ayez en tête les missions de chacun afin de régler ces tensions. Depuis deux décennies, on constate une évolution inquiétante dans la gestion des établissements scolaires, lesquels sont de plus en plus administrés comme s'ils s'agissaient d'entreprises privées. Cette gestion managériale de l'Education nationale explique en grande partie les dérives que subissent les AED au quotidien. Le SNES-FSU dénonce cette évolution bien souvent synonyme de dégradation de nos conditions de travail.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

La vision managériale du système éducatif voudrait faire du CPE le chef de service de vie scolaire. Le SNES-FSU récuse cette conception et promeut une vision plus horizontale du travail de l'équipe au service de la vie scolaire des élèves avec des objectifs éducatifs ambitieux. Le rôle du CPE dans l'animation et l'organisation de l'équipe d'AED s'inscrit dans cette optique, au plus près du quotidien des élèves et de l'établissement. La vie scolaire se définit ainsi : « placer les adolescents dans les meilleures conditions de vie individuelles et collectives d'épanouissement personnel ». Circulaire des missions du CPE du 28/10/1982 et référentiel de compétences professionnelles du 1/07/2013.

Comment tourne la vie scolaire ?

La vie scolaire est constituée depuis 2003 d'une variété de personnels ; les différents types d'emploi augmentent mais pas le nombre d'adultes dans les établissements... Voici un petit tableau pour vous retrouver au milieu de vos collègues.

Les heures supplémentaires

Il faut savoir qu'aucune enveloppe budgétaire n'est accordée aux établissements afin de payer d'éventuelles heures supplémentaires aux AED et qu'elles ne sont pas prévues dans leurs textes. Par conséquent, si vous acceptez d'effectuer ces heures, il faudra les récupérer ultérieurement avec accord du chef d'établissement. Nous vous conseillons de mettre par écrit les heures supplémentaires à effectuer et de les faire signer par le chef d'établissement. Ainsi, en cas de litige, vous disposerez d'un document qui fera foi.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Vous avez le droit de refuser d'effectuer un remplacement au pied levé d'un collègue. Rien ne doit vous être imposé, encore moins à la dernière minute.

La formation à l'emploi

L'article 6 du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 énonce : « 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. » Dans la réalité, quelques académies organisent des journées de formation par les rectorats. Faites bien attention ! On essaiera souvent de vous faire suivre cette formation en plus de votre temps de travail ; l'article du décret est clair donc si vous faites par exemple deux jours de formation sur des jours où vous ne travaillez pas habituellement, il faudra pouvoir les récupérer..

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Le SNES-FSU revendique la mise en place de cette formation le plus tôt possible après votre prise de fonction. Celle-ci doit vous permettre de connaître vos devoirs et vos missions, et d'avoir une approche du public avec lequel vous êtes amené à travailler. Cette formation doit être également l'occasion de leur rappeler un certain nombre de droits auxquels vous pouvez prétendre.

Chapitre 5

Les droits et comment les faire valoir

Récapitulatif des autorisations d'absence facultatives

Elles ne constituent pas un droit. Ces autorisations sont soumises à l'appréciation du chef d'établissement. Les agents à temps partiel peuvent y prétendre dans les mêmes conditions que les personnels travaillant à temps plein.

TABLEAU

Récapitulatif des autorisations absences de droit

TABLEAU

Est-ce que j'ai droit à des jours pour mes examens et concours ?

Des autorisations d'absence sont accordées pour la période des examens et concours qui couvre au moins la durée de la session augmentée de deux jours de préparation. Ces jours ne sont pas à récupérer. Circulaire n° 2008-108 du 21 août 2008.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Jusqu'à récemment vous n'aviez droit qu'à deux jours pour les seuls concours de la fonction publique. Grâce à la lutte menée et à l'intervention du SNES-FSU, vous avez maintenant droit à des jours pour les concours mais aussi pour les examens, ainsi qu'à deux jours de préparation, sans récupération (Bulletin officiel du 28/08/2008, circulaire 2008-108) ! Mais les difficultés rencontrées par les AED afin d'obtenir ces jours et surtout de ne pas avoir à les récupérer sont réelles. Elles tiennent à la méconnaissance de la circulaire ou à la mauvaise volonté du chef d'établissement. Il est important de ne pas se reposer sur le bon vouloir de ce dernier, l'ambition étant d'embaucher des étudiants en priorité ! En cas de difficultés, munissez-vous de la circulaire. Vous pouvez également la joindre votre demande afin de prouver que vous êtes dans votre droit. Vous pouvez aussi être accompagné d'un représentant du personnel ou du SNES-FSU de votre établissement.

Ai-je droit à un congé formation ?

Si vous justifiez de trois années de service effectif, dont douze mois dans l'administration à laquelle est demandé le congé vous pouvez demander, auprès de votre rectorat, dans le cas où vous suivez une formation ayant reçu l'agrément de l'État, un congé de formation professionnelle. Décret n° 2007-142 du 26 décembre 2007.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Dans les faits aucun assistant d'éducation n'a réussi à obtenir ce congé de formation. Alors que beaucoup d'assistants d'éducation ne sont plus étudiants et doivent penser à l'avenir, on les prive, en refusant systématiquement les demandes de congés de formation, de leur seule chance de préparer au mieux leur avenir. Le SNES-FSU se bat pour une meilleure prise en compte des besoins de formations professionnelles et leur ouverture aux AED.

Ai-je droit à prendre des congés non rémunérés ?

Congé pour raisons de famille

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non-titulaire peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an. Art. 21 - Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (RLR 615-0).

Congé pour convenances personnelles

Si vous êtes employé de manière continue, depuis au moins trois ans vous pouvez demander, dans la mesure permise par le service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles d'une durée minimale de six mois et d'une durée maximale de onze mois à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé du même type. La demande de congé indiquant la date de début et la durée de celui-ci doit être formulée au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée. La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration par lettre recommandée au moins trois mois avant le terme du congé. Art. 22 - Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (RLR 615-0).

Congé pour création d'entreprise

Si vous êtes en poste de manière continue depuis au moins trois ans vous pouvez demander, dans la mesure permise par le service, un congé sans rémunération pour la création d'une entreprise si vous voulez créer ou reprendre une entreprise au sens du 1° de l'article L. 351-24 du Code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois. La demande de congé doit être formulée au moins trois mois à l'avance par lettre recommandée. La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration par lettre recommandée au moins trois mois avant le terme du congé initialement accordé. Art. 23 - Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (RLR 615-0). Modifié par Décret n° 88-585 du 6 mai 1988 art. 7 (JORF 8 mai 1988).

Comment réintégrer son poste quand on a pris un congé non rémunéré ?

Vous devez adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins trois mois avant le terme du congé si vous ne voulez pas être considéré comme démissionnaire ! Vous serez alors réemployé sur votre emploi dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, vous avez la priorité pour être réemployé sur un emploi rémunéré de façon équivalente. Ceci n'étant valable que si le terme de votre contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période restant à courir avant le terme du dit contrat. Art. 24, 32, 33 - Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (RLR 615-0).

Qui me représente ?

Votre représentativité face à l'administration peut se jouer sur deux plans :

Au niveau local

Le conseil d'administration (CA) de l'établissement : chaque début d'année des élections ont lieu dans chaque établissement afin d'élire une liste de représentants de tous les personnels qui siégeront dans les CA ; syndicales ou indépendantes, en général plusieurs listes sont présentées, et il est très important qu'un représentant de la vie scolaire soit présent. Le CA se réunit plusieurs fois par an en général il est un moyen pour les personnels d'exposer leurs revendications locales. Des parents d'élèves, des élèves, et des personnels, tous élus sont présents en face de l'administration ; il est traité principalement des questions budgétaires de l'établissement, de son projet éducatif, mais aussi des contrats des AED... alors mieux vaut être présent ! Dans la circulaire du 11 juin 2003 relative aux AED, il est précisé que « le chef d'établissement soumet à la délibération du Conseil d'administration le projet de recrutement des AED ; ce projet fixe notamment le nombre d'assistants d'éducation dont le recrutement est envisagé, ainsi que la quotité de service et la nature des fonctions de chacun d'entre eux ».

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Le CA peut avoir un rôle moteur dans l'amélioration de vos droits. Prenez contact avec ses membres pour présenter vos difficultés et/ou afficher vos revendications locales via un représentant vie scolaire. Il est important que tous les représentants soient informés de vos conditions de travail ! Des améliorations de vos contrats peuvent ainsi être soumises en conseil d'administration et peuvent faire acter certains principes. Des modifications du contrat type peuvent être faites afin de clarifier le flou dans lequel il vous plonge (la répartition des semaines travaillées pendant les vacances scolaires, les heures de formation et la façon dont elles sont déduites, le temps horaire hebdomadaire avec la prise en compte de ces éléments...) ainsi que des conditions de travail (pause repas, jours pour examens et concours...). Tout cela dépend du rapport de force entre le SNES-FSU et l'administration dans votre établissement. Les modifications ne peuvent bien sûr pas être contraires aux textes légaux et réglementaires. Vous êtes souvent isolé et il est difficile pour vous de faire face seul à l'administration sachant que les contrats sont souvent d'un an et que l'on peut craindre de se retrouver au chômage à la fin de l'année. C'est pour cela qu'il faut demander de l'aide dans ces démarches.

Au niveau académique

La création des CCP, Commission consultative paritaire, a été une revendication portée de longue date par le SNES et la FSU. Deux CCP pour chaque académie ont été créées en mars 2008 : une compétente pour les personnels non titulaires d'enseignement, d'éducation et d'orientation, et une compétente pour les personnels exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves (Arrêté du 7 mars 2008, circulaire 2008-087 du 3 juillet 2008). Une CCP est une instance composée pour moitié de représentants de l'administration et pour l'autre de représentants des personnels. Les premiers sont désignés, les représentants des personnels sont élus sur une liste pour laquelle vous votez lors des élections professionnelles. Un règlement intérieur doit être adopté et respecté pour chaque CCP. La parité assure le fait qu'aucune voix n'est prépondérante. La CCP est une instance consultative, mais dans la quasi-totalité des cas, les chefs d'établissements préfèrent suivre son avis. Avant toute décision, l'administration doit prendre l'avis de la commission et les

représentants syndicaux élus des personnels y sont en quelque sorte vos avocats. Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles de licenciement et sur les sanctions disciplinaires. Elles peuvent également l'être sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des Assistants d'éducation. La CCP est réunie à l'initiative du Recteur ou de la moitié au moins des représentants du personnel (par exemple, sur un refus d'accorder un congé ou un temps partiel). Le SNES-FSU a des représentants dans toutes les instances.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

La création de ces CCP a été une revendication portée de longue date par le SNES et la FSU. Le SNES et les autres syndicats de la FSU considèrent que c'est encore très insuffisant. Nous demandons que les CCP soient consultées sur les recrutements et affectations, informées des rémunérations et de leur évolution, des recours sur les éléments d'évaluation, etc. Leur création constitue cependant une étape. Le SNES, avec ses élus et les autres syndicats de la FSU continueront à se battre pour que ces CCP deviennent un outil complet de défense des personnels non titulaires contre l'arbitraire, les abus et les pressions (surcharge de missions et responsabilités, refus d'autorisations d'absence pour examen et concours, pause repas décomptée, frais de transport et d'organisation d'activités à la charge des assistants...). Ils y porteront systématiquement vos revendications et l'écho de vos luttes. Rappel : lors des élections de 2011 aux CCP des personnels de surveillance et d'encadrement, le SNES, candidat avec les autres syndicats de la FSU est arrivé largement en tête et a obtenu 75 sièges sur 136 et 40,18 % des voix.

Comment peut-on changer d'établissement ?

Il n'existe aucun système de mutation ; la seule solution que vous ayez est de postuler dans un autre établissement et d'attendre sa réponse.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Le SNES-FSU revendique une gestion rectorale afin de centraliser la gestion, de procéder à des recrutements transparents et de mettre en place un réel système de mutation. Nous souhaitons utiliser les CCP pour revendiquer un retour au droit à mutation pour les personnels de vie scolaire, n'hésitez pas à saisir ces instances sur cette question-là.

Peut-on faire valoriser ses fonctions ?

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La loi du 17 janvier 2002 a marqué une nouvelle et importante étape dans ce domaine ; en effet, désormais : « toute personne engagée depuis au moins trois ans dans la vie active peut obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle en faisant valider les acquis de son expérience professionnelle, mais également bénévole. » La loi reconnaît donc que l'activité de travail permet d'acquérir des connaissances et qu'elle produit des qualifications comme la formation professionnelle. Les Dispositifs académiques de validation des acquis (DAVA) se mobilisent pour conseiller et accompagner les candidats qui ont décidé de s'engager dans la procédure pour que chacun puisse accéder par la validation des acquis de l'expérience aux quelque 700 diplômes proposés. « La validation des acquis est une démarche individuelle qui s'appuie sur un travail personnel exigeant. » Textes de références Code du travail : articles L. 900 -1, L. 900 -2, L. 900-4- 2, L. 934-1, L. 951-1. Code de l'éducation : articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3 à L. 613-6. J Pourquoi demander la validation de vos acquis ? • Vous souhaitez que votre expérience et vos compétences soient reconnues. • Vous voulez évoluer dans votre emploi. • Vous songez à une reconversion professionnelle. • Vous voulez raccourcir votre parcours de formation. • Vous avez décidé de reprendre des études. • Vous vous présentez à un concours qui exige la possession d'un diplôme. J Quelles sont les conditions ? Il faut avoir exercé une ou des activités pendant au moins trois ans : • en rapport avec le diplôme visé ; • en continu ou en discontinu ; • à temps plein ou à temps partiel. Attention : ne sont pas pris en compte, les périodes de formation initiale ou continue, les stages et les périodes de formation en milieu professionnel effectués pour la préparation d'un

diplôme ou d'un titre. Pour quels diplômes ? Plus de 700 diplômes de l'enseignement technologique et professionnel sont accessibles par la VAE (BEP, baccalauréats professionnels, brevets de technicien...) Certains diplômes faisant l'objet d'une réglementation particulière (santé, défense...) peuvent être exclus du champ de la validation des acquis de l'expérience. Pour en savoir plus sur le contenu des diplômes consultez le site du Centre national de documentation pédagogique : <http://www.cndp.fr>. La VAE s'applique à tous les diplômes de l'enseignement supérieur selon des modalités propres à chaque université ; consultez : <http://www.education.gouv.fr/sup/vaep/accueil.htm>. Attention : le diplôme que vous choisirez devra être en rapport avec les activités que vous avez exercées. Comment faut-il procéder ? La demande de validation des acquis de l'expérience est une démarche individuelle. Vous effectuez cette demande auprès des services académiques compétents de l'académie de votre choix. Vous ne pouvez déposer qu'une seule demande pendant la même année civile, pour le même diplôme et dans une seule académie. Pour des diplômes différents, vous ne pouvez déposer plus de trois demandes au cours de la même année. Il vous faudra constituer un dossier. C'est après avoir examiné ce dossier et, éventuellement, vous avoir reçu en entretien, que le jury décidera de vous attribuer la totalité ou une partie du diplôme que vous avez choisi. Pour vous informer et vous accompagner tout au long de votre parcours, vous pouvez vous adresser au dispositif académique de validation des acquis (DAVA) de votre région. Le DAVA vous donnera des informations sur les textes juridiques, les principes, les différentes étapes de la démarche, les diplômes... Il peut également vous accompagner dans votre parcours. Note : Vous pouvez également demander à votre employeur un congé pour validation des acquis de l'expérience. La durée maximale de ce congé correspond à 24 heures de temps de travail (soit l'équivalent d'environ trois jours). Si vous avez obtenu de l'organisme paritaire la prise en charge des dépenses correspondant à ce congé, vous conservez votre rémunération. Quels sites utiles ? • Informations générales sur la VAE Ministère de la Jeunesse de l'Éducation nationale et de la Recherche <http://www.eduscol.education.fr> Répertoire national des certifications professionnelles <http://cncp.gouv.fr> • Diplômes – référentiels CNDP (Centre national de Documentation pédagogique) <http://www.cndp.fr> Librairie nationale : 13, rue du Four, 75006 Paris - 01 46 34 54 80. Liste des diplômes de l'enseignement professionnel (actualisation tous les 15 jours) <http://www.onisep.fr/nantes/site/metform/diplomes.htm>

Comment accéder à la fonction publique ?

Vous pouvez sous certaines conditions accéder à la fonction publique en passant des concours internes. Conditions de diplômes ou de titre Il faut être titulaire d'une licence pour se présenter aux différents CAPES, CAPET ou CAPLP internes. J Nature du service exigé La condition de nature des services requise pour les candidats aux concours internes fait appel à la notion de service public. Par service public, il faut entendre les services accomplis en qualité d'agent public, c'est-à-dire de fonctionnaire ou d'agents titulaires ou d'agents non titulaires de l'État ou des collectivités territoriales ou des établissements publics qui en dépendent. Les années de surveillance en tant qu'AED sont donc tout naturellement prises en compte. Les périodes de congés parentaux ou les périodes pendant lesquelles un surveillant a touché l'ARE (dispositif d'Aide au retour à l'emploi) ne sont pas comptées comme service public. Durée exigée de service public La durée exigée est de trois ans pour les inscriptions aux concours de l'enseignement, de quatre années de service public pour les concours administratifs relevant du ministère de l'éducation. Les services à temps partiel, ou les services incomplets, ou les services discontinus sont comptabilisés dans le cadre de l'année scolaire... Comment sont-ils pris en compte ? Les services à mi-temps au minimum (50 % et plus) sont considérés comme des services à temps plein. Les services discontinus sont considérés comme des services à temps plein dès lors qu'ils représentent au moins 50 % d'un équivalent temps plein. Les services incomplets inférieurs à 50 % ou les services discontinus représentant moins de 50 % sont comptabilisés forfaitairement pour la moitié d'une année quelle que soit la quotité de temps de travail. L'ancienneté de service s'appréciant à la date de publication des résultats d'admissibilité, les services effectués entre le 1er septembre et cette date sont comptabilisés forfaitairement pour six mois. Qualité requise pour pouvoir s'inscrire Condition de qualité : les AED en poste entre le 1er

septembre de l'une des 6 dernières années et la clôture des inscriptions ont la qualité requise pour se présenter aux concours. Ainsi même si vous n'êtes plus en poste depuis le 1er septembre de l'année où vous voulez passer un concours (fin de contrat, chômage...), vous pouvez vous présenter au CAPES, au CAPET, internes et au concours internes CPE. Il n'a pas lieu d'être en activité à compter du 1er septembre de l'année d'inscription à ces concours pour les présenter en internes. Attention : ne pas confondre condition de qualité avec condition de services : 3 années de services accomplis à la date de publication des résultats d'admissibilité. Note : « Les assistants d'éducation qui accéderont à un corps de personnels enseignants relevant du ministère chargé de l'Éducation bénéficieront du régime de prise en compte de l'ancienneté de service par application d'un rapport de coefficients caractéristiques prévu par le décret n° 51-1423 du 5 décembre 1951 fixant les règles de détermination de l'ancienneté du personnel nommé dans l'un des corps de fonctionnaires de l'enseignement relevant du ministère de l'Éducation nationale. » Circulaire n° 2003-092 du 11-6-2003 titre 1 article 5.3.

Régime disciplinaire

« Les assistants d'éducation relèvent du régime disciplinaire fixé par les articles 43 et 44 du décret du 17 janvier 1986 » sur les agents non titulaires. Avant toute sanction autre que l'avertissement et le blâme, la CCP est obligatoirement consultée. Ces articles précisent les différents types de sanctions susceptibles de vous être appliquées (avertissement, blâme, exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois, licenciement). « L'autorité disciplinaire est le chef de l'établissement partie au contrat. Il appartient par ailleurs à cette même autorité, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de son emploi un agent contractuel qui se trouve sous le coup de poursuites pénales ou fait l'objet d'une procédure disciplinaire en prononçant à l'égard de l'intéressé une mesure de suspension, qui ne présente pas le caractère d'une mesure disciplinaire (CE 29 avril 1994, Colombani) et donc non soumise aux règles de forme et de procédure applicables en matière disciplinaire ». Circulaire n° 2003-092 du 11-6-2003, titre 1er III-8. Si vous êtes sous le coup de sanctions disciplinaires vous avez alors le droit de consulter l'intégralité de votre dossier. Si vous êtes victime de mesures disciplinaires, contacter au plus vite le représentant SNES-FSU de votre établissement et la section académique. Reportez-vous au point suivant pour plus de précision.

Que faire en cas de problème ?

Réflexe à avoir

Je m'organise avec mes collègues, j'en parle aux autres personnels. Il faut rompre l'isolement car cela permet : • d'être davantage informé sur ses droits ; • de se sentir moins démuné face à une situation d'injustice ; • de subir moins de pressions car elles sont partagées. Je rencontre le chef de mon établissement accompagné du représentant SNES-FSU... C'est souvent la façon la plus rapide de régler un problème directement lié au service dans l'établissement. Les représentants SNES-FSU sont présents partout. Il faut se renseigner, aller dans la salle des professeurs et demander. Il s'agit souvent d'un professeur mais il assure la défense et le conseil de tous les personnels. J Je contacte la section SNES-FSU de mon académie... Il y a des collègues dans toutes les sections académiques SNES-FSU qui s'occupent de la catégorie et peuvent vous renseigner ou intervenir pour défendre vos droits. N'hésitez jamais à demander du soutien dans vos démarches en cas de problème, vous pouvez aussi contacter le secteur AED de la section nationale du SNES-FSU (01 40 63 29 28). J Je saisis la Commission Consultative Paritaire de mon académie compétente. Voir partie 5.6 : Qui me représente ? Textes de références : Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003, décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, l'arrêté du 7 mars 2008 : circulaire N°2008-087 DU 3-7-2008 Le CA Voir partie 5.6 : Qui me représente ? Avenants au contrat de travail. Un avenant est une modification du contrat de travail qui doit être signé par les deux parties pour être valable. Il peut intervenir si besoin à tout moment de l'année si il y a un point problématique sur un contrat ou une modification substantielle (ex. : quotité de temps de travail). Attention ! Un AED a le droit de refuser de signer un avenant.

Les droits syndicaux

Les assistants d'éducation, acteurs de la vie syndicale locale, sont pleinement concernés par les droits syndicaux, reconnus à tous les agents publics, qu'ils soient individuels ou collectifs.

Des droits collectifs

Des modifications du droit syndical sont en cours. Pour des informations plus détaillées, on consultera le site Internet du SNES : <https://www.snes.edu/private/1-1-2-1-Le-droit-syndical-dans-l.html>. Les droits de toute section syndicale • Afficher librement (article 8 du décret). Les documents d'origine syndicale, notamment les communications et bulletins syndicaux, mais aussi les comptes rendus de conseil d'administration... sur des panneaux réservés aux syndicats, suffisamment grands et placés dans les lieux soustraits à l'accès des usagers (élèves) et mis à la disposition des personnels (salles de professeurs, des AED, des conseillers d'orientation, dans les ateliers, foyers, vestiaires). • Distribuer des documents d'origine syndicale, collecter des cotisations syndicales et les votes (articles 9 et 10) dans les établissements, ce qui signifie pour les personnels de l'Éducation nationale à n'importe quel moment où un militant n'est pas de service et partout où il peut rencontrer ses collègues hors de leur service dans l'enceinte des bâtiments administratifs, mais en dehors des locaux ouverts au public. En théorie, disposer à l'intérieur de l'établissement d'un local qui doit convenir à l'exercice de la mission syndicale (armoire fermant à clé, tables, chaises, etc.) et en tout cas, pouvoir utiliser aux moments convenables une salle de réunion. Informer le chef d'établissement en vue d'utiliser une salle ne saurait en aucun cas être transformé en une demande d'autorisation de tenir la réunion ou d'agrément d'un ordre du jour. • Avoir accès à des moyens de reprographie. • Disposer d'un casier pour le SNES-FSU est un minimum. • S'exprimer dans les médias : En toutes circonstances, l'expression interne ou publique des positions de l'organisation ne saurait être limitée par un quelconque « devoir de réserve ». On veillera au respect de l'obligation de « discrétion professionnelle ». L'expression du SNES-FSU n'est déterminée que par ses instances. Réunions syndicales : **attente de nouveaux textes à la rentrée.** « Les organisations syndicales peuvent tenir des réunions statutaires ou d'information à l'intérieur des bâtiments administratifs... » (article 6). Cela vaut bien évidemment pour le SNES-FSU. Tout membre du personnel peut y assister en dehors de ses heures de service. On veillera si besoin est à en informer le chef d'établissement pour pouvoir disposer d'une salle. Heure mensuelle d'information syndicale : **attente de nouveaux textes à la rentrée.** Pour l'ensemble de la Fonction publique « Les organisations syndicales les plus représentatives sont en outre autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information. La durée de cette dernière ne peut excéder une heure » (article 5). Cela vaut pour le SNES-FSU dans tous les établissements. Toutes les restrictions que le ministère de l'Éducation nationale a tenté d'introduire depuis 1982 pour priver les enseignants de ce droit ont été annulées par le Conseil d'État. Ce droit s'applique et « Chaque agent a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement, à l'une de ces réunions mensuelles d'information » (article 5).

Des droits individuels

Droit de grève. Il s'agit d'un droit individuel qui s'exerce dans un cadre collectif. Jusqu'à 1946, la grève fut considérée comme illicite dans tous les services publics. Le préambule de la constitution de 1946, repris dans la constitution de 1958, proclame : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ». Cette formulation a été reprise pour le droit syndical dans la fonction publique, mais il faut rappeler que l'administration a toujours cherché à limiter le droit de grève. Au rang des règles et des restrictions figure notamment l'obligation de déposer un préavis de cinq jours francs indiquant le motif, le lieu, la date et l'heure du début de la grève ainsi que sa durée. Ce préavis doit émaner « d'une des organisations les plus représentatives sur le plan national dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé ». Autre restriction : l'interdiction de tout roulement concerté ou d'échelonnement de la grève suivant les catégories, les divers établissements ou services d'un même organisme. Mais tout cela est une affaire de rapport de forces. Maintes décisions de grève ont battu en brèche cette loi depuis mai-juin 1968. Le préavis peut d'ailleurs être utilisé par les syndicats pour révéler l'attitude réelle de leur employeur à l'égard de la négociation que le préavis est censé permettre (article 3). Si la grève est

nationale, académique ou départementale, c'est le SNES-FSU national, académique ou départemental qui dépose le préavis. Le S1 ne s'en charge qu'en cas de grève locale. Un individu ne peut décider de se mettre en grève seul. Le droit à déposer un préavis n'est reconnu qu'à une section syndicale. Le SNES-FSU veille à chaque fois à déposer un préavis couvrant les surveillants, et notamment ceux qui exercent en internat pour qui la grève devrait commencer la veille, à la prise de l'internat dans l'intérêt des élèves. En cas de difficultés, pour ne pas se voir retirer 2/30ème de traitement, la grève commencera à minuit pour se terminer à 23 h 59. Il faut une fois pour toutes chasser les idées reçues – et fausses – qui courent sur la grève : tous les étudiants-surveillants, peuvent librement faire grève et ne sont tenus pour cela à aucune formalité !

Ce que pense le SNES-FSU

Il faut rappeler que l'administration a toujours cherché à limiter le droit de grève. Mais tout cela est une affaire de rapport de forces. Il est évident qu'il est parfois difficile de se mettre en grève sans craindre des représailles et c'est pourquoi il est important d'avoir une vie scolaire soudée et de se mobiliser ensemble, et d'avoir des contacts réguliers avec le responsable et d'autres syndiqués du SNES-FSU de l'établissement. Les prétentions de votre chef d'établissement à vous réquisitionner sont sans fondement. Ce terme renvoie à une réalité juridique précise qui n'est pas de la compétence d'un principal ou d'un proviseur. Contacter au plus vite le SNES-FSU si ce droit n'est pas respecté !

Loi sur le service fait. La loi dispose qu'« Il n'y a pas service fait : – lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ; – lorsque, bien qu'effectuant ses heures de service, il n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlements. » Ces dispositions, abolies en 1982 par la loi Le Pors, ont été rétablies en 1987 par l'amendement Lamasoure (article 89 de la loi 87-588 du 30/7/87) qui précise : « L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, entraîne une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité » (le 30e du traitement mensuel). Autrement dit une heure de grève dans la journée vaut une journée de travail prélevée. Ainsi tout est fait pour dissuader « financièrement » les grèves des fonctionnaires, notamment des personnels de l'Éducation nationale.

Autorisations spéciales d'absence • Organismes consultatifs « Sur simple présentation de leur convocation à ces organismes, les représentants syndicaux appelés à siéger au Conseil supérieur de la Fonction publique, au sein des comités techniques et des commissions administratives paritaires... se voient accorder une autorisation d'absence. La durée de cette autorisation comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux » (article 15). Ainsi peuvent bénéficier de ce type d'autorisation d'absence tous les élus aux commissions consultatives paritaires académiques des personnels de surveillance et d'accompagnement des élèves. Les intéressés doivent en faire la demande. Ce type d'autorisation spéciale d'absence n'entraîne aucune retenue sur salaire.

• Congrès, instances syndicales (articles 12 à 15 du décret 82-447) « Des autorisations spéciales d'absence sont accordées par le recteur, sous réserve des nécessités du service, aux représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat considéré. » (article 12). La durée des autorisations spéciales d'absence accordées à un même agent, au cours d'une année, ne peut excéder 10 jours pour participation à des structures statutaires nationales et 20 jours pour participation à des structures statutaires internationales. Pour la participation à des structures statutaires d'un autre niveau, des autorisations spéciales d'absence peuvent être obtenues, notamment pour participer aux congrès académiques. Ce droit est également ouvert aux assistants d'éducation. Ce type d'autorisation spéciale d'absence n'entraîne aucune retenue sur salaire.

• Congé pour participation à un stage de formation syndicale. Tout fonctionnaire (titulaire, stagiaire ou auxiliaire) en activité a droit à 12 jours ouvrables maximum par an au titre du droit au congé pour formation syndicale avec traitement. Ces congés ne peuvent être accordés que pour suivre un stage ou une session dans des centres ou instituts qui figurent sur une liste d'agrément. La demande

de congé doit être déposée par la voie hiérarchique au moins un mois à l'avance. Le congé est accordé par le recteur. Une non-réponse dans les 15 jours vaut acceptation. Sous prétexte de nécessité de service, certains chefs d'établissement essaient de priver des collègues de ce droit. En cas de difficulté, il faut alerter la section académique du SNES-FSU. Tous les stages de formation syndicale organisés par le SNES-FSU (ou la FSU), aux niveaux national, académique ou départemental, ouvrent droit au congé évoqué ci-dessus.

Les recours

Recours administratif

Des recours sont possibles après toute décision administrative. Ils sont multiples et peuvent s'exercer notamment en cas de refus de l'administration de verser l'ARE (Allocation de retour à l'emploi), en cas de mise en fin de fonction abusive, etc. Lorsque vous envisagez de telles démarches, il faut impérativement contacter le SNES-FSU de votre académie afin que nous puissions ensemble étudier les meilleurs moyens de les faire aboutir.

Recours gracieux

En cas de refus, un recours gracieux peut être exercé auprès de l'autorité qui a pris la décision, dans les deux mois qui suivent le refus, pour conserver le délai du recours contentieux. Le délai de deux mois se décompte à partir du lendemain de la notification de la décision de refus. C'est un délai franc. Exemple : notification le 5 mai 2005 (arrivée de la décision). Le recours gracieux pourra être exercé jusqu'au 6 juillet à minuit. Ce délai est impératif pour conserver la possibilité, en cas de nouveau refus, d'exercer un recours contentieux. D'où l'intérêt de garder l'enveloppe d'expédition de la notification sur laquelle figure la date d'envoi par le chef d'établissement (qui est généralement postérieure à celle de la décision). Il est prudent d'expédier ce recours par voie postale, en recommandé avec accusé de réception. Il doit contenir une argumentation susceptible d'être reprise dans un recours contentieux ultérieur. Il permet un dialogue avec l'administration et peut aboutir à un réexamen favorable. Attention : la réponse de l'administration fait courir à nouveau le délai du recours contentieux de deux mois. Exemple : nouveau refus notifié le 25 mai. Le recours contentieux expirera le 26 juillet à minuit (sauf si c'est un dimanche ou un jour férié). À l'opposé, le silence gardé par l'administration pendant deux mois équivaut à une décision implicite de rejet. Celle-ci fait redémarrer le délai du recours contentieux de deux mois. Exemple : un recours gracieux formulé le 10 mai 2005 sera considéré comme rejeté deux mois après sa réception par l'administration qui aura gardé le silence. Un recours contentieux devra intervenir entre le 10 juillet et le 10 septembre à minuit. Dans la pratique, si le recours gracieux est une démarche qui ménage les bonnes relations avec l'administration, il n'est pas nécessaire d'attendre l'expiration du délai de deux mois pour déposer un recours contentieux. Un mois paraît être un délai raisonnable pour permettre une nouvelle négociation. Et dans le cas où une décision favorable interviendrait après le dépôt du recours contentieux, le demandeur pourra se désister.

Recours contentieux

En cas de refus explicite (décision écrite) ou implicite (pas de réponse pendant 2 mois) de l'administration d'accorder le droit sollicité, le demandeur peut contester cette décision devant le Tribunal Administratif. S'agissant d'un recours pour excès de pouvoir, il doit impérativement être déposé dans le délai de deux mois suivant la décision attaquée ou du rejet explicite ou implicite du recours gracieux. La requête introductive d'instance doit indiquer :

- les noms et adresses du demandeur et de son adversaire (le chef d'établissement) ;
- un exposé bref des faits ; • une argumentation en droit (visa des textes applicables et jurisprudence le cas échéant) ;
- les demandes (annulation de la décision attaquée, attribution de l'ARE, de dommages et intérêts, etc.). Elle doit être signée par le demandeur. Il convient de joindre les pièces justificatives et obligatoirement la décision attaquée.

Ce recours est à déposer au greffe du Tribunal administratif (TA) en trois exemplaires. L'envoi postal se fera en recommandé avec accusé de réception. Dans les jours qui suivent la réception du recours par le greffe du TA, un accusé de réception est adressé au demandeur accompagné d'un

numéro qu'il conviendra de rappeler dans toutes les correspondances ultérieures avec le Tribunal. Le site *Sagace* vous permettra de suivre au jour le jour l'état de votre affaire. Le dossier est confié à un conseiller rapporteur qui va instruire l'affaire. Dans un premier temps, la requête est transmise au chef d'établissement, qui devra y répondre au moyen d'un mémoire en réponse dans un certain délai. La procédure administrative est entièrement écrite. Lorsque les échanges sont terminés, l'instruction est close et l'affaire est inscrite à une audience. Les parties sont informées par lettre recommandée 15 jours à l'avance. Il est préférable pour le demandeur de se rendre à l'audience pour entendre les "conclusions" du commissaire du gouvernement rapporteur publique, magistrat chargé de présenter l'affaire en droit : cela donne une idée de l'issue du litige. Généralement, l'affaire est mise en délibéré à une date ultérieure – qui n'est pas toujours indiquée à l'audience – (15 jours en moyenne). Chaque partie recevra notification du jugement. Le délai d'appel est généralement de deux mois à compter de la notification du jugement. Si l'administration fait appel, le jugement est de toute façon exécutoire. Elle devra donc payer en cas de condamnation. L'appel n'est pas suspensif. Il est plus que recommandé de contacter les sections académiques ou nationales du SNES-FSU dès le début de ces démarches.

Chapitre 6

Les assistants pédagogiques

Pour soi-disant répondre aux besoins des jeunes après le mouvement lycéen de 2005, Fillon a mis en place les assistants pédagogiques afin de prendre en charge le soutien scolaire auprès des élèves en difficulté dans 344 lycées depuis septembre 2005 et 1 200 collèges depuis janvier 2006. Le décret n° 2005-1194 du 22 septembre 2005 modifie le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation. Une nouvelle circulaire est parue le 5 avril 2006 (circulaire n° 2006-065) précisant certains points.

Quelles sont exactement mes missions ?

Vous êtes chargés « exclusivement de l'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques ». Il est précisé que « la mission des assistants pédagogiques ne peut se substituer à la mission d'enseignement ». Vous serez donc chargés de :

- l'accompagnement de la scolarité ;
 - du soutien scolaire ;
 - de l'aide méthodologique et transversale ;
 - de l'aide au travail personnel ;
 - de l'aide à la préparation des examens.

Vous pouvez intervenir auprès d'un ou plusieurs élèves. Sur votre temps de travail, vous pouvez cumuler 50 % d'assistant pédagogique et 50 % d'AED. Les missions sont censées être définies de façon précise par le chef d'établissement en accord avec les professeurs. Il est précisé sur le contrat la mention : « peut être amené de manière occasionnelle à effectuer les missions décrites à l'article 1 du décret n°2003-484... ». Cet ajout amène certains chefs d'établissement et CPE à considérer les assistants pédagogiques comme disponibles pour la vie scolaire. Il est important dès la signature du contrat de faire préciser ce terme d'« occasionnelle » et de rester très vigilant quant aux demandes que l'on peut vous faire. Votre mission principale reste le soutien et l'accompagnement pédagogique. [Art. 1 circulaire n° 2006-065 du 5 avril 2006 qui précise l'art. 1 du décret n° 2005-1194 du 22/09/05]. « L'objectif premier est de permettre aux élèves de préparer les examens dans les meilleures conditions : il s'agit donc d'offrir une aide méthodologique et une aide au travail personnel dans le cadre des programmes enseignés. Leur mission, complémentaire de celles des enseignants, est définie de façon précise par le chef d'établissement en accord avec les professeurs. »

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Dans la réalité, les collègues se trouvent souvent dans un flou total, et cet article est la porte ouverte à tout. Les abus sont nombreux : de la prise en charge de classe dans le cadre des dédoublements de classe, aux modules en passant par des remplaçants ponctuels, vous êtes trop souvent « le bouche-trou » de l'établissement. Les missions pédagogiques qui sont du ressort des professeurs sont clairement définies et ne vous incombent donc pas. Si vous avez un doute, parlez-en au responsable SNES-FSU de votre établissement ou contactez la section académique. Le SNES-FSU considère enfin que les précisions apportées par la circulaire de 2006 n'exonèrent pas de la nécessité de voir les missions des AP inscrites de façon explicite dans leur contrat.

Quelles sont les conditions de recrutement ?

Vous devez « être titulaires soit d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat, ou de niveau III au sens de l'article L. 335-6 du Code de l'éducation susvisé, soit d'un autre titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur ». La priorité est accordée aux candidats se destinant aux carrières de l'enseignement. [Art. 3 du décret n° 2005-1194 du 22/09/05]

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Vous êtes recrutés à bac + 2 et vous avez la même paye que vos collègues qui sont recrutés au niveau bac. Le SNES-FSU dénonce cette utilisation au rabais de jeunes qualifiés. Il va de soi que les heures de formation vous soient décomptées, soyez vigilant !

Est-ce que j'ai droit à du temps pour préparer mes heures de soutien ?

Vous avez le droit à un crédit horaire de 100 heures maximum à décompter de votre temps de travail annuel ; le volume horaire est déterminé par la hiérarchie. [Art. 2 du décret n° 2005-1194 du 22/09/05]

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Au début des négociations, une heure de travail devait représenter 2 heures effectives, vu la lourdeur pédagogique du travail comparée à une heure de surveillance ; avec cet article, on en est bien loin ! Dans la réalité elles ne sont même pas toujours enlevées ; si c'est le cas, faites appel au représentant SNES-FSU de l'établissement afin qu'il vous aide à imposer cette disposition (par le biais du CA évidemment).

Est-ce que je peux avoir un contrat à plein temps et sur combien de semaines dois-je travailler ?

Grâce à la circulaire n° 2008-108 du 21-8-2008, « 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.(...) 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. » [Décret n°2008-316 du 4 avril 2008. Circulaire n° 2008-108 du 21-08-2008]

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Cette mesure qui visait à favoriser les étudiants souhaitant intégrer l'éducation nationale en ayant un pied dans le métier a vite démontré ses limites, autant financières pour ces mêmes candidats, que statutaires... Non seulement le travail demandé n'est pas reconnu à sa juste valeur, puisque les AP sont rémunérés au SMIC comme tous les autres AED, mais permettre de cumuler avec un autre mi-temps d'AED ne fait qu'aggraver la situation de ces étudiants qui ont vocation à réussir leurs formations ou concours. Nous demandons donc la réévaluation effective des salaires afin de prendre en compte la qualification requise pour ces postes. Il est nécessaire de re-penser le quota horaire de toutes les catégories précaires afin que chaque assistant d'éducation puisse suivre une formation et lui permettre de la réussir.

Quel sera exactement mon temps de travail annuel et hebdomadaire ?

Comme tous les Aed, vous pouvez être employés à mi-temps, temps partiel ou temps plein. Vous pouvez donc vous référer à la page 18 de ce mémento (« Mon temps de travail »).

À qui puis-je me référer par rapport à mon travail ?

Comme tout AED votre employeur est l'établissement.

En son nom, votre interlocuteur est donc le chef d'établissement, mais vous aurez aussi affaire la plupart du temps à un professeur référent qui coordonnera le travail des différents AP de l'établissement.

Est-ce que j'ai droit à une formation spécifique ?

Le rectorat est censé mettre en place une formation d'adaptation à l'emploi spécifique aux assistants pédagogiques ; cette formation « doit être centrée sur les enjeux pédagogiques des niveaux d'enseignement et des établissements au sein desquels ils interviendront. Elle permettra notamment d'aborder les contenus d'enseignement et les programmes concernés ». [Art. II - Circulaire n° 2006-065 du 5/04/2006]

Comment se passent mes absences pour mes concours et examens ainsi que l'aménagement de mon emploi du temps par rapport à mes études ?

Votre emploi du temps doit tenir compte, non seulement des besoins du service mais aussi de vos contraintes scolaires. C'est au final le chef d'établissement ou le directeur d'école qui arrête l'emploi du temps définitif. Cette circulaire prévoit que vous puissiez « disposer des autorisations d'absence, sans récupération, nécessaires pour présenter les épreuves des examens et concours » auxquels vous êtes inscrits. Circulaire n° 2008-108 du 21/08/2008

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Dans les faits beaucoup de chefs d'établissement et de rectorats refusent d'appliquer cette mesure sous prétexte qu'une circulaire n'est pas une loi. Si vous rencontrez des problèmes pour avoir ces journées sans récupération, contactez au plus vite votre section académique du SNES-FSU.

Chapitre 7

Les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

Dans le cadre de la politique de développement de l'intégration des élèves handicapés, vous pouvez être recrutés en tant qu'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH). Vous aurez alors pour mission l'encadrement des élèves handicapés scolarisés en milieu ordinaire.

Un nouveau statut

Les AEHS remplacent les auxiliaires de vie scolaire (AVS). Ce type de contrat est très récent puisqu'il n'existe que depuis le décret n°2014-724 du 29 juin 2014 (voir au chapitre 10). Il correspond à un besoin de moderniser cette fonction. La circulaire ministérielle n° 2014-083 du 8 juillet 2014 parue au BOEN n° 28 du 10 juillet 2014 précise les conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération des AESH.

Quelles sont exactement mes missions ?

Vous avez pour mission exclusive l'aide à l'accueil et à l'intégration individualisés des élèves handicapés après avis de la Commission des droits de l'autonomie (CDA) de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Vous contribuez à la réalisation du projet personnalisé de scolarisation d'un ou plusieurs élèves en école, collège et/ou lycée. Vous pouvez

être amenés à effectuer quatre types d'activité :

1. Des interventions dans la classe définies en concertation avec l'enseignant : aide aux déplacements et à l'installation matérielle dans la classe, aide à la manipulation du matériel scolaire, aide aux cours de certains enseignements, facilitation et stimulation de la communication entre jeune handicapé et son entourage, aide au développement de l'élève et de son autonomie. En fonction des besoins de l'élève, vous pouvez être amenés à prendre en note le cours pour lui.
2. Des participations aux sorties de classes, occasionnelles ou régulières. Attention à veiller à ce que le temps consacré à ces sorties soit bien décompté du total des heures à effectuer dans l'année.
3. L'accomplissement de gestes techniques ne requérant pas une qualification médicale ou paramédicale particulière, aide aux gestes d'hygiène. Le SNES-FSU invite ses adhérents à être particulièrement vigilants sur ce point, car c'est souvent là que se produit le plus d'abus. Il est très important qu'un AESH respecte toutes les procédures médicales et ne réalise aucun geste qu'il n'a pas à faire, auquel cas sa responsabilité pourrait être engagée et les conséquences graves.
4. Participation à la mise en œuvre et au suivi des projets personnalisés de scolarisation (PPS). Des réunions de synthèse ont lieu afin de définir le plan que va suivre le PPS de chaque élève en situation de handicap. Le PPS est un outil au service de la progression de l'élève, il peut évoluer en fonction de ses besoins en cours d'année. Souvent, l'AESH est le premier à l'appliquer. Sa participation aux réunions de synthèse qui définissent le PPS est donc primordiale.

À quel niveau s'effectue mon recrutement et quelles sont mes missions ?

En tant qu'assistant d'éducation assurant les fonctions d'un AESH, vous êtes recruté par l'État. Votre recrutement est assuré par l'inspection académique. Pour pouvoir devenir AESH, vous devez être titulaire d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. Si vous n'en avez pas un, vous pouvez être recruté à condition de justifier d'une expérience professionnelle de deux années accomplies dans le domaine de l'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap ou de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap. Vous pouvez être recruté en CDD ou en CDI. Dans ce dernier cas, vous bénéficierez tous les trois ans d'un entretien professionnel avec le chef d'établissement. Les AESH recrutés en CDD aussi peuvent avoir un entretien s'ils en font la demande. Un compte rendu est rédigé au terme de cet entretien, l'AESH peut en demander la modification.

Quelles sont mes conditions d'emploi ?

Vous êtes le plus souvent conduits à assurer le suivi de plusieurs élèves handicapés. Les conditions d'exercice doivent être précisées pour chaque élève dans le protocole d'accompagnement validé par la CDA. Mais ces fonctions peuvent évoluer au regard du caractère révisable des décisions de la CDA pour s'adapter à l'évolution des besoins des élèves concernés. La circulaire du 15 juillet 2004 conseille, afin de permettre un maximum de stabilité d'emploi, de prévoir la possibilité pour vous d'exercer vos missions dans des écoles ou établissements d'un même secteur géographique. Vous pouvez alors demander le remboursement occasionné par ces déplacements comme le prévoit le décret n° 90-437 du 28 mai 1990. Votre intervention peut s'étendre à l'accompagnement des activités périscolaires auxquelles l'élève handicapé doit pouvoir participer (notamment cantine ou garderie à l'école maternelle ou élémentaire). Dans ces circonstances, vous continuez à exercer vos fonctions au seul service du (ou des) élève(s) handicapé(s) pour lequel(s) vous avez été recruté. Une convention signée entre l'IA-DSDEN et la collectivité locale concernée précisera les conditions de cette intervention. Vous pourrez également être appelés à accompagner des élèves handicapés sur décision de la CDA dans des établissements d'enseignement privé sous contrat.

Suis-je assuré de bénéficier d'une formation ?

Intervenant auprès d'élèves handicapés, vous devez bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi très particulière vu l'importance que celle-ci aura dans les fonctions que vous devrez exercer. Cette formation est mise en place par les services de la DASEN et est d'une durée de 60

heures Elle doit notamment vous permettre d'acquérir :

- une information sur les déviances, les troubles et les handicaps et sur leurs conséquences dans la vie quotidienne des jeunes ;
- une information sur les besoins particuliers en matière d'apprentissage scolaire ;
- une information sur les modalités de fonctionnement des dispositifs médico-sociaux destinés aux jeunes handicapés ;
- une information sur les notions de base de certains gestes techniques que vous pourrez être amené à faire.

De manière à mettre en place un suivi, des réunions de travail peuvent être organisées de manière régulière. L'ensemble de ces temps de formation doit être compris dans votre temps de travail effectif en dehors du temps de présence devant les élèves. Des réunions de travail sont organisées à votre intention pour permettre un suivi...

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Alors que le SNES-FSU demande depuis longtemps la pérennisation du métier d'AVS, un premier pas a été fait en ce sens avec la publication du décret 2014-724 du 27 juin 2014 et de la circulaire ministérielle n° 2014-083 du 8 juillet 2014. Cependant le SNES-FSU reste vigilant car de nombreux points restent insatisfaisants. Ainsi, au lieu d'une titularisation le gouvernement met en œuvre une « CDIisation ». Or seule la création d'un corps d'AVS au sein de la fonction publique d'État peut garantir aux AVS des conditions de gestion et de rémunération équitables, et aux élèves et parents d'élèves une égalité de traitement à l'échelle nationale. Le SNES-FSU continue d'agir et d'intervenir dans cet objectif.

Quels sont les principaux textes statutaires qui vous régissent ?

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment son article L. 146-9 ;

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 351-3, L. 916-1, L. 916-2 et L. 917-1 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 5134-19-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 81-535 du 12 mai 1981 modifié relatif au recrutement de professeurs contractuels ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 modifié fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation ;

Vu le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 ;

Vu l'avis du comité technique ministériel de l'éducation nationale en date du 13 mai 2014

Chapitre 8

Rémunération pendant et après votre contrat

Quel est mon traitement mensuel brut si je suis à temps plein ?

Au 1er juillet 2009, la rémunération théorique d'un assistant d'éducation est inférieure au SMIC. Par décret publié au JO du 11 janvier 2013, le gouvernement a relevé le minimum de la fonction publique au niveau de l'indice majoré 311. Un point d'indice a une valeur annuelle de 55,5635 au 1er novembre 2013. Le traitement brut mensuel que perçoivent les AED est de : $55,5635/12 \times 311 = 1\,440,02$ euros. Voir les taux des cotisations.

Ce qu'en pense le SNES-FSU...

Depuis 1982, avec le redoutable mécanisme de la désindexation, les MI-SE puis les assistants d'éducation qui leur succèdent, comme l'ensemble des agents publics, ont perdu beaucoup de leur

pouvoir d'achat. Parallèlement les prélèvements sociaux se sont considérablement alourdis (entre autres : création de la CSG, puis augmentation de celle-ci et plus récemment mise en place du CRDS) alors que la valeur du point d'indice n'a plus suivi l'évolution des prix. Le SNES-FSU continue à revendiquer pour les AED le rattachement à la grille indiciaire de la catégorie B de la fonction publique (niveau bac) et la reconnaissance pour les assistants pédagogiques du diplôme que l'on exige d'eux (bac + 2). Pour l'ensemble des personnels, et donc pour les AED, le SNES-FSU revendique la refonte de la grille des rémunérations avec une augmentation pour tous afin de rattraper la perte de leur pouvoir d'achat.

Est-ce que je peux cumuler ma paye avec une bourse d'enseignement supérieur ?

Oui, pour les AED à mi-temps. Si les conditions d'attribution d'une bourse sont remplies, le taux sera au minimum au deuxième échelon. Est-ce que je peux exercer une activité rémunérée supplémentaire ? Il n'est pas permis aux AED recrutés à temps plein d'exercer à titre professionnel une activité lucrative privée de quelque nature que ce soit. Certains AED exercent deux mi-temps dans deux établissements. Ce qui est tout à fait légal. Si un AED recruté pour moins de 70 % d'un temps plein veut exercer une autre activité, il doit en informer par écrit le chef d'établissement. (Loi 2009-972 art 34 et décret 2007-658).

Quelle est ma rémunération pendant les vacances ?

La rémunération est due sur la durée du contrat qui englobe les vacances scolaires. C'est la répartition du service qui prendra en compte les vacances.

Congés payés

Les droits à congés annuels sont établis conformément à l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 précité. Les assistants doivent exercer leurs droits à congés annuels pendant les vacances scolaires, compte tenu des obligations de service définies par leur contrat. [Circulaire n° 2003-092 du 11-6-2003 titre I art III-6]

Est-ce que j'ai droit à des indemnités particulières ?

Indemnité de résidence

Celle-ci a été créée en 1919, elle est donc très ancienne. Elle était un correctif du salaire tenant compte du coût de la vie plus ou moins élevé dans les différentes localités d'affectation. Elle est fixée en pourcentage du traitement brut et dépend de la zone de résidence administrative de l'intéressé. Par lieu de résidence administrative, il faut entendre la localité où l'agent exerce effectivement ses fonctions. [circulaire 3.V13 13 4 du 2 mars 1948 (RLR 210-1)]

Il n'existe plus actuellement que deux zones pour lesquelles une indemnité de résidence est payée (une troisième zone existe mais n'ouvre pas droit à l'indemnité de résidence).

Le taux est de 3 % pour la zone 1 et de 1 % pour la zone 2. Remarque : les zones diffèrent selon la commune concernée, il convient de se renseigner auprès des services gestionnaires afin de bien faire valoir le taux d'indemnisation auquel vous avez droit.

Indemnité de transport

L'employeur prend à sa charge 50 % du prix du titre d'abonnement souscrit pour aller, par transport public de voyageurs, du domicile au lieu de travail (dans le temps, et non le trajet le plus court). Cette indemnité est versée 11 mois par an. [Décret 82-887 du 18 octobre 1982, RLR 216-0] Ces dispositions ont été étendues à l'ensemble du territoire au 1er janvier 2007 : remboursement de 50 % de l'abonnement aux transports collectifs dans la limite de 51,75 euros. [Décret 2006-1663 du 22 décembre 2006]

Indemnité de difficulté administrative

Pour la Moselle, le Bas-Rhin et le Haut-Rhin uniquement, elle est de 2,29 euro par mois au

1/01/2014. [Décret 46-2020 du 17 septembre 1946, RLR 216-4]

Supplément familial de traitement

Attention, à ne pas confondre avec les allocations familiales. Au 1er novembre 2013, le minimum mensuel de ce supplément est fixé à :

- pour un enfant : 2,29 euros ;
- – pour deux enfants : 72,73 euros ;
- – pour trois enfants : 181,56 euros ;
- – par enfant en plus : 1229,31 euros.

Pour les agents à temps partiel, le supplément familial est proportionnel à la quotité de travail, mais il est payé intégralement aux agents rémunérés en dessous de l'indice 440. C'est le cas des AED. [Décret 85-1148 du 24 octobre 1985, RLR 201-0.]

Qu'en est-il des impôts et de mes frais réels ?

Pour leur déclaration annuelle de revenus, les AED peuvent, comme tous les titulaires de traitements et salaires, renoncer à la déduction forfaitaire de 10 % et demander la prise en compte du montant réel de leurs dépenses. Ne sont susceptibles d'être déduites, pour la détermination du revenu imposable, que les dépenses ayant un caractère professionnel. Or les frais occasionnés par la poursuite d'études supérieures ont ce caractère eu égard au lien très étroit existant pour les AED entre l'activité qu'ils exercent et les études qu'ils poursuivent. Il est possible d'admettre que les intéressés incluent dans leurs dépenses professionnelles les frais nécessités par ces études. Peuvent notamment être déduits, à ce titre, toujours pour les AED à condition d'être justifiés, les droits d'inscription et les achats de livres, les frais et déplacement entre le lieu de travail et la ville universitaire, les dépenses supplémentaires de nourriture (dans ceux-ci ne rentrent pas en compte l'achat des tickets de cantine qui sont déjà subventionnés par l'État) et, le cas échéant, de logements exposés à cette occasion. S'ils sont justifiés, les frais réels peuvent être déduits sans limitation. De même peuvent être déduits, pour tous les AED, comme pour l'ensemble des salariés, les frais qui par leur nature, ont le caractère de dépenses professionnelles : cotisation syndicale, frais de déplacement du domicile au lieu de travail s'il y a moins de 40 km entre ceux-ci (possibilité de justification au-delà de ce kilométrage). Il est impératif en cas de déduction des frais réels de posséder tous les justificatifs de ces derniers. Ceux-ci doivent être conservés trois ans au minimum (il ne faut surtout pas les envoyer avec la déclaration des revenus). Réponse à une question écrite du 15 octobre 1984 : JO, AN, questions et réponses, 10 décembre 1984, arrêt du conseil d'État du 11 mai 1984 (reg. 36.156).

Le chômage

Conditions pour bénéficier des prestations d'assurance

1. Avoir travaillé au moins 4 mois (122 jours ou 610 heures de travail) au cours des 28 derniers mois. Ou des 36 derniers mois pour les 50ans et +

Si les conditions de travail ne sont pas remplies, les périodes de formation professionnelle peuvent être assimilées à du travail. La durée d'indemnisation est comprise entre une durée minimale de 122 jours (env 4 mois) et une durée maximale de 730 jours (env 24 mois), portée à 1095 jours (env 36 mois) pour les + de 50 ans.

2. Sauf exceptions, ne pas avoir quitté volontairement son dernier emploi ou l'avant-dernier si l'on n'a pas retravaillé 91 jours. Notons que tout licenciement, même pour faute grave ou lourde, ne fait pas forcément obstacle au versement de l'allocation. La personne démissionnaire qui n'a pas retrouvé d'emploi dans les 4 mois qui suivent sa démission, peut demander que son dossier soit réexaminé par l'Assédic.

Cette dernière pourra décider du versement des allocations en fonction des efforts de reclassement de l'intéressé.

Montant de l'allocation

Salaire de référence : montant brut de l'ensemble des rémunérations versées au cours des 12

derniers mois ramené à un montant journalier

Le salaire journalier de référence (SJR) est plafonné à 4x le montant du plafond de la sécurité sociale.

Montant de l'indemnité :

Le montant brut de l'indemnité est égal à la plus élevée des 2 sommes suivantes :

57,4 % du SJR ou 40,4 % du SJR + 11,04 € par jour

Chapitre 9

Protection et action sociale

Quels sont mes droits en cas de maladie ?

Vous bénéficiez, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs de congés de maladie dans les limites suivantes. Vous avez droit à :

- après quatre mois de services :
 - un mois à plein traitement ;
 - – un mois à demi-traitement ;
- après deux ans de services :
 - deux mois à plein traitement ;
 - deux mois à demi-traitement ;
- après trois ans de services :
 - trois mois à plein traitement ;
 - – trois mois à demi-traitement. Attention : les congés maladie sont décomptés de date à date et non en année scolaire ou civile. Exemple : un surveillant a déposé un total de 63 jours de congé entre le 1er décembre 2013 et le 31 mai 2014. Il ne lui reste donc que 27 jours de congé de maladie rémunérables à plein traitement entre le 1er juin 2014 et le 30 novembre 2014. [Art. 12 - Décret 86-83 du 17 janvier 1986, RLR 615-0]

Comment sont indemnisés les divers congés médicaux ?

Vous êtes soumis à la législation du régime général de la Sécurité sociale en matière d'assurance-maladie. Les indemnités journalières de la Sécurité sociale, après application du délai de carence de trois jours, vous sont versées par la Sécurité sociale (dans la plupart des académies, c'est la section MGEN du département où vous résidez qui en assure la gestion). Le SNES-FSU revendique la suppression de ces trois jours de carences !

Quels sont mes droits en cas de grave maladie ?

Si vous êtes atteint d'une affection grave dûment constatée vous mettant en incapacité de travail vous pouvez bénéficier d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Vous serez payé :

- • à plein traitement pendant une durée de 12 mois ;
- • à demi-traitement pendant les 24 mois suivants.
- Attention : vous devez justifier de trois ans de services effectifs. La procédure à suivre est celle prévue par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires (examen médical par un spécialiste agréé compétent, accord donné par le chef de service sur avis du comité médical saisi du dossier). Le montant de la rémunération durant les différents congés précités est établi au prorata de la quotité de service de l'intéressé(e) à la date de l'arrêt de travail. Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an. [Art. 13 - Décret 86-83 du 17 janvier 1986, RLR 615-0]. De plus, les congés maladie se cumulent sur des

mois dit « courant » c'est-à-dire sur une période de 12 mois à partir de la date où vous faites la demande de congé. Par exemple : si à la date du 15 mars vous avez besoin d'un congé, dans ce cas l'administration regarde à la date du 15 mars de l'année précédente et recompte dans cette période de 12 mois le temps des congés que vous avez pris.

Quelles sont les démarches à suivre ?

Si la maladie exige un arrêt de travail, il faut vous mettre en règle avec votre administration, c'est-à-dire envoyer à l'établissement le certificat médical dans les 48 heures et/ou l'arrêt de travail. Après cette première phase : • soit vous dépendez de la MGEN, qui gère la Sécurité sociale des agents titulaires et non titulaires de l'Éducation nationale : vous devez alors lui envoyer la feuille de maladie que vous fournit votre médecin traitant ; • soit, ce qui est le cas dans certains départements, c'est la caisse d'assurance-maladie du régime général qui gère votre dossier et c'est par elle qu'il faudra passer. La demande de congé maladie s'appuie sur un certificat médical à joindre à la demande. Ce certificat indique les deux dates extrêmes de la période de congé demandée : il n'y a pas lieu de faire figurer sur le certificat médical le type de maladie dont souffre l'intéressé(e). Toute demande de prolongation de congé de maladie doit s'accompagner d'une procédure identique et parvenir assez tôt au chef d'établissement afin qu'il n'y ait pas interruption du remplacement, si celui-ci est assuré. La fin d'un congé de maladie est la date qui figure sur le certificat médical initial; si le congé est long ou si la fin du congé de maladie coïncide avec une période de vacances scolaires, il est préférable de fournir en outre un certificat de reprise de travail précisant la date de reprise, ce qui évitera toute contestation ultérieure au cas où, pour une autre raison, l'intéressé(e) ne pourrait reprendre son travail à l'issue des vacances scolaires. Remarque : Si une maladie ou un accident intervient pendant des vacances scolaires et déborde sur le début de la période scolaire, du point de vue des droits à congés, le certificat médical doit partir du jour de la rentrée scolaire. En effet, s'il part du début de la maladie, la période de vacances risque d'être comptabilisée comme période de congé maladie, même chose si vous êtes en congé maladie avant une période de vacances et que vous êtes de nouveau en congé maladie à la rentrée de ces mêmes vacances. [Décret 86-83 du 17 janvier 1986, RLR 615-0]

Que se passe-t-il en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle ?

Il s'agit d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions : dans l'établissement scolaire, lors des trajets liés à votre travail. Il peut s'agir d'une chute dans l'escalier, d'un accident de voiture... La déclaration d'accident doit être faite dans les 48 heures qui suivent l'événement. La demande de prise en charge doit être faite auprès de l'établissement scolaire. Le salaire est maintenu intégralement par l'administration : • pendant un mois dès leur entrée en fonction ; • pendant deux mois après deux ans de service ; • pendant trois mois après quatre ans de service. À l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, vous bénéficiez des indemnités journalières de la Sécurité sociale. Attention : bien remplir tous les papiers d'accidents du travail fournis par le secrétariat de votre établissement. Ces papiers ne peuvent vous être refusés car aucune personne de votre établissement n'a les compétences pour juger de la qualité d'un accident du travail. Il convient de se reporter à la note de service n° 89-366 du 30 novembre 1989 (BOEN n° 1 du 4 janvier 1990) et à la circulaire n° 92-237 du 20 août 1992 (BOEN n° 34 du 10 septembre 1992).

Que se passe-t-il quand je deviens parent ?

- Les congés rémunérés
- RLR 610-6 a. Circulaire FP/4 1864 du 9 août 1995 (BO n° 44 du 30 novembre 1995). Seules les règles relatives au report de congé de maternité prévues par la circulaire FP 4-1864 du 9 août 1995 sont caduques. Article 34-5 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié Loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance, article 30 Circulaire DGAFP

B9 du 12 juillet 2007 Après six mois de services, vous avez droit à un congé de maternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la Sécurité sociale c'est-à-dire six semaines avant l'accouchement et dix semaines après. La première constatation médicale de la grossesse doit être faite avant la fin du troisième mois et la déclaration adressée avant la fin du quatrième mois à la caisse de Sécurité sociale. Demande par voie hiérarchique, elle doit préciser les dates extrêmes du congé en fonction de la date présumée de l'accouchement (certificat médical) et des droits (voir ci-dessous). Une partie de la période prénatale peut être reportée sur la période postnatale si un certificat médical précise que compte tenu des conditions de travail, de transport ou du déroulement de la grossesse, 1 à 3 semaines du repos prénatal peuvent être reportées sur le repos postnatal. Si votre congé maternité débute pendant une période de vacances, n'hésitez pas à faire valoir le droit prévu par la Loi du 5 mars 2007 de reporter trois semaines maximum du congé prénatal sur le congé post natal (avec un certificat médical). Circulaire DGAFP B9 du 12 Juillet 2007 – courrier de la DGRH du MEN du 23 Juillet 2007 aux Recteurs et IA. Des congés supplémentaires peuvent être pris dans certains cas. Ainsi, vous avez droit à deux semaines avant les six semaines de congés pour grossesse pathologique (certificat médical obligatoire) et à quatre semaines qui s'ajoutent au repos postnatal (toujours sur certificat médical) en cas de couches pathologiques, cette période sera considérée comme un congé maladie. [Art. 15, décret 86-83 du 17 janvier 1986, RLR 615-0] Aménagement du temps et du poste de travail pendant et après la grossesse Il n'existe pas de congé pour allaitement dans la fonction publique ni d'allègement automatique des horaires de service pendant la grossesse. Des aménagements de poste et d'horaires de travail sont possibles, localement de façon amiable, ou après avis favorable du médecin du rectorat (à partir du troisième mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour fractionnable). Circulaire FP/4 no 1864 du 9 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'État (Chapitre C, aménagement du poste de travail durant la grossesse ;)

- Chapitre B, Allaitement ; Chapitre C, Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes). Il existe aussi la possibilité d'autorisations d'absences de droit pour les rendez-vous médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement et la possibilité d'autorisations d'absence pour les séances préparatoires à l'accouchement. Textes complets dans le chapitre 10 de ce mémo. Congé pour le père • Pour la naissance ou l'adoption : vous bénéficiez d'un congé de trois jours ouvrables, consécutifs ou non, à l'occasion de chaque naissance. Ces trois jours doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée de l'enfant adopté. [Instruction 7 du 23 mars 1950, RLR 610-6a] • Congé de paternité : il est de droit, dans les quatre mois qui suivent la naissance. Il s'ajoute aux trois jours pris autour de la naissance, mais peut être pris séparément. La durée est de onze jours, dix-huit jours pour naissances multiples, non fractionnables, consécutifs (y compris dimanche et jours fériés). En cas d'adoption, ces jours s'ajoutent au congé d'adoption si ce congé est réparti entre les deux parents. La demande doit être faite au moins un mois avant auprès de votre employeur. [Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001, circulaire FP/3 n° 2018 du 24 janvier 2002, RLR 610-6a] Autorisations d'absences pour garde d'enfant malade : les congés d'absence pour garde d'enfant malade sont des autorisations d'absence facultatives. Des autorisations d'absence peuvent être accordées pour soigner un enfant de moins de 16 ans (sauf si celui ci est handicapé, il n'y a alors pas de limite d'âge) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical. Le nombre de jours dans l'année est le suivant : nombre de demi-journées travaillées par semaine + 2, contingent multiplié par deux si le conjoint n'a aucun droit. Il n'est pas précisé dans le texte année civile ou année scolaire, les autorisations courent donc sur une année civile. Les textes de référence : circulaire FP 1475 du 20 07 1982 ; circulaire MEN 83-164 du 13/ 04/1983 ; circulaire FP 7 n°1502 du 22/03/1995 et n° 006513 du 26/08/1996.

- **Les congés non rémunérés**
- Congé parental II est de droit, par période de six mois jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à partir de la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption. C'est un congé non rémunéré. Il faut en faire la demande aux autorités académiques un mois avant le début souhaité du congé. Mais il peut être interrompu avant cette échéance de façon moins restrictive qu'auparavant (Article 56 du Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié par Décret n° 2008-568 du 17 juin 2008 - art. 7). De même la demande de réemploi doit être faite un mois avant la date souhaitée. Il est accordé de droit sur sa demande :
 - • à la mère, après un congé de maternité ou un congé d'adoption d'un enfant âgé de moins de trois ans ;
 - • au père, après la naissance ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. Il peut être pris à n'importe quel moment avant les trois ans de l'enfant (attention, pour le premier enfant, l'allocation n'est versée que pour six mois après le congé maternité). Dans le cadre de la PAJE (Prestation d'accueil du jeune enfant), un « complément de libre choix d'activité » peut être versé ; pour plus d'informations, se renseigner auprès de la caisse d'allocations familiales (www.caf.fr). Toutes les informations sur le site du SNES-FSU rubrique Protection Sociale du « Mémento de S1 en ligne ». [Art. 19, décret 86-83 du 17 janvier 1986, RLR 615-0]
- Congé pour élever un enfant de moins de huit ans. Si vous êtes employé de manière continue depuis plus d'un an, vous avez droit de demander un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans, pour élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus. [Art. 20, décret 86-83 du 17 janvier 1986, RLR 615-0]

À quel type d'affiliation ai-je droit ?

Vous n'êtes pas fonctionnaire, votre régime de Sécurité sociale et de retraite relève du régime général des salariés. En matière de Sécurité sociale, il y a deux cas possibles :

- si vous êtes recruté pour un service à temps incomplet ou pour une durée inférieure à un an :
 - vous serez affiliés aux caisses primaires d'assurance-maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail et aux caisses d'allocations familiales ;
- dans tous les autres cas :
 - vous serez affiliés aux caisses primaires d'assurance-maladie pour les seuls risques maladie, maternité, invalidité et décès ; les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les prestations familiales sont alors servies par l'administration employeur. [Article 2 du décret du 17 janvier 1986, circulaire n° 2003-092 du 11-6-2003 titre III.7]

Les ayants droit

Bénéficient des prestations en nature de l'assurance maladie-maternité :

- les conjoints sans activité professionnelle ou les personnes vivant maritalement avec les assuré(e)s et sans activité professionnelle ;
- les enfants à charge. Au sens de la Sécurité sociale, il s'agit des enfants à la charge de l'assuré(e) ou de son conjoint ayant droit : enfants légitimes, naturels, adoptifs, recueillis à titre définitif, pupilles de la Nation dont l'assuré est tuteur ; l'enfant du conjoint s'il est à la charge de l'assuré(e) ; les enfants âgés de moins de 16 ans ou de moins de 20 ans s'ils poursuivent leurs études.

Le droit aux prestations est reconnu à la personne vivant avec un assuré social depuis 12 mois au moins et se trouvant à sa charge effective et permanente mais n'ayant pas la qualité d'ayant droit, réservée jusqu'alors au conjoint ou concubin, aux enfants et descendants (loi du 27 janvier 1993, décret du 17 mars 1993).

L'ouverture des droits

Pour bénéficier de prestations en nature il faut avoir fait 200 heures au cours des trois mois précédant la date des soins dont le remboursement est demandé ou 120 heures au cours du mois précédant cette date.

Pour bénéficier de prestations en espèce il faut avoir fait 200 heures au cours des trois mois précédant la date des soins.

Il suffit donc pour un non-titulaire d'effectuer six heures par semaine pour bénéficier des prestations de la Sécurité sociale.

- **La Sécurité sociale**

- Elle recouvre différents domaines d'intervention dont : le versement des diverses prestations familiales ;
- le remboursement des frais médicaux, hospitaliers, des indemnités journalières (congé de maladie et de maternité) ;
- le versement des pensions de retraite. Vous êtes obligatoirement affilié à l'IRCANTEC (voir partie retraite).

- **Sécurité sociale et chômage**

- Les droits à la Sécurité sociale sont maintenus pendant toute la période d'indemnisation avec l'inscription au Pôle Emploi et les 12 mois suivant la fin de l'indemnisation. Les demandeurs d'emploi sont couverts par la Sécurité sociale en période de maladie. En cas de maladie, de maternité, d'accident du travail, le médecin peut signer un arrêt de maladie. C'est la Sécurité sociale qui verse des indemnités journalières (prestations en espèces) tandis que le rectorat interrompt le versement de l'ARE. Le rectorat reprendra le relais lorsque le congé de maladie ou de maternité sera terminé. Si vous ne devez vous faire rembourser que des frais médicaux (prestations en nature), inutile de prévenir l'ASSEDIC ou le rectorat ; adressez-vous directement à votre caisse primaire d'assurance-maladie, qui s'en chargera.

- **La MGEN**

- Elle gère pour les personnels de l'État la Sécurité sociale ; c'est aussi une mutuelle qui verse à ce titre des prestations complémentaires ; elle est partie prenante dans la gestion des œuvres sociales. Des délégués de la MGEN participent par exemple aux délibérations des commissions d'aide sociale. Si vous êtes adhérent(e) de la MGEN et perdez votre emploi, celle-ci maintiendra vos droits pendant une année entière car elle assure la gestion des prestations en nature de la Sécurité sociale. L'adhésion à la MGEN est établie sur la base du volontariat. Vous devez avoir un engagement d'au moins trois mois pour adhérer à la MGEN. Il existe une section MGEN dans chaque département. La cotisation précomptée sur le traitement mensuel ainsi que sur les primes et indemnités est de 2,97 % du traitement brut. L'adhésion couvre aussi le conjoint ou le concubin qui n'exerce pas de métier et les enfants à charge (moyennant une cotisation supplémentaire) reconnus comme ayants droit par la Sécurité sociale, à condition qu'en cas d'exercice professionnel du conjoint, ou du concubin, ceux-ci adhèrent à la MGEN dans les trois mois du mariage, du concubinage.

- **La CMU**

- La couverture maladie universelle a été créée par la loi du 27 juillet 1999 et s'applique depuis le 1er janvier 2000. Elle permet, à toute personne qui n'est pas couverte par un régime d'assurance-maladie et qui réside depuis plus de trois mois en France, est réfugiée ou bénéficie du RSA ou de prestations familiales, de bénéficier de la Sécurité sociale, soit l'assurance-maladie de base soumise à une cotisation lorsque les ressources dépassent un plafond fixé à 9 534 euros au 30/09/2014 (pour une personne seule), fixée à 8 % de la part des revenus dépassant ce plafond et éventuellement une couverture complémentaire gratuite (critères de ressources). Si donc vous vous retrouvez sans emploi, vous continuez à bénéficier de votre régime de Sécurité sociale pendant un an, après c'est la CMU qui vous couvre. Les bénéficiaires du RSA sont exonérés de cette cotisation La demande doit être faite à la CPAM (caisse primaire d'assurance-maladie) ou à la MGEN ; les anciens adhérents de moins de un an se voient proposer MGEN FILIA, un contrat plus cher.

Les cotisations

Vos prélèvements sociaux s'élèvent au 1er janvier 2014 à : • 65 % des rémunérations totales pour l'assurance vieillesse ; • 0,75 % des rémunérations totales pour l'assurance-maladie ; • 0,10 % des

rémunérations totales pour l'assurance veuvage ; • 0,50 % x 97 % des rémunérations totales pour le CRDS (remboursement de la dette sociale) ; • 7,5 % des rémunérations totales pour la CSG (Contribution sociale généralisée) x 97 % ; • 5,10 % x 97 % des rémunérations totales pour la CSG (contribution sociale généralisée déductible du revenu imposable).

Régime spécial : Alsace-Moselle

Il s'agit d'un régime obligatoire et complémentaire du régime général qui concerne le Haut-Rhin, le Bas-Rhin et la Moselle, et qui relève de la mutualité. Il assure à ses bénéficiaires des prestations légales en complément du régime général. [Décret 95-348 du 31 mars 1995, pour l'essentiel]

Retraite-IRCANTEC

Vous n'êtes pas des titulaires et donc ne relevez pas du Code des pensions applicable aux fonctionnaires. Vous cotisez à l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC au taux de 2,54 % (régime de retraite complémentaire obligatoire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales). L'assiette est la même que pour les cotisations de Sécurité sociale à l'exclusion toutefois du supplément familial de traitement.

- **Dans quel cadre puis-je faire compter mes années en tant qu'assistant d'éducation pour ma retraite ?**
- • Lorsque vous devenez salarié du secteur privé, vos années de cotisation comme assistant d'éducation à l'assurance vieillesse et celles comme salarié du privé à la même assurance vieillesse s'ajoutent. Les années de cotisation à l'IRCANTEC, quel que soit leur nombre, donnent lieu à une pension supplémentaire.
- • Lorsque vous devenez fonctionnaire de l'État, vos années de service comme assistant d'éducation peuvent être « validées », c'est-à-dire que l'administration peut autoriser la prise en compte de ces services pour la retraite de fonctionnaire, après paiement rétroactif des retenues pour pension civile. Les sommes versées auparavant pour l'IRCANTEC et l'assurance vieillesse sont alors déduites.
- **Objet de la validation**
- La validation des services a pour but de faire prendre en compte pour l'ouverture du droit à pension et le calcul du montant de la pension de retraite, des services effectués en qualité d'assistant d'éducation. La validation pour la retraite est facultative et ne peut intervenir que sur la demande du fonctionnaire. La demande doit porter sur la totalité des services accomplis comme non-titulaire même si, a priori, ils ne paraissent pas validables. Les services dont la validation est autorisée donnent lieu également au paiement de retenues rétroactives pour pensions civiles au même taux de 7,85 %. La validation n'est effective que lorsque ce paiement a été effectué. Le paiement est attesté par un « titre de recettes ».
- **Quand faire la validation ?**
- La demande doit être déposée après la date d'effet de la titularisation dans un délai de 2 ans. Est inscrit maintenant dans la loi le délai d'un an pour accepter ou refuser le montant des retenues rétroactives pour pension civile dont sont déduites les cotisations déjà versées au titre du régime de retraite antérieur. En cas de refus, le fonctionnaire conserve les droits acquis, pour la période des services auxiliaires concernés, auprès du régime général de la Sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire de l'IRCANTEC. Ce dispositif confirmé par la loi est contesté par la Cour des comptes. Elle estime dans le rapport qu'elle a rendu public en avril 2003 que « la situation de pluripensionné devient de plus en plus courante (...), que c'est le principe même de validation qui est en cause ».
- **Quel est le coût de la validation ?**
- Les retenues rétroactives sont prélevées mensuellement sur le traitement d'activité de référence à raison de 5 % du traitement brut et pendant le nombre de mois nécessaire à l'extinction de la dette. S'il reste encore des précomptes à effectuer au moment du départ à la retraite, le solde est prélevé sur la pension à raison de 20 % de son montant. À tout

moment, le fonctionnaire peut, s'il le désire, « se libérer » en un seul versement. Lorsque toutes les retenues rétroactives ont été prélevées, la Trésorerie générale délivre une « déclaration de recette ». Cette pièce est à conserver soigneusement, pour être jointe au dossier de retraite. Les retenues rétroactives seront calculées sur le traitement perçu au moment de la demande. Après instruction du dossier, le fonctionnaire reçoit pour information, une « pré-décision ». Il dispose alors d'un an pour accepter ou refuser la validation. Le taux de la retenue pour pension civile sur les traitements d'activité est, à compter du 1/02/91, de 7,85 % du traitement indiciaire brut.

Prestations familiales

- Pour toutes les aides qui vont suivre, vu que leur montant change trop régulièrement pour y être inscrit ici, consulter le site de la CAF directement ou le site du SNES-FSU, rubrique Protection sociale du Mémento de S1.
- **Les allocations familiales**
- Cette prestation est accordée aux familles à partir du 2e enfant. Taux mensuel au 01/04/2014 : • deux enfants : 129,35 € ; • trois enfants : 295,05 € ; • enfant supplémentaire : + 165,72 €. Majoration pour enfant de plus de 14 ans : 64,67 € (pas de majoration pour l'aîné dans les familles de deux enfants).
- **J Le complément familial**
- Il faut pour le percevoir avoir au moins trois enfants de plus de trois ans et de moins de 21 ans à charge et percevoir les allocations familiales. Il est soumis à certaines conditions de ressources. Taux mensuel au 1/04/2014 : 168,35 €.
- **Allocations diverses**
- Depuis le 1er mai 2008, les impôts transféreront directement votre déclaration de revenus à la CAF qui calculera sur cette base vos droits aux prestations familiales. Vous n'aurez donc plus à remplir de déclaration de ressources au 1er Juillet. La période de paiement des prestations familiales correspondra à une année civile. Les ressources de l'année 2008 que vous fournirez aux Impôts à partir de mai 2009 servent à la CAF à calculer vos droits pour toute l'année 2010. Une fois établi, le montant de vos prestations restera identique du 1er janvier au 31 décembre, sauf en cas de changement de situation.
- **J Allocation de soutien familial (ASF) pour parent élevant seul son ou ses enfant(s)** Vous pouvez la percevoir :
 - • si vous êtes veuf(ve) et vivez seul(e) avec votre ou vos enfant(s) ;
 - • ou si vous êtes parent d'un enfant non reconnu.
- **Allocation de présence parentale - Congé de présence parentale** Pour bénéficier d'un congé de présence parentale et toucher l'allocation, la condition est d'avoir un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap grave nécessite la présence de l'un des parents. La première période ne peut dépasser quatre mois. Le congé peut être prolongé deux fois. Il est limité à un an. Depuis le 1er mai 2006, ce congé peut être pris sous forme de journées d'absence dans la limite de 310 jours ouvrés (14 mois) sur une période maximale de 3 ans, qui ouvrent droit à une allocation de présence parentale. En cas de rechute, un nouveau droit à congé sera ouvert dans les mêmes conditions. Vous pouvez bénéficier de l'Allocation journalière de présence parentale. Il vous sera versé autant d'allocations journalières que de jours d'absence pris dans la limite de 22 allocations par mois (nombre de jours ouvrés).
Allocation journalière au 1/04/2014 : Parent isolé : 51,05 € En couple : 42,97 €
- **Allocation d'Éducation de l'enfant handicapé** Il n'y a pas de condition de ressources. Vous avez droit à l'allocation si votre enfant de moins de 20 ans à votre charge a :
 - – une incapacité d'au moins 80 %
 - – une incapacité comprise entre 50 % et 80 %, s'il fréquente un établissement spécialisé ou si son état exige le recours à un service d'éducation spéciale ou de soins à domicile. Votre droit dépend du taux d'incapacité de l'enfant. Un complément d'allocation est accordé pour un enfant atteint d'un handicap dont la nature (ou la gravité) exige des dépenses particulièrement coûteuses ou nécessite le recours fréquent à l'aide d'une tierce personne.

Son montant varie suivant l'importance des dépenses supplémentaires engagées ou la permanence de l'aide nécessaire. Allocation de rentrée scolaire (ARS) Pour la percevoir, il faut avoir un ou plusieurs enfant(s) de 6 à 18 ans, l'ARS est versée sur justificatif de scolarité ou d'apprentissage. Le montant de l'Ars dépend de l'âge de l'enfant. Il est de :

- • 362,63 € euros pour un enfant âgé de 6 à 10 ans
- • 382,64 € euros pour un enfant âgé de 11 à 14 ans
- • 395,90 € euros pour un enfant âgé de 15 à 18 ans Elle est soumise à certaines conditions de ressources.

- Allocation de parent isolé Voir revenu de solidarité active. Allocation de logement à caractère familial • il faut bénéficier d'une prestation familiale ; • être un ménage ayant un enfant à charge ou être mariés depuis moins de cinq ans et avoir moins de 40 ans ; • le logement doit répondre à des conditions minimales de salubrité et de peuplement ; • le montant de l'allocation prend en compte le montant du loyer, les ressources du ménage. À demander auprès du service payeur. Allocation de logement social (ALS) Elle est versée en fonction de leurs ressources à certaines personnes âgées ou handicapées, à certains chômeurs ainsi qu'aux jeunes travailleurs exerçant une activité salariée et occupant un logement indépendant de celui de leurs ascendants. Elle est accordée aux mêmes conditions de résidence que l'allocation à caractère familial avec des conditions de ressources assez semblables. Les deux allocations ne peuvent être cumulées.

- Aide personnalisée au logement (APL) L'APL est attribuée pour leur résidence principale aux personnes qui occupent le logement dont elles sont propriétaires ou locataires, à condition que ce logement ait été construit, amélioré ou acquis et amélioré avec un Prêt aidé à l'accession à la propriété (PAP) ou un Prêt conventionné (PC) ou qu'il appartienne au parc locatif social. Elle est non cumulable avec L'ALS. L'APL est attribuée en fonction des revenus nets imposables du candidat, du nombre de personnes à sa charge, du montant des charges de remboursement ou loyer qu'il supporte. La détermination d'un loyer minimum à la charge de chaque famille permet de déterminer, en fonction des conditions précédemment citées, le plafond au-dessus duquel l'aide n'est pas versée. Le calcul de l'APL est très complexe et dépend des éléments déjà cités, mais aussi du lieu de résidence, de la présence ou non d'un ascenseur. S'adresser à la CAF. Revenu de Solidarité active (RSA) Il remplace l'allocation de parent isolé. Son calcul est individualisé, c'est pourquoi il est conseillé d'aller faire un test ou simulation sur le site de la CAF. Les ressources et les prestations familiales comprises, sauf exception, ne doivent pas dépasser un certain montant. PAJE

Attention : la PAJE (Prestation d'accueil du jeune enfant) remplace progressivement l'APJE, l'APE, l'AGED, l'AEEAMA (voir onglets suivants). C'est elle qui intervient pour les enfants nés à partir du 1er janvier 2004. Les allocations ci-dessous ne persistent que pour les enfants nés avant cette date. Les deux principales composantes de la PAJE sont une prime à la naissance ou à l'adoption suivie d'une allocation de base toutes sous condition de ressources et d'un complément « de libre choix du mode de garde ou d'activité ». Enfants nés, adoptés ou recueillis en vue d'adoption à partir du 1er janvier 2004. La MGEN a récemment décidé d'instaurer une prestation mutualiste forfaitaire en cas de naissance d'un enfant bénéficiaire de la mutuelle: 160 euros.

1. Prime à la naissance ou à l'adoption et allocation de base, au 1/04/2014 Prime à la naissance Versée en une seule fois, lors du 7e mois de grossesse : 923,08 €. Prime à l'adoption Versée en une seule fois, dès l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de – de 20 ans (adopté ou accueilli à partir du 1er août 2005 : montant net 1 846,15 €). Allocation de base : cette allocation est versée à compter du premier jour du mois de la naissance du ou des enfants et jusqu'au mois précédant les 3 ans et, en cas d'adoption, dès l'arrivée au foyer et pendant 36 mois, dans la limite des 20 ans de l'enfant. En cas de naissances multiples ou d'adoptions multiples simultanées, elle est attribuée pour chaque enfant. Elle n'est pas cumulable avec le complément familial. En cas d'adoption, elle ne peut pas être cumulée avec l'allocation de soutien familial. De plus, dans les DOM, l'allocation n'est pas

cumulable avec les allocations familiales et leurs majorations pour âge versées au titre d'un seul enfant à charge. Montant : 184,62 €.

2. Compléments de libre choix Complément de libre choix d'activité : ce complément s'adresse au parent qui cesse de travailler ou décide de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un enfant. Il remplace l'APE et n'est pas soumis à condition de ressources mais varie suivant la quotité de temps partiel choisie. Contrairement à l'APE, il est attribué dès le premier enfant mais seulement pendant six mois dans ce cas précis. Pour bénéficier de complément, il faut avoir travaillé deux ans dans les deux ans qui précèdent la naissance d'un premier enfant, dans les quatre ans s'il s'agit d'un deuxième enfant ou dans les cinq ans pour les enfants de rang 3 ou plus. Pour les familles de deux enfants ou plus, il est versé le premier jour du mois civil suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant et ce pendant 36 mois ou 72 mois lorsqu'il s'agit de triplés. Le complément de libre choix d'activité à taux plein peut être cumulé, pendant deux mois, avec un revenu d'activité, en cas de reprise du travail à temps plein ou à temps partiel lorsque l'enfant est âgée d'au moins 18 mois et de moins de 30 mois. Seul le complément de libre choix d'activité à taux partiel peut être attribué à chacun des deux parents. La somme de ces deux compléments ne doit pas alors dépasser celui d'un taux plein. Le complément de libre choix d'activité n'est pas cumulable avec le complément familial. Complément de libre choix du mode de garde : ce complément s'adresse aux familles qui emploient une assistante maternelle agréée ou une personne à domicile pour assurer la garde de leurs enfants de moins de 6 ans tout en continuant à travailler. Il remplace en les fusionnant l'AGED et l'AFEAMA. Il comprend : • une prise en charge partielle de la rémunération du salarié qui variera en fonction de l'âge de l'enfant et des ressources de la famille ; • une prise en charge des cotisations sociales pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée et à hauteur de 50 %, dans la limite d'un plafond, pour l'emploi d'une garde à domicile. Les parents peuvent aussi passer par une entreprise ou une association, sans être employeurs directs de leur assistante maternelle ou de leur garde à domicile, tout en bénéficiant du complément de la PAJE. Le complément de libre choix du mode de garde n'est pas cumulable avec le complément de libre choix d'activité à taux plein, sauf si ce dernier est versé de façon transitoire en complément d'une reprise de travail (cf. APE – enfant de 18 à 30 mois). Ce sera désormais la CAF, et uniquement elle, qui versera la PAJE. Les collègues qui bénéficiaient des trois anciennes prestations (APJE, APE, allocation d'adoption) continuent à les percevoir jusqu'à leur terme par le rectorat (si ce dernier était l'organisme payeur de ces prestations), sauf si une nouvelle naissance intervient. Dans ce cas, il y aura transfert de leur dossier d'allocataire à la CAF.

Garde d'enfant à domicile

Enfant né ou adopté à compter du 1/04/2014.

Logement, vacances, garde des enfants... L'ACTION SOCIALE

Tous les salariés bénéficient des prestations d'action sociale délivrées par les caisses d'allocation familiale (CAF). Il existe aussi une action sociale organisée par l'Etat en direction des fonctionnaires (les prestations interministérielles : " PIM ") et celle organisée par le ministère de l'Education Nationale en direction de ses personnels. L'action sociale est loin de connaître le développement des services sociaux des grandes entreprises et le ministère de l'Education Nationale est le moins doté des ministères, relativement au nombre de ses agents. Ces carences sont telles que la grande majorité des personnels du second degré en est exclue alors que les situations de précarité y sont de plus en plus nombreuses. Pourtant, dans le même temps, le coût du logement, l'essor des activités culturelles et sportives ont fait apparaître la nécessité d'une vraie politique d'action sociale en direction des personnels.

Ce que pense le SNES-FSU...

Le SNES-FSU revendique une augmentation importante des crédits de l'action sociale pour répondre à la diversité des besoins de tous les personnels.

De nombreux AED sont écartés de l'action sociale interministérielle (les « PIM »). En effet, seuls les AED rémunérés sur le budget de l'État (rectorats, inspections académiques) peuvent en bénéficier. Les AED rémunérés sur le budget des établissements (EPL) ne sont pas considérés par l'administration comme payés par le budget de l'Etat. Cette fiction budgétaire les prive de l'accès aux PIM, à l'exception des chèques-vacances.

Ce que pense le SNES-FSU...

Le SNES-FSU condamne cette injustice et revendique l'ouverture pleine et entière du droit à l'action sociale interministérielle pour l'ensemble des personnels, qu'ils soient rémunérés sur le budget de l'État ou sur celui des établissements publics.

Principales prestations d'action sociale (taux 2009)

Ces prestations sont distinctes des prestations familiales et des prestations sociales délivrées par les CAF. Elles présentent un caractère « facultatif » au sens où elles ne peuvent être attribuées que dans la limite des crédits disponibles et ne peuvent donner lieu à rappel. La quasi totalité des prestations sont accordées en référence à un plafond indiciaire, souvent converti en plafond de RFR (revenu fiscal de référence) en relation avec un quotient familial. Les plafonds d'attribution, taux et montants des prestations sont actualisés chaque année, avec effet au 1er janvier (début de l'exercice budgétaire) ; ils sont publiés par l'Université Syndicaliste lors de la parution des circulaires d'actualisation.

Accès au logement locatif

Très en-deçà des besoins, l'offre de logements locatifs s'inscrit dans la réglementation générale des logements sociaux concernant les ressources familiales et les plafonds de ressources (HLM, PLS, PLI, etc.). Aides au logement de la caisse des allocations familiales. Les AED peuvent souvent prétendre à l'ALS, car les revenus pris en compte sont ceux de la déclaration de revenus antérieure. Les renseignements sont en ligne sur le site Internet de la CAF (<http://www.caf.fr>). On peut y simuler le calcul de l'aide. Loisirs, culture, vacances • Chèques vacances Bonifications de l'épargne (10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %) en fonction des tranches de revenus (+ quotient familial). Revenu fiscal de référence (RFR 2012 pour une demande en 2014) plafonné à 26 711 € pour la première part de quotient familial, majoré de 2 819 € par 0,25 part supplémentaire. La circulaire de 2014 introduit une bonification de 35 % pour les agents de moins de 30 ans et de 30 % pour les agents en situation de handicap. Circulaire du 22 avril 2014 relative aux chèques-vacances au bénéfice des agents de l'État, NOR : RDFS1404604C. Site Internet : <http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr>

Ce que pense le SNES-FSU...

Sur proposition de la FSU, le comité interministériel d'action sociale (CIAS), a ouvert l'accès aux chèques vacances à tous les assistants d'éducation, qu'ils soient rémunérés sur le budget de l'Etat ou sur celui des établissements scolaires (EPL).

Restauration (PIM « prestation repas »)

Participation de l'administration au prix des repas servis dans les restaurants administratifs et interadministratifs : 1,11 € / repas, jusqu'à l'indice brut 548 (indice majoré 466).

Secours exceptionnels : aides et prêts

Les assistantes sociales chargées des personnels assurent des permanences dans les rectorats et les inspections académiques. Elles ont pour rôle d'aider les intéressés à évaluer les difficultés qu'ils

rencontrent et les solutions qui peuvent être apportées. Destinés aux personnels en activité ou en retraite rencontrant des difficultés passagères, notamment d'ordre budgétaire, des prêts à court terme et sans intérêt ou des secours (non remboursables) peuvent être attribués après constitution du dossier de demande et avis des commissions académique (CAAS) ou départementale (CDAS) d'action sociale dans lesquelles siègent les représentants des personnels et de la MGEN. Dans ce cadre, les chômeurs peuvent à titre dérogatoire voir leur demande examinée, même s'ils ne remplissent plus les conditions d'accès aux prestations. Contacter le service d'action sociale de votre rectorat ou de l'inspection académique.

Les prestations sociales d'initiative académique (ASIA)

Ces prestations sont spécifiques à l'Éducation nationale. Elles sont différentes selon les rectorats, qui en publient la liste chaque année et les conditions d'ouverture varient selon les académies : contactez le service académique de l'action sociale.

Ce que pense le SNES-FSU...

L'action syndicale du SNES-FSU a permis l'ouverture de l'ensemble des ASIA aux AED, qu'ils soient rémunérés sur le budget de l'État ou sur le budget des établissements (circulaire n°07-121 du 23 juillet 2007, BOEN n° 30 du 30 août 2007). Suite aux demandes répétées des représentants des personnels dans les instances d'action sociale, les services sociaux des rectorats (ou des inspections académiques) publient souvent des brochures annuelles relatives aux prestations sociales. Consultez ces publications pour savoir quelles sont les prestations propres à chaque académie ou à chaque région. Le SNES-FSU revendique l'ouverture du droit aux prestations d'action sociale pour tous les personnels, la généralisation nationale des prestations locales et la création de nouvelles prestations répondant pleinement aux besoins des personnels.

Chapitre 10

Principaux textes

• Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation. • Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation. • Circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003. • Décret n° 2005-1194 du 22 septembre 2005 modifiant le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation. • Circulaire n° 2006-065 du 5 avril 2006. • Circulaire n° 2008-108 du 21 août 2008. • Circulaire n° 2013-122 du 27 août 2013. • Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement des AESH. • Circulaire n° 2014-83 du 8 juillet 2014 à paraître au BOEN n° 28 du 10 juillet 2014. Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation Article L916-1 du code de l'éducation Des assistants d'éducation peuvent être recrutés par les établissements d'enseignement mentionnés au chapitre II du titre Ier et au titre II du livre IV pour exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative en lien avec le projet d'établissement, notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves. À l'issue de leur contrat, les assistants d'éducation peuvent demander à faire valider l'expérience acquise dans les conditions définies par les articles L. 2323-33, L. 6111-1, L. 6311-1, L. 6411-1 et L. 6422-1 du code du travail. Les assistants d'éducation peuvent exercer leurs fonctions dans l'établissement qui les a recrutés, dans un ou plusieurs autres établissements ainsi que, compte tenu des besoins appréciés par l'autorité administrative, dans une ou plusieurs écoles. Dans ce dernier cas, les directeurs d'école peuvent participer à la procédure de recrutement. Les assistants d'éducation sont recrutés par des contrats d'une durée maximale de trois ans, renouvelables dans la limite d'une période d'engagement totale de six ans. Le dispositif des assistants d'éducation est destiné à bénéficier en priorité à des étudiants boursiers. Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret pris après avis du comité technique ministériel du ministère chargé de l'éducation. Ce décret précise les conditions dans lesquelles est aménagé le temps de travail des assistants d'éducation, en particulier pour ceux qui sont astreints à un service de nuit. Il précise également les droits reconnus à ces agents au titre des articles L. 970-1 et suivants du code du travail. Il peut déroger, dans la mesure justifiée par la nature de leurs missions, aux

dispositions générales prises pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Article L916-2 Créé par Loi n°2003-400 du 30 avril 2003 - art. 2 JORF 2 mai 2003 Les assistants d'éducation peuvent être mis à la disposition des collectivités territoriales pour participer aux activités complémentaires prévues à l'article L. 216-1 ou aux activités organisées en dehors du temps scolaire dans les écoles et les établissements d'enseignement conformément à l'article L. 212-15. Une convention conclue entre la collectivité intéressée et l'établissement employeur dans les conditions prévues à l'article L. 216-1 précise les conditions de cette mise à disposition. Chapitre VII : Dispositions spécifiques relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap. Article L917-1 - En savoir plus sur cet article... Créé par Loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 - art. 124 Des accompagnants des élèves en situation de handicap peuvent être recrutés pour exercer des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire de ces élèves, y compris en dehors du temps scolaire. Ils sont recrutés par l'État, par les établissements d'enseignement mentionnés au chapitre II du titre Ier et au titre II du livre IV de la deuxième partie ou par les établissements mentionnés à l'article L. 442-1. Lorsqu'ils sont recrutés par ces établissements, leur recrutement intervient après accord du directeur académique des services de l'Éducation nationale. Des accompagnants des élèves en situation de handicap peuvent également être recrutés pour exercer des fonctions d'accompagnement auprès des étudiants en situation de handicap inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur mentionnés aux titres Ier, II, IV et V du livre VII de la troisième partie du présent code et pour lesquels une aide a été reconnue nécessaire par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles. Ils peuvent exercer leurs fonctions dans l'établissement qui les a recrutés, dans un ou plusieurs autres établissements ainsi que, compte tenu des besoins appréciés par l'autorité administrative, dans une ou plusieurs écoles. Dans ce dernier cas, les directeurs d'école peuvent participer à la procédure de recrutement. Ils peuvent être mis à la disposition des collectivités territoriales dans les conditions prévues à l'article L. 916-2 du présent code. Les accompagnants des élèves en situation de handicap bénéficient d'une formation spécifique pour l'accomplissement de leurs fonctions, mise en œuvre en collaboration avec les associations d'aide aux familles d'enfants en situation de handicap. Ils peuvent demander à faire valider l'expérience acquise dans les conditions définies aux articles L. 2323-33, L. 6111-1, L. 6311-1, L. 6411-1 et L. 6422-1 du code du travail. Ils sont recrutés par contrat d'une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite maximale de six ans. Lorsque l'État conclut un nouveau contrat avec une personne ayant exercé pendant six ans en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap en vue de poursuivre ces missions le contrat est à durée indéterminée. Pour l'appréciation de la durée des six ans, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions n'excède pas quatre mois. Les services accomplis en qualité d'assistant d'éducation pour exercer des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap sont assimilés à des services accomplis en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap. Les accompagnants des élèves en situation de handicap sont régis par les dispositions réglementaires générales applicables aux agents contractuels de l'État prises pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, sous réserve de dérogations prévues par le décret mentionné au dernier alinéa du présent article. Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret, pris après avis du comité technique ministériel du ministère chargé de l'éducation nationale. Article 3 Modifié par Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 33 Modifié par LOI n°2012-347 du 12 mars 2012 - art. 34 Les emplois permanents de l'État et des établissements publics de l'État énumérés ci-après ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article 3 du titre Ier du statut général : [...] l'article L. 6527-1 du code des transports et du code des pensions de retraite des marins ; 6° Les emplois occupés par les assistants d'éducation, les maîtres d'internat et les surveillants d'externat des établissements d'enseignement. DÉCRET Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation NOR : MENF0301099D Version consolidée au 30 août 2012 Le Premier ministre, Sur le rapport du

ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire, Vu le code de l'éducation, notamment l'article L. 351-3 et le chapitre VI du titre Ier du livre IX ajoutés par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation ; Vu le code du travail, notamment son article L. 322-4-20 ; Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, modifiée notamment par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation ; Vu le décret n° 75-205 du 26 mars 1975 modifié relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente aux agents civils non titulaires de l'État et des établissements publics de l'État n'ayant pas le caractère industriel et commercial ; Vu le décret n° 85-924 du 30 août 1985 relatif aux établissements locaux d'enseignement ; Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État prises pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; Vu le décret n° 90-788 du 6 septembre 1990 relatif à l'organisation et au fonctionnement des écoles maternelles et élémentaires ; Vu le 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, Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel en date du 24 avril 2003, Article 1 Modifié par Décret n°2012-1000 du 27 août 2012 - art. 1 Les assistants d'éducation accomplissent, en application de l'article L. 916-1 et du premier alinéa de l'article L. 916-2 du code de l'éducation susvisé, dans les établissements d'enseignement et les écoles, sous la direction des autorités chargées de l'organisation du service, les fonctions suivantes : 1° Encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles, y compris le service d'internat, et, en dehors de ceux-ci, dans le cadre

d'activités nécessitant un accompagnement des élèves ; 2° Appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques ; 3° Aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés et accompagnement des étudiants handicapés ; 4° Aide à l'utilisation des nouvelles technologies ; 5° Participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements ; 6° Participation à l'aide aux devoirs et aux leçons ; 7° Participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement. Le contrat précise les fonctions pour lesquelles l'assistant d'éducation est recruté ainsi que les établissements ou les écoles au sein desquels il exerce. Les assistants d'éducation exerçant les fonctions d'accompagnement des étudiants handicapés sont recrutés par les recteurs d'académie. Article 2 • Modifié par Décret n°2008-316 du 4 avril 2008 - art. 3 Le travail des assistants d'éducation se répartit, dans le respect de la durée annuelle de référence prévue à l'article 1er du décret du 25 août 2000 susvisé, sur une période d'une durée minimale de trente-neuf semaines et d'une durée maximale de quarante-cinq semaines. Le service de nuit correspondant à la période, fixée par le règlement intérieur de l'établissement, qui s'étend du coucher au lever des élèves, est décompté forfaitairement pour trois heures. Le travail au cours d'une année scolaire des assistants d'éducation recrutés pour consacrer tout ou partie de leur temps aux fonctions prévues au 2° de l'article 1er se répartit sur une période d'une durée maximale de trente-six semaines. Le service de ces personnels peut comporter un temps de préparation des interventions auprès des élèves, dont le volume est déterminé par l'autorité chargée de l'organisation du service, à concurrence d'un maximum annuel de deux cents heures pour un temps plein. Article 3 • Modifié par Décret n°2012-1000 du 27 août 2012 - art. 2 Les candidats aux fonctions d'assistant d'éducation doivent être titulaires du baccalauréat, ou d'un titre ou diplôme de niveau IV au sens de l'article L. 335-6 du code de l'éducation susvisé, ou d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur. Les candidats recrutés en application du sixième alinéa de l'article L. 916-1 du code de l'éducation qui justifient d'une expérience de trois ans de services dans le domaine de l'aide à l'intégration scolaire des élèves handicapés ou de l'accompagnement des étudiants handicapés, accomplis en application d'un contrat conclu sur le fondement de l'article L. 322-4-20 du code du travail susvisé, sont dispensés de cette condition. Les candidats aux fonctions mentionnées au 2° de l'article 1er sont recrutés

prioritairement parmi les étudiants se destinant aux carrières de l'enseignement. Ils doivent être titulaires soit d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat, ou de niveau III au sens de l'article L. 335-6 du code de l'éducation susvisé, soit d'un autre titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur. Les candidats aux fonctions mentionnées au 7° de l'article 1er doivent être titulaires d'un titre ou diplôme de niveau III. Les assistants d'éducation exerçant dans un internat doivent être âgés de vingt ans au moins. Article 4 • Modifié par Décret n°2008-316 du 4 avril 2008 - art. 4 Les assistants d'éducation peuvent être recrutés à temps complet ou à temps incomplet. Article 5 Par dérogation aux dispositions du titre III du décret du 26 mars 1975 susvisé, les assistants d'éducation peuvent bénéficier d'un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à leur formation universitaire ou professionnelle. 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. Ils peuvent en sus bénéficier d'autorisations d'absence donnant lieu à compensation de service attribuées dans les mêmes conditions. Article 6 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. Article 7 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 bis Créé par Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 - art. 13 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 n° 81-535 du 12 mai 1981 modifié relatif au recrutement de professeurs contractuels pour assurer le remplacement d'un fonctionnaire ou pour faire face à une vacance temporaire d'emploi conformément aux dispositions de l'article 6 quater ou de l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. 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. Le temps de service de professeur ou de personnel d'éducation contractuel n'est pas pris en compte dans le calcul de la durée maximale de services fixée au quatrième alinéa de l'article L. 916-1 du code de l'éducation susvisé. Article 8 Le ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire, le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire et le ministre délégué à l'enseignement scolaire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française. Circulaire n° 2008-108 du 21 août 2008. Afin de permettre aux assistants d'éducation de participer pleinement à l'accompagnement éducatif mis en œuvre depuis la rentrée 2007, le décret n° 2008-316 du 4 avril 2008 a modifié le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation. En complément des circulaires n° 2003-092 du 11 juin 2003 relative aux assistants d'éducation et n° 2006-065 du 5 avril 2006 relative aux assistants pédagogiques, la présente circulaire vient préciser les modifications apportées par ce décret. I – Les modifications apportées au décret du 6 juin 2003 Deux changements essentiels ont été introduits par le décret du 4 avril 2008 : • la liste des fonctions ouvertes aux assistants d'éducation a été complétée pour permettre la participation de ces agents au dispositif d'accompagnement éducatif (1.) ; • les conditions de recrutement et les missions des assistants pédagogiques ont été modifiées (2.). 1. L'élargissement des fonctions pouvant être assurées par tout assistant d'éducation Les modifications introduites par le décret du 4 avril 2008 ouvrent la possibilité aux assistants d'éducation de participer, au-delà des activités éducatives, sportives, sociales, ou culturelles déjà prévues, à des activités artistiques complémentaires aux enseignements. L'aide aux devoirs et aux leçons a également été ajoutée au titre des fonctions ouvertes aux assistants d'éducation, ce qui leur

permettra d'intervenir dans le cadre de l'accompagnement éducatif. 2. De nouvelles conditions de recrutement et d'emploi des assistants pédagogiques • Conditions de recrutement : 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. • Conditions d'emploi : 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 1er 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. II – Les missions pouvant être assurées par les assistants d'éducation La modification d'avril 2008 modifie ainsi sensiblement le contenu des missions pouvant être proposées aux assistants d'éducation, tout en maintenant la distinction entre assistants d'éducation et assistants pédagogiques. Au total, la situation est la suivante : • des missions peuvent être assurées par tous les assistants d'éducation (1.) ; • des missions sont réservées à ceux qui ont un diplôme d'un niveau bac + 2 (2.). 1. Les missions pouvant être assurées par tout assistant d'éducation Ce sont toutes les missions autres que celle d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques prévue au 2° de l'article 1er du décret du 6 juin 2003 modifié. 2. Les missions assurées par les assistants d'éducation justifiant d'un diplôme sanctionnant deux années d'études après le baccalauréat Si la stricte séparation entre les missions d'assistant d'éducation et d'assistant pédagogique s'estompe, certaines conditions de recrutement et d'emploi spécifiques aux assistants pédagogiques ont été maintenues. Les assistants pédagogiques doivent toujours justifier d'un diplôme sanctionnant deux années d'études après le baccalauréat ou d'un titre ou diplôme de niveau au moins égal (art. 3 du décret du 6 juin 2003 modifié) et leur travail, incluant toutes les fonctions qui peuvent leur être confiées, se répartit toujours sur une période d'une durée maximale de trente-six semaines. Par ailleurs, les missions d'appui aux personnels enseignants conservent leurs spécificités, telles que détaillées dans la circulaire n° 2006-065 du 5 avril 2006 relative aux assistants pédagogiques, qui demeure en vigueur sur ce point. III – Autorisations d'absence pour examens et concours Les dispositions de l'article 5 du décret du 6 juin 2003 modifié, telles que précisées par le point III.5.3 de la circulaire du 11 juin 2003, ouvrent la possibilité pour les assistants d'éducation de bénéficier d'autorisations d'absence pour examens et concours. Il convient d'accorder aux assistants d'éducation des autorisations d'absence, sans récupération, nécessaires pour présenter les épreuves des examens et concours auxquels ils sont régulièrement inscrits. Ces autorisations d'absence couvrent au moins la durée de la session augmentée de deux jours de préparation. J'appelle votre attention sur la nécessité de réserver à des circonstances tout à fait exceptionnelles les refus opposés à de telles demandes d'autorisations d'absence. Toutes dispositions figurant dans les circulaires des 11 juin 2003 et 5 avril 2006 précitées qui seraient contraires à celles de la présente circulaire sont abrogées. Pour le ministre de l'éducation nationale et par délégation, Le directeur général des ressources humaines Thierry LE GOFF Assistants pédagogiques NOR : MENP0600930C – RLR : 847-2 – Circulaire n°2006-065 du 5-4-2006 MEN – DPE A1 Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs des collectivités d'outre-mer ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie, directrices et directeurs des services départementaux de l'éducation nationale ; aux chefs d'établissement du second degré Cette circulaire se substitue à la circulaire n° 2005-147 du 23 septembre 2005. Afin de renforcer l'accompagnement des élèves en difficulté scolaire, des assistants pédagogiques sont recrutés pour exercer au sein d'établissements sensibles ou situés dans des zones difficiles, notamment le réseau «

ambition réussite » regroupant des collèges et les écoles qui leur sont associées. Ces personnels relèvent du statut des assistants d'éducation, lequel a été adapté à cette fin par le décret n° 2005-1194 du 22 septembre 2005, modifiant le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003. Les assistants pédagogiques assurent ainsi leurs fonctions au sein des lycées, collèges et écoles où se concentrent les difficultés sociales et scolaires. La présente circulaire précise les spécificités de leur situation. Il conviendra par ailleurs de se reporter aux instructions générales relatives aux assistants d'éducation et en particulier à la circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003.

I – Missions

Les assistants pédagogiques assurent exclusivement des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques au sein des établissements publics d'enseignement du second degré et des écoles (cf. art. 1er du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 modifié par le décret du 22 septembre 2005). Ainsi, la mission des assistants pédagogiques ne peut se substituer à la mission d'enseignement. Ces fonctions consistent en un soutien aux élèves : accompagnement de la scolarité(1), soutien scolaire, aide méthodologique et transversale(2), 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, les élèves des classes de première et terminale où interviennent les assistants pédagogiques doivent solliciter cette aide qui a pour objectif essentiel de leur permettre de préparer les examens dans les meilleures conditions. Au sein du réseau « ambition réussite », les profils à recruter et l'organisation des services sont définis au sein du « comité exécutif » du réseau, en collaboration avec l'IPR chargé de l'éducation prioritaire et l'IEN de circonscription. Leurs interventions doivent s'appuyer sur des projets coordonnés(3) entre premier et second degrés au service de la réussite des élèves. Il appartiendra aux inspecteurs d'académie d'y veiller, en liaison avec les équipes de direction concernées, notamment en s'assurant que cette mission de coordination est bien dévolue à une personne en particulier, du premier ou du second degré.

(1) En complémentarité avec les actions municipales, associatives ou des programmes de réussite éducative du plan de cohésion sociale. (2) Plutôt qu'uniquement disciplinaire. (3) Intégrant notamment les programmes de réussite éducative du plan de cohésion sociale, les internats de réussite éducative et les projets d'écoles ouvertes.

II – Recrutement

II.1 – Répartition académique des postes pour le recrutement d'assistants d'éducation

Les autorités académiques veilleront à répartir les crédits relatifs aux assistants d'éducation entre les établissements d'enseignement public selon des critères objectifs et rationnels liés aux besoins des établissements, conformément à la décision n° 2003-471 DC du 24 avril 2003 du Conseil constitutionnel.

II.1.1 – Dans les écoles maternelles et élémentaires

À l'occasion de la répartition des postes dans le premier degré, il convient de privilégier les écoles en ZEP/REP et les écoles développant l'intégration scolaire. Les inspecteurs d'académie animeront et coordonneront le dispositif dans chaque département. Les équipes pédagogiques volontaires élaboreront un projet et le transmettront à l'autorité hiérarchique. Cette phase de projet doit permettre de définir avec précision les caractéristiques des activités prévues au regard des besoins à satisfaire et à s'assurer que celles-ci sont intégrées par l'ensemble de l'équipe pédagogique dans le cadre de son projet d'école. Les directeurs d'école veilleront à recueillir l'avis des représentants des parents d'élèves dans le cadre du conseil d'école.

II.1.2 – Dans les établissements publics locaux d'enseignement (collèges, lycées, EREA, ERPD)

Les postes d'assistant d'éducation sont répartis par les autorités académiques dans les établissements en fonction des besoins et du projet d'établissement, en accordant une priorité aux fonctions de surveillance.

II.1.3 – Information des instances représentatives

Les CTPA et les CTPD ainsi que les Caen et CDEN sont, chacun dans leur domaine de compétence, tenus informés des dotations, des conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation.

II.2 Candidatures aux fonctions d'assistant d'éducation

II.2.1 Conditions propres aux fonctions d'assistant d'éducation

Le dispositif des assistants d'éducation s'inscrit dans l'objectif social d'aide à des étudiants dans la poursuite de leurs études et prend ainsi sa place à côté des autres dispositifs institués par le ministère chargé de l'Enseignement supérieur dans ce domaine. Aussi la loi prévoit-elle une priorité aux étudiants boursiers. Il appartiendra aux chefs d'établissement de fonder leurs décisions de recrutement sur la capacité des intéressés à satisfaire

les besoins de l'établissement. La priorité aux étudiants boursiers s'entend sous réserve que celle-ci s'applique à aptitudes égales (cf. décision n° 2003-471 DC du 24 avril 2003 du Conseil constitutionnel). Pour que cet objectif soit atteint, le temps de service des intéressés doit être adapté pour tenir compte de la nécessité de rendre compatibles les fonctions d'assistant d'éducation avec la poursuite d'études supérieures. C'est pourquoi l'article 4 du décret du 6 juin 2003 précité prévoit que les assistants d'éducation peuvent être recrutés à temps incomplet. Le volume de service annuel des intéressés est alors défini conformément aux indications mentionnées ci-dessous (cf. paragraphe III-3). L'article 3 du décret du 6 juin 2003 précité prévoit en outre que les assistants d'éducation 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. Dans le cadre d'un recrutement pour des fonctions d'assistance pédagogique, ils doivent être titulaires d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant au moins 2 années d'études après le baccalauréat (art.3 alinéa 2 du décret précité). Ce même article prévoit que les assistants d'éducation exerçant en internat doivent être âgés de 20 ans au moins, dans la mesure où un écart d'âge avec les élèves est particulièrement nécessaire pour ces fonctions. Cette condition d'âge s'apprécie au moment de la prise effective de fonctions.

II.2.2 – Conditions applicables à tous les agents non titulaires

Les assistants d'éducation sont recrutés conformément aux conditions réglementaires applicables à tous les agents non titulaires de l'État, fixées par l'article 3 du 17 janvier 1986 du décret 86-83. Ce texte prévoit qu'aucun agent non titulaire ne peut être engagé : « 1) Si, étant de nationalité française, il ne jouit de ses droits civiques ; 2) Le cas échéant, si

les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ; en outre, les personnes de nationalité étrangère font l'objet d'une enquête de la part de l'administration destinée à s'assurer qu'elles peuvent être recrutées par elle ; 3) Si, étant de nationalité française, il ne se trouve en position régulière au regard du Code du service national ;

4) S'il ne possède les conditions d'aptitude physique requises. » Par ailleurs, les conditions d'accès des ressortissants étrangers aux fonctions d'assistant d'éducation sont identiques à celles rappelées par la note de service n° 92-232 du 6 août 1992 modifiée par la circulaire n° 1262 du 25 octobre 1999 relative au recrutement de maîtres auxiliaires de nationalité étrangère (RLR 841-0).

II.3 – Recueil des candidatures

Afin de faciliter le travail des établissements et de simplifier les démarches des candidats aux fonctions d'assistant d'éducation, il est souhaitable que le recueil des candidatures soit organisé par les services académiques. Les candidatures aux fonctions d'assistant d'éducation pourront donc être recueillies par les académies, via l'application internet 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. Pour susciter les candidatures aux fonctions d'assistant d'éducation, et de manière en particulier à ce que le nouveau dispositif joue pleinement son rôle auprès des étudiants, il est souhaitable que la plus large publicité soit faite sur les recrutements, notamment auprès des établissements d'enseignement supérieur. Une fois enregistrées par les services académiques, les candidatures répondant aux critères fixés par la réglementation sont communiquées aux établissements.

II.4 – Opérations de recrutement

II.4.1 – Compétence des établissements d'enseignement

En application du premier alinéa de l'article L. 916-1 du Code de l'éducation et du décret du 6 juin 2003 précité, les assistants d'éducation peuvent être recrutés par les établissements publics locaux d'enseignement (collèges, lycées, EREA, ERPD) ainsi que par les établissements nationaux d'enseignement du second degré relevant du ministère chargé de l'Éducation. Dans le cadre des moyens qui sont alloués à l'établissement par les autorités académiques, le chef d'établissement soumet à la délibération du conseil d'administration le projet de recrutement des assistants d'éducation ; ce projet fixe notamment le nombre d'assistants d'éducation dont le recrutement est envisagé, ainsi que la quotité de service et la nature des fonctions de chacun d'entre eux. Le chef d'établissement a pleine compétence pour conclure les contrats de recrutement correspondant au projet approuvé par le conseil d'administration. Il peut conclure dans les mêmes conditions tout

contrat de recrutement pour le remplacement d'assistants d'éducation temporairement absents. Dans le second degré, l'établissement qui recrute est celui pour le compte duquel l'assistant exerce, soit exclusivement, soit à titre principal (l'assistant d'éducation peut en effet exercer ses fonctions en partie dans un autre établissement du second degré). Les assistants d'éducation exerçant leurs fonctions dans les écoles maternelles et élémentaires sont recrutés par les EPLE. À cet effet, en application du troisième alinéa de l'article L. 916-1 du Code de l'éducation, qui confie à l'autorité administrative le soin d'apprécier les besoins dans les écoles primaires, il appartient à l'inspecteur d'académie, en lien avec le recteur d'académie, de désigner un collège dit « collège support », qui sera chargé d'effectuer les recrutements d'assistants d'éducation pour le compte de ces écoles. En outre, les principaux des collèges supports associeront les directeurs d'école au recrutement. Lorsqu'il est envisagé de mettre les assistants d'éducation à la disposition des collectivités territoriales conformément à l'article L. 916-2 du Code de l'éducation, le chef d'établissement soumet le projet de convention de mise à disposition à la délibération du conseil d'administration. Cette convention définit notamment la participation financière découlant de la mise à disposition.

II.4.2 – Contrat Les assistants d'éducation sont recrutés dans le cadre d'un contrat de droit public d'une durée déterminée. Ils sont recrutés par un contrat écrit, qui pourra comporter les mentions figurant dans les contrats-types en annexe 2 de la présente circulaire d'application comme le prévoit le quatrième alinéa de l'article L. 916-1 du Code de l'éducation, les contrats des assistants d'éducation sont conclus pour une durée maximale de trois ans, renouvelables une ou plusieurs fois dans la limite d'un engagement maximal de six ans. L'établissement scolaire employeur doit notifier à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement dans les conditions prévues à l'article 45 du décret du 17 janvier 1986 n° 86-83 du 17 janvier 1986 et qui traite des agents non-titulaires de l'État. Soit au moins : – Au moins 8 jours avant pour un contrat de moins de 6 mois. – Au moins 1 mois avant pour un contrat de 6 mois à 2 ans. – Au moins 2 mois avant pour un contrat de plus de 2 ans. Les contrats d'une durée inférieure à l'année scolaire devraient correspondre à des situations particulières liées à l'organisation et à la situation de l'établissement ou aux contraintes des candidats aux fonctions. Le contrat est conclu avec l'intéressé par le chef d'établissement. Outre l'hypothèse d'échéance du terme fixé du contrat, les parties peuvent mettre fin au contrat dans les conditions et selon les modalités prévues par le titre XI du décret du 17 janvier 1986 précité.

III – Conditions d'emploi III.1 – Période d'essai L'article 9 du décret du 17 janvier 1986 précité prévoit que le contrat peut comporter une période d'essai dont la durée peut être modulée en fonction de celle du contrat. Les exemples de contrat annexés à la circulaire prévoient, à titre indicatif, une période d'essai dont la durée est d'un douzième de la durée du contrat. En application des articles 46 et 50 du décret du 17 janvier 1986 précité, tout licenciement prononcé au cours de cette période ne peut donner lieu ni à un préavis, ni au versement d'une indemnité. En cas de renouvellement du contrat, au même endroit dans les mêmes conditions, une nouvelle période d'essai n'a pas lieu d'être.

III.2 – Autorité fonctionnelle d'emploi L'article 1 du décret du 6 juin 2003 précité prévoit que l'assistant d'éducation exerce ses fonctions sous la direction des autorités chargées de l'organisation du service, ce qui se traduit dans les lycées et collèges, par le chef d'établissement, l'adjoint et le CPE- qui sans être le chef de service, se verra de fait chargé de l'organisation de la vie scolaire. Lorsque le contrat prévoit que l'assistant d'éducation exerce ses fonctions exclusivement dans l'établissement qui l'a recruté, c'est donc le chef de cet établissement qui est compétent à cet égard. Il en va différemment lorsque, eu égard à la définition du service de l'intéressé dans le contrat, le chef de l'établissement employeur n'est pas l'autorité responsable de l'organisation du service de l'assistant. C'est le cas : – pour les activités exercées par l'assistant d'éducation dans l'établissement par lequel il a été recruté, pendant ou hors le temps scolaire, et qui ne sont pas organisées par le chef d'établissement mais par une autorité publique extérieure, par exemple une collectivité locale ; – pour les activités exercées par l'assistant d'éducation dans un autre établissement que celui qui l'a recruté, ou dans une école, pendant ou hors du temps scolaire, et qui ne sont pas organisées par cet autre établissement ou cette école mais par une autorité publique extérieure ; – pour les activités exercées par l'assistant d'éducation dans l'école pour le compte de laquelle il a été recruté. Il convient de noter qu'à l'égard de l'assistant d'éducation, le directeur

d'école est délégataire de l'autorité de l'employeur quant à la direction et l'organisation de son travail, dans le cadre des attributions attachées à la fonction de directeur chargé, conformément au décret n° 89-122 du 24 février 1989 modifié, de veiller à la bonne marche de l'école et au respect de la réglementation qui lui est applicable. Il exerce son autorité sur les assistants d'éducation dans les mêmes conditions que sur les personnels communaux en service dans son école.

III.3 – Service des assistants d'éducation

III.3.1 – Quotité de service

L'article 4 du décret du 6 juin 2003 précité prévoit que les assistants d'éducation peuvent être recrutés à temps complet ou à temps incomplet. Le nouveau dispositif assurera d'autant mieux sa finalité prioritaire d'aide aux étudiants que le service demandé sera conciliable avec la poursuite d'études, et par conséquent, que la quotité de service sera adaptée à cet objectif. Pour ce motif le recrutement d'étudiants à mi-temps apparaît comme la formule la plus judicieuse, en particulier s'agissant des étudiants débutant leur cursus universitaire (ceux qui n'ont pas encore acquis un autre diplôme d'études supérieures que le baccalauréat). Il apparaît néanmoins que la pratique de recruter exclusivement sur des mi-temps se développe, même si l'assistant demande à travailler à temps plein.

III.3.2 – Obligations de service

Les obligations de service hebdomadaire sont établies conformément à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État. Le temps de travail des assistants d'éducation est conforme à la durée annuelle de 1 600- 1607 heures fixée par le 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. 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. Ainsi, les assistants d'éducation exercent sur une période d'une durée minimale de trente-neuf semaines et d'une durée maximale de quarante-cinq semaines. Le service des assistants d'éducation est organisé compte tenu du crédit d'heures qui leur est attribué (les modalités et conditions d'attribution du crédit d'heures sont rappelées au paragraphe III-5-2).

Exemples

Exemple 1 : assistant d'éducation étudiant exerçant des fonctions de surveillance : il accomplit son service pendant les 36 semaines de l'année scolaire, ainsi qu'une semaine après la sortie, une semaine avant la rentrée, et une semaine pendant les petites vacances, soit 39 semaines par an : – pour un service à plein temps, il peut bénéficier d'un crédit de 200 heures par an. Son service hebdomadaire est alors en moyenne de 35 h 30 par semaine ; – pour un service à mi-temps, il peut bénéficier d'un crédit de 100 heures par an : il exerce 17 h 45 par semaine.

Exemple 2 : assistant d'éducation exerçant son service pendant 45 semaines : – pour un service à plein temps, il peut bénéficier d'un crédit de 200 heures par an ; son service hebdomadaire est alors en moyenne de 30 h 45 par semaine ; – pour un service à mi-temps, il peut bénéficier d'un crédit de 100 heures par an : il exerce 15 h 20 par semaine. Il est précisé que, conformément au deuxième alinéa de l'article 2 du décret du 6 juin 2003, le service de nuit des personnels assurant des fonctions d'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 trois heures.

III.4 – Rémunération

L'arrêté

du 6 juin 2003 prévoit que la rémunération des assistants d'éducation est calculée par référence à l'indice brut 272 de la fonction publique. En cas de recrutement à temps incomplet, la rémunération mensuelle résultant de l'application de ce calcul est proratisée en conséquence.

III.5 – Formation

III.5.1 – Formation d'adaptation à l'emploi

En application de l'article 6 du décret 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. La formation à l'emploi constitue un élément important du dispositif, notamment pour les assistants d'éducation amenés à exercer des missions d'encadrement spécifiques, telles que des fonctions en internat ou des fonctions d'aide à l'intégration collective d'élèves handicapés. On n'hésitera pas le cas échéant à proposer à ces derniers de participer à des actions organisées au bénéfice des auxiliaires de vie scolaire, chargés des fonctions d'aide à l'accueil et à l'intégration individuelle des élèves handicapés dans les établissements scolaires. Elle doit être organisée par les académies le plus tôt possible après la prise de fonction des assistants d'éducation. Dans les faits, ce dispositif est « oublié ». Il est important d'insister pour que ce soit mis en place.

III.5.2 – Crédit d'heures

Le crédit

d'heures est institué par l'article 5 du décret du 6 juin 2003. Il a pour objectif de mieux concilier la poursuite d'études supérieures ou une formation professionnelle et l'exercice des fonctions d'assistant d'éducation. Le crédit d'heures est attribué par le chef d'établissement, en fonction des demandes formulées par les assistants d'éducation. Chaque assistant d'éducation est informé, préalablement à la signature du contrat, de la possibilité d'obtenir le crédit d'heures et des conditions et modalités de son obtention. L'assistant d'éducation demandant un crédit d'heures présente à l'appui de sa demande les pièces justificatives de la formation (attestation d'inscription universitaire ou de l'organisme de formation) ainsi que du volume d'heures annuel de cette formation et, le cas échéant, de ses contraintes spécifiques (participation obligatoire à des stages). Cette demande peut être présentée par le candidat préalablement à la conclusion du contrat, ou pendant l'exécution de celui-ci. Il est cependant souhaitable que la demande de crédit d'heures intervienne en début d'année scolaire, au regard de l'organisation du service. Il faut rappeler qu'il s'agit d'une formation (universitaire ou professionnelle) et qu'on ne peut exiger systématiquement une inscription à l'université – comme cela est pratiqué parfois. Le crédit d'heures est attribué compte tenu de la demande et de la quotité de service de l'agent, dans la limite de 200 heures annuelles pour un temps plein. L'assistant d'éducation exerçant à mi-temps peut ainsi par exemple bénéficier d'un crédit de 100 heures par an. Le crédit d'heures octroyé s'impute sur les horaires de travail.

III.5.3 – Autorisations d'absence L'article 5 du décret du 6 juin 2003 prévoit qu'en sus du crédit d'heures, des autorisations d'absence peuvent être accordées aux assistants d'éducation et donnent lieu à une compensation de service. Pour les examens et concours, les assistants d'éducation ont droit à des autorisations d'absence, sans récupération ; les autorisations couvrent au moins la session où ils sont régulièrement inscrits augmentée de 2 jours de préparation. La circulaire rappelle que les refus doivent être exceptionnels et motivés, toutes les dispositions antérieures sont abrogées (Paragraphe 111 de la circulaire 2008-108 du 21.08.2008).

III.6 – Congés annuels Les droits à congés annuels sont établis conformément à l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 précité sur les agents non-titulaires de l'État. Les assistants doivent exercer leurs droits à congés annuels pendant les vacances scolaires, compte tenu des obligations de service définies par leur contrat.

III.7 – Protection sociale Pour l'affiliation des assistants d'éducation en matière de Sécurité sociale, ils sont gérés par la MGEN en tant que centre de Sécurité sociale et peuvent adhérer à la MGEN en tant que mutuelle sous réserve des dispositions du 2e, de l'article 2 du décret 86-83. Sur l'indemnisation des accidents du travail des agents non titulaires, il convient de se reporter à la note de service n° 89-366 du 30 novembre 1989 (BOEN n° 1 du 4 janvier 1990) et à la circulaire n° 92-237 du 20 août 1992 (BOEN n° 34 du 10 septembre 1992).

III.8 – Régime disciplinaire Les assistants d'éducation relèvent du régime disciplinaire fixé par les articles 43 et 44 du décret du 17 janvier 1986. L'autorité disciplinaire est le chef de l'établissement partie au contrat. Il appartient par ailleurs à cette même autorité, lorsqu'elle estime que l'intérêt du service l'exige, d'écarter provisoirement de son emploi un assistant qui se trouve sous le coup de poursuites pénales ou fait l'objet d'une procédure disciplinaire en prononçant à l'égard de l'intéressé une mesure de suspension, qui ne présente pas le caractère d'une mesure disciplinaire (CE 29 avril 1994, Colombani) et donc non soumise aux règles de forme et de procédure applicables en matière disciplinaire. Les sanctions (art.43 du décret du 17 janvier 1986) sont l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire des fonctions sans traitement pour un mois maximum et le licenciement sans préavis, ni indemnité. L'assistant a droit à la communication de son dossier. Rappelons que depuis la création des Commissions Consultatives Paritaires (CCP) des Assistants d'éducation, dont les premières élections ont eu lieu en décembre 2008, le licenciement doit faire l'objet d'un examen par la commission, comme toute autre sanction envisagée. L'assistant a le droit de se faire assister d'un défenseur de son choix ; il est convoqué au moins 15 jours avant la date de réunion, des témoins peuvent être entendus. La procédure est explicitée par les articles 18 à 22 de la circulaire 2008. 087 du 3 juillet 2008, qui traite des CCP à l'égard des agents non-titulaires dont les personnels de surveillance et d'accompagnement des élèves, qui ont une commission particulière.

IV – Représentation des assistants d'éducation

IV.1 – Participation aux conseils d'administration des établissements scolaires et aux conseils d'école

IV.1.1 – Assistants d'éducation exerçant dans les

écoles primaires Le directeur d'école use de la faculté dont il dispose en vertu de l'article 17 du décret n° 90-788 du 6 septembre 1990 relatif à l'organisation et au fonctionnement des écoles maternelles et élémentaires, en sa qualité de président du conseil d'école, pour autoriser, après avis de ce dernier, les assistants d'éducation à assister à certaines séances, avec voix consultative et en fonction de l'ordre du jour.

IV.1.2 – Assistants d'éducation exerçant dans les établissements scolaires Ils sont électeurs lors de l'élection des représentants des personnels au conseil d'administration dudit établissement scolaire, s'ils exercent pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles. Ils sont éligibles s'ils sont nommés pour l'année scolaire (articles R421-99 et R421-100 du Code de l'Éducation). Les assistants d'éducation sont rattachés au collège électoral des personnels d'enseignement et d'éducation.

IV.2 – Commission consultative académique compétente à l'égard des assistants d'éducation L'article 1_2 du décret 86-83 prévoyait la création par arrêté de commissions consultatives paritaires (CCP), celle des AED a été créée par arrêté en date du 7 mars 2008 et explicitée par la circulaire 2008-087 du 3 juillet 2008. Quelles que soient leurs fonctions : surveillance, assistance pédagogique, auxiliaires de Vie Scolaire (AVS-I, ou AVS-CO), les AED sont du ressort de cette CCP, qu'ils soient dans le premier ou le second degré, quelle que soit la durée du contrat. Pour être électeur, il faut justifier d'un contrat d'au moins 6 mois, être en fonction depuis au moins 1 mois à la date du scrutin. Il s'agit d'un scrutin de liste sur sigle, c'est-à-dire d'une organisation syndicale qui désigne ensuite ses représentants. Le vote est soit dans l'établissement, soit par correspondance. Outre les licenciements et les sanctions, la CCP peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des AED (ex : refus du temps partiel). Chaque CCp élabore un règlement intérieur. Cette mise en place correspond à une demande du Snes, dans le cadre d'une gestion plus juste et plus transparente des personnels.

V – Valorisation des fonctions d'assistant d'éducation

V.1 – Validation des acquis de l'expérience La loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a ouvert un droit individuel à la validation des acquis de l'expérience dans le but d'obtenir tout ou partie d'un diplôme à finalité professionnelle en lien direct avec l'activité exercée ; la durée minimale d'exercice de l'activité est de trois années. Dans cette perspective, il est demandé aux chefs d'établissement d'informer systématiquement les assistants d'éducation de la possibilité de validation, et de les orienter vers les services académiques (DAVA) et universitaires (SCUIO) compétents. Ceux-ci seront invités par les recteurs à présenter collectivement aux assistants d'éducation les possibilités de la VAE.

V.2 – Prise en compte spécifique de l'expérience d'assistant d'éducation pour certains diplômes d'enseignement supérieur Lorsque les établissements d'enseignement supérieur ont mis en place le dispositif licence-master-doctorat et le système européen de crédits, les compétences acquises dans l'exercice des fonctions d'assistant d'éducation pourront être valorisées sous forme de crédits dans la mesure où elles correspondent au cahier des charges du diplôme visé. Il revient aux universités, dans le cadre de leur autonomie pédagogique, de définir les conditions de cette valorisation.

V.3 – Accès à la fonction publique Dès lors qu'ils justifieront des conditions de diplôme et d'ancienneté de services publics requis à ce titre, les assistants d'éducation pourront se présenter au second concours interne de recrutement de professeurs des écoles. Les modifications statutaires engagées permettant aux AED qui possèdent les titres nécessaires pour s'inscrire au concours externe, de s'inscrire en concours interne s'ils justifient de 3 années de services publics : ceci est valable pour les corps des personnels enseignants du second degré et les CPE. Les assistants d'éducation qui accéderont à un corps de personnels enseignants relevant du ministère chargé de l'éducation bénéficieront du régime de prise en compte de l'ancienneté de service par application du décret n° 51-1423 du 5 décembre 1951 fixant les règles reclassement pour les agents ayant été auparavant non-titulaires.

TITRE 2 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX ASSISTANTS D'ÉDUCATION EXERÇANT LES FONCTIONS D'AUXILIAIRES DE VIE SCOLAIRE POUR L'INTÉGRATION INDIVIDUALISÉE DES ÉLÈVES HANDICAPÉS (AVS-i)

En complément des aides apportées par les AVS-CO pour l'aide aux dispositifs collectifs d'intégration, certains assistants d'éducation auxiliaires de vie scolaire ont pour mission exclusive l'aide à l'accueil et à l'intégration individualisés des élèves handicapés (AVS-i) pour lesquels cette aide aura été reconnue comme nécessaire par la commission départementale de l'éducation spéciale

(CDES). Seuls les AVS-i relèvent des dispositions du présent titre, qui précise les spécificités de leur situation. Il conviendra pour le reste de se reporter en particulier aux rubriques suivantes du titre Ier : II.1.3, II.2, II.3, II.4.2, III.1, III.3.1 (1 alinéa), III.3.2, III.5.2, III.5.3, III.6, III.7, III.8, IV, V (les dispositions applicables aux chefs d'établissement employeur seront lues pour les AVS-i comme applicables aux IA-DSDEN). (Circulaire de 2004-117 du 15 juillet 2004) I – Missions

L'AVS-i contribue à la réalisation du projet individuel de scolarisation et de socialisation d'un élève en écoles, collèges, lycées (d'enseignement général, technologique ou professionnel). À ce titre, l'AVS-i peut être amené à effectuer quatre types d'activités : – des interventions dans la classe définies en concertation avec l'enseignant : aide aux déplacements et à l'installation matérielle de l'élève dans la classe, aide à la manipulation du matériel scolaire, aide à l'écriture aide au cours de certains enseignements, facilitation et stimulation de la communication entre le jeune handicapé et son entourage, développement de son autonomie ; – des participations aux sorties de classes occasionnelles ou régulières ; – l'accomplissement de gestes techniques ne requérant pas une qualification médicale ou paramédicale particulière, aide aux gestes d'hygiène, aide aux déplacements ; – participation à la mise en œuvre et au suivi des projets individualisés de scolarisation (participation aux réunions de synthèse notamment, aux rencontres avec la famille)

L'impulsion et la cohérence sont assurées par le professeur référent handicap. Pour chaque élève accompagné, le plus souvent à temps partiel et exceptionnellement à temps plein, les modalités d'intervention de l'AVS-i sont précisées dans le cadre du projet individualisé. Cet accompagnement individualisé étant le plus souvent discontinu, l'AVS-i est généralement amené à intervenir auprès de plusieurs élèves (deux à trois élèves). C'est la commission des Droits et de l'Autonomie (CDAPH) qui modifie le besoin d'accompagnement d'un élève par un AVS-I. La famille peut formuler directement la demande d'aide à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Compte tenu des missions très particulières qui leur sont confiées, il importe que les AVS-i se consacrent exclusivement à ce type de fonctions qui inclut leur participation occasionnelle à l'encadrement de groupes d'élèves afin de faciliter l'intégration de l'élève handicapé qu'ils ont pour mission d'accompagner dans l'école ou l'établissement scolaire. Les AVS-i ont vocation à accompagner des élèves handicapés, quelle que soit l'origine du handicap, et quel que soit le niveau d'enseignement. On devra néanmoins attacher un soin particulier au choix de l'AVS-i, lorsque ce dernier aura pour mission d'accompagner un élève de lycée afin qu'il puisse lui apporter une aide efficace, par exemple pour la prise de notes dans certaines disciplines.

II - Recrutement S'agissant de ces seuls assistants d'éducation, la loi a prévu sur deux points des dispositions dérogatoires du droit commun : – d'une part, en application du sixième alinéa de l'article L. 916-1 du Code de l'éducation, les assistants d'éducation exerçant les fonctions d'aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés dans les conditions prévues à l'article L.351-3 du même Code sont recrutés par l'État. Leur recrutement est assuré par l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Éducation nationale (IA-DSDEN). Il appartient à l'IA-DSDEN de procéder à l'appel à candidatures en élaborant des profils de poste qui fassent clairement apparaître les caractéristiques particulières de ces emplois. – d'autre part, toujours à titre dérogatoire (article 3 du décret du 6 juin 2003), peuvent être recrutés pour exercer ces fonctions, des candidats non titulaires du baccalauréat mais justifiant d'une expérience de trois ans de services dans le domaine de l'aide à l'intégration scolaire des élèves handicapés, accomplis en application d'un contrat conclu dans le cadre du dispositif « emplois-jeunes ». Le dispositif ayant disparu, il semblait essentiel de ne pas laisser sans suite cette expérience professionnelle. L'article L351-3 du Code de l'Education, précise que si l'aide ne comporte pas de soutien pédagogique, il n'existe pas de condition de diplôme. Il est souhaitable de constituer une commission de recrutement présidée par l'IA-DSDEN ou son représentant qui procède à l'examen des candidatures. Cette commission pourra être composée d'un directeur d'école, d'un chef d'établissement, d'un enseignant spécialisé et de personnalités qualifiées ayant une expérience dans le domaine de la gestion ou de la formation des AVS-i, notamment représentants d'associations. Elle veillera à informer précisément les candidats des contraintes spécifiques à ce type d'emploi et notamment de la forte probabilité d'un service partagé sur plusieurs établissements, éventuellement révisable compte tenu de l'évolution des besoins des

élèves accompagnés. Les candidats à ces fonctions doivent notamment être informés du fait qu'ils seront appelés à suivre des élèves différents, appelant des formes d'aides elles-mêmes diverses en fonction des besoins de ces élèves. Certaines des qualités requises pour exercer ces fonctions sont évidemment communes à tous les assistants d'éducation (respect des personnes, capacité au travail en équipe, capacité à l'écoute et à la communication, esprit d'initiative...) mais il importera de veiller particulièrement à la discrétion professionnelle afin de garantir le respect des informations confidentielles concernant l'élève handicapé que l'AVS-i pourrait être appelé à connaître.

III – Conditions d'emploi Comme il est prévu par l'article L.351-3 du Code de l'éducation, les AVS-i exercent leurs fonctions auprès des élèves pour lesquels une aide a été reconnue nécessaire par décision de la commission des droits et de l'Autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils peuvent être conduits à assurer le suivi de plusieurs élèves handicapés, autant qu'il est possible dans des établissements proches géographiquement, ces fonctions pouvant évoluer au regard du caractère révisable des décisions de la CDAPH. Les conditions d'exercice seront précisées pour chaque élève dans le protocole d'accompagnement validé par la CDAPH. L'intervention de l'AVS-i sera, si nécessaire, prévue dans les activités périscolaires auxquelles l'élève handicapé doit pouvoir participer (notamment cantine ou garderie à l'école maternelle ou élémentaire). Dans ces circonstances, l'AVS-i continue à exercer ses fonctions au seul service du (ou des) élève(s) handicapé(s) pour le(s)quel(s) il a été recruté. Une convention signée entre l'IA-DSDEN et la collectivité locale concernée précisera les conditions de cette intervention. En application de l'article L. 351-3 du Code de l'éducation précité, les AVS-i pourront également être appelés à accompagner des élèves handicapés sur décision de la CDAPH dans des établissements d'enseignement privé sous contrat. Le cas échéant, pour répondre à des logiques de proximité, un même AVS-i pourra donc être appelé à intervenir pour partie de son temps dans un établissement d'enseignement public et pour une autre partie dans un établissement d'enseignement privé sous contrat avec l'État. Ces assistants doivent bénéficier d'une formation spécifique, dernier alinéa de l'article L351-3.

IV – Fonctionnement du dispositif départemental d'accompagnement individuel des élèves handicapés Afin d'assurer le fonctionnement cohérent de ce dispositif, l'IA-DSDEN devra : – Désigner un responsable chargé d'assurer la coordination départementale du dispositif et son animation. Dans de nombreux départements, cette fonction existe déjà ; elle a généralement été confiée à un enseignant spécialisé placé sous l'autorité de l'inspecteur chargé de l'adaptation et de l'intégration scolaire (IEN-ASH) désigné par l'IA. Il revient à ce coordonnateur d'organiser et de planifier l'emploi du temps des AVS-i en liaison étroite avec les directeurs d'école et chefs d'établissements concernés. Il encadre les AVS-i dans leurs activités professionnelles et anime les réunions organisées à leur intention.

Le coordonnateur assure la liaison entre les différents partenaires, il est l'interlocuteur privilégié des AVS-i et des chefs d'établissement. Il est tenu informé régulièrement des décisions de la CDAPH en matière d'accompagnement scolaire individuel des élèves handicapés. Il participe à l'animation et au suivi du dispositif sous l'autorité de l'IEN-ASH qu'il tient régulièrement informé du fonctionnement du service et des difficultés éventuelles. – Assurer régulièrement le suivi et l'évaluation du dispositif. Le processus d'accompagnement des élèves handicapés est nécessairement complexe ne serait-ce qu'en raison de son évolutivité. Des bilans réguliers seront réalisés pour permettre les régulations indispensables. Afin d'assurer dans les meilleures conditions une transition souple avec les situations antérieures en matière d'accompagnement des élèves handicapés, l'IA-DSDEN constituera un comité de pilotage départemental sera tenu informé des dispositions prises à l'intention des personnels déjà en fonction auprès d'élèves handicapés, ainsi que de celles concernant l'encadrement et la formation des AVS-i. Il appartient à l'IA-DSDEN de déterminer la composition de ce comité de pilotage, auquel participeront notamment l'IEN chargé de l'AIS, ainsi que des directeurs d'école et des chefs d'établissement concernés par l'intégration d'élèves handicapés. En fonction des situations départementales, ce comité de pilotage pourra associer un représentant désigné par le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales (DDASS), un représentant désigné par le président du conseil général ainsi qu'un ou des représentant(s) de partenaires (notamment associations...) ayant un savoir faire dans le domaine de

l'accompagnement scolaire d'élèves handicapés ou pouvant concourir à leur formation. Un bilan annuel d'activités sera transmis au comité départemental consultatif des personnes handicapées. Afin de donner toute son efficacité et sa cohérence à ce service départemental d'accompagnement scolaire, il apparaît souhaitable que les IA-DSDEN veillent à se rapprocher des conseils généraux, d'ores et déjà compétents dans le domaine de l'action sociale en général, comme dans celui plus particulier du transport scolaire des élèves handicapés. Il conviendra en effet de privilégier toutes les synergies de fonctionnement possibles et notamment des solutions scolaires de proximité, évitant aux élèves des déplacements longs et coûteux. Dans le même esprit, les IA-DSDEN veilleront à se rapprocher des autres collectivités territoriales (communes, régions) susceptibles d'apporter, ou ayant déjà apporté leur soutien à l'intégration scolaire des élèves handicapés, y compris en matière d'aménagement et d'accessibilité des locaux.

– Formation Compte tenu des missions particulières qui leur sont confiées, on veillera à ce que les AVS-i n'ayant pas d'expérience antérieure dans le domaine de l'intégration individualisée d'élèves handicapés reçoivent, dans le cadre de l'adaptation à l'emploi, outre les informations prévues dans les dispositions communes, une information sur les déficiences, les troubles et les handicaps et sur leurs conséquences dans la vie quotidienne des jeunes, ainsi que sur leurs besoins particuliers en matière d'apprentissage scolaire. Ces informations pourront être adaptées en fonction des situations propres aux jeunes accompagnés (nature des besoins, niveau scolaire, lieux d'intervention). Ils seront également informés des modalités de fonctionnement des dispositifs médico-sociaux destinés aux jeunes handicapés. On veillera de même à ce que soit assurée une formation à certains gestes techniques que l'AVS-i pourrait avoir à accomplir en excluant toute forme d'intervention requérant une qualification médicale ou paramédicale. Dans tous les cas et pour tenir compte des missions très particulières confiées aux AVS-i, de manière régulière au cours de l'année scolaire, des réunions de travail seront organisées à leur intention pour permettre un suivi. Les AVS-i qui sont le plus souvent seuls à exercer cette fonction dans les établissements doivent bénéficier d'un encadrement leur permettant notamment de réguler les modalités de leur présence auprès des élèves handicapés. Ces temps de formation sont prévus dans le temps de service mais en dehors du temps de présence auprès des élèves. Les personnels de l'éducation nationale seront utilement sollicités pour l'organisation et l'animation de ces rencontres. Des partenaires, et notamment les associations disposant d'un savoir faire reconnu dans le domaine de l'aide aux personnes handicapées, seront également associées à ces actions, comme le prévoit l'article L. 916-1 du Code de l'éducation. Les candidats susceptibles d'être intéressés par les emplois d'AVS-i sont généralement ceux qui se destinent à des carrières du travail social et qui peuvent ainsi faire une expérience professionnelle s'inscrivant dans un projet personnel de formation qualifiante et diplômante. C'est la raison pour laquelle on veillera à faciliter l'accès de ces personnels à des formations débouchant sur ces carrières. DÉCRET Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap Le Premier ministre, Sur le rapport du ministre de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment son article L. 146-9 ; Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 351-3, L. 916-1, L. 916-2 et L. 917-1 ; Vu le code du travail, notamment son article L. 5134-19-1 ; Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; Vu le décret n° 81-535 du 12 mai 1981 modifié relatif au recrutement de professeurs contractuels ; Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ; Vu le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 modifié fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation ; Vu le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 ; Vu

l'avis du comité technique ministériel de l'éducation nationale en date du 13 mai 2014, Décrète :

Titre Ier : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ACCOMPAGNANTS DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 1 Les dispositions du titre Ier sont applicables aux accompagnants des élèves en situation de handicap recrutés au titre de l'article L. 917-1 du code de l'éducation pour accomplir, dans les établissements d'enseignement et dans les écoles, sous la direction des autorités chargées de l'organisation du service, des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap.

Article 2 Les accompagnants des élèves en situation de handicap sont recrutés parmi les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. Sont dispensés de la condition de diplôme les candidats qui justifient d'une expérience professionnelle de deux années dans le domaine de l'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap ou de l'accompagnement des étudiants en situation de handicap accomplies, notamment dans le cadre d'un contrat conclu sur le fondement de l'article L. 5134-19-1 du code du travail susvisé.

Article 3 Lorsque la prescription de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées correspond au moins à l'année scolaire, le terme du contrat conclu à ce titre est fixé au 31 août. Par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, lorsque le recrutement de l'accompagnant résulte d'un besoin de remplacement, le contrat est conclu pour la durée du remplacement.

Article 4 Les accompagnants des élèves en situation de handicap peuvent être recrutés à temps complet ou à temps incomplet.

Article 5 Outre les mentions prévues à l'article 4 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, le contrat précise les fonctions pour lesquelles l'accompagnant est recruté ainsi que les établissements ou écoles dans lesquels il exerce.

Article 6 Le contrat à durée indéterminée prévu au sixième alinéa de l'article L. 917-1 est conclu par le recteur d'académie.

Article 7 Le travail des accompagnants des élèves en situation de handicap se répartit, dans le respect de la durée annuelle de référence prévue à l'article 1er du décret du 25 août 2000 susvisé, sur une période d'une durée de trente-neuf à quarante-cinq semaines.

Article 8 Les accompagnants des élèves en situation de handicap qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne suivent une formation d'adaptation à l'emploi incluse dans leur temps de service effectif. Ils peuvent en outre bénéficier, sur leur temps de service effectif, de la formation nécessaire à l'obtention du diplôme.

Article 9 Les accompagnants des élèves en situation de handicap recrutés par contrat à durée indéterminée bénéficient au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel. Les accompagnants des élèves en situation de handicap engagés depuis plus d'une année par contrat à durée déterminée peuvent également bénéficier d'un entretien professionnel. Les dispositions de l'article 1er-4 du décret du 17 janvier 1986 susvisé relatives à l'entretien professionnel, au compte rendu et à la demande de révision du compte rendu leur sont applicables. Un arrêté du ministre en charge de l'éducation nationale fixe les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des accompagnants des élèves en situation de handicap est appréciée au terme de cet entretien ainsi que le contenu du compte rendu.

Article 10 Un arrêté conjoint des ministres chargés du budget, de l'éducation nationale et de la fonction publique définit le traitement minimum et le traitement maximum des accompagnants des élèves en situation de handicap.

Article 11 Lors de son premier engagement en contrat à durée déterminée, l'accompagnant est rémunéré conformément à l'indice minimum de l'espace indiciaire délimité par l'arrêté prévu à l'article 10.

Article 12 La rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap fait l'objet d'un réexamen au moins tous les trois ans au vu des résultats de l'entretien professionnel prévu à l'article 9 et de la manière de servir, selon les modalités définies par le recteur de l'académie d'exercice. Ces modalités sont présentées au comité technique académique. La rémunération ainsi fixée correspond à un indice défini conformément aux dispositions de l'article 10. L'évolution de la rémunération ne peut excéder six points d'indices majorés tous les trois ans.

Titre II : DISPOSITIONS MODIFIANT LE DÉCRET No 2003-484 DU 6 JUIN 2003 FIXANT LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI DES ASSISTANTS D'ÉDUCATION

Article 13 Le décret du 6 juin 2003 susvisé est modifié comme suit :

1° À l'article 1er, le quatrième et le dixième alinéa sont supprimés.

2° À l'article 3, la deuxième phrase du premier alinéa est supprimée.

3° Il est inséré, après l'article 7, un article 7 bis ainsi rédigé : « Art. 7 bis.- 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 n° 81-535 du 12 mai 1981 modifié relatif au recrutement de professeurs contractuels pour assurer le remplacement d'un fonctionnaire ou pour faire face à une vacance temporaire d'emploi conformément aux dispositions de l'article 6 quater ou de l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 susvisée. 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. A 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. Le temps de service de professeur ou de personnel d'éducation contractuel n'est pas pris en compte dans le calcul de la durée maximale de services fixée au quatrième alinéa de l'article L. 916-1 du code de l'éducation susvisé. » Article 14 Le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre des finances et des comptes publics, la ministre des affaires sociales et de la santé, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, le secrétaire d'État chargé du budget et la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française. TEXTES DE RÉFÉRENCE 1er août 2007 Annexe 1 – Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : 6° de l'art. 3 complété par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation (JO du 2 mai 2003) ; – Code de l'éducation : art. L. 351-3, art. L. 916-1 et L. 916-2 ajoutés par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation (cf. décision n° 2003-471 DC du 24 avril 2003 du Conseil constitutionnel - JO du 2 mai 2003) ; – Code du travail : art. L. 351-12 modifié par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation ; – Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État prises pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ; – Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation (JO du 7 juin 2003) ; – Arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation (JO du 7 juin 2003).