



Connaître et défendre ses droits



ÉDITO ENTENDRE LES AED

La rentrée n'apportera aucune amélioration à la situation des AED. Les 2 000 emplois d'AED supprimés pour cette rentrée ne feront que créer une pression supplémentaire dans les établissements concernés.

Les préoccupations exprimées par les AED restent les mêmes : l'incertitude chaque année quant au renouvellement du contrat, l'absence de perspectives, les énormes difficultés pour concilier une activité à plein temps et le suivi d'une formation

hypothéquant les possibilités de réussite, des conditions de travail où la pression de la hiérarchie est sans cesse plus pesante et exigeante. C'est la prise en compte de toutes ces préoccupations qui préside à la construction des demandes que le SNES-FSU exprime en direction du ministère. Nous continuons d'exiger que leur activité permette à chaque AED de poursuivre des études ou suivre une formation professionnelle dans de bonnes conditions. Cela impose de leur donner le temps et les moyens pour le faire, bref les aider à construire leur avenir.

Face à des pouvoirs locaux pas toujours respectueux de vos droits, cette brochure doit vous permettre de mieux les connaître, pour mieux les faire respecter, et pour les améliorer avec le SNES-FSU.

Daniel Robin, cosecrétaire général

Adresses des sections académiques du SNES

Aix-Marseille :

12, place du Général-de-Gaulle,
13001 Marseille
Tél. : 04 91 13 62 80 - Fax : 04 91 13 62 83
Mél : s3aix@sn.es.edu
Site Internet : www.aix.sn.es.edu

Amiens :

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

Besançon :

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

Bordeaux :

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

Corse :

Immeuble Beaulieu,
avenue du Président-Kennedy, 20090 Ajaccio
Tél. : Ajaccio : 04 95 23 15 64
Tél. : Bastia : 04 95 32 41 10
Fax Ajaccio : 04 95 22 73 88
Fax Bastia : 04 95 31 71 74
Courriel Ajaccio : snescorse@wanadoo.fr
Courriel Bastia : s3cor@sn.es.edu
Site Internet : www.corse.sn.es.edu

Créteil :

3, rue Guy-de-Gouyon du Verger,
94112 Arcueil Cedex
Tél. : 08 11 11 03 82/83*
Fax : 01 41 24 80 61
Mél : s3cre@sn.es.edu
Site Internet : www.creteil.sn.es.edu

Dijon :

6, allée Cardinal-de-Givry, 21000 Dijon
Tél. : 03 80 73 32 70 - Fax : 03 80 71 54 00
Mél : s3dij@sn.es.edu
Site Internet : www.dijon.sn.es.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@sn.es.edu
Site Internet : www.grenoble.sn.es.edu

Guadeloupe :

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

Guyane :

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

Lille :

209, rue Nationale, 59000 Lille
Tél. : 03 20 06 77 41 - Fax : 03 20 06 77 49
Mél : s3lil@sn.es.edu
Site Internet : www.lille.sn.es.edu

Limoges :

40, avenue Saint-Surin,
87000 Limoges
Tél. : 05 55 79 61 24 - Fax : 05 55 32 87 16
Mél : s3lim@sn.es.edu
Site Internet : www.limoges.sn.es.edu

Lyon :

16, rue d'Aguesseau, 69007 Lyon
Tél. : 04 78 58 03 33 - Fax : 04 78 72 19 97
Mél : s3lyo@sn.es.edu
Site Internet : www.lyon.sn.es.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@sn.es.edu
Site Internet : www.martinique.sn.es.edu

Mayotte :

résidence Bellecombe
110, lotissement des Trois-Vallees,
97600 Mamoudzou
Tél./Fax : 0269 62 50 68
Mél : mayotte@sn.es.edu
Site Internet : mayotte@sn.es.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@sn.es.edu
Site Internet : www.montpellier.sn.es.edu

Nancy-Metz :

15, rue Godron,
CS 72235, 54022 Nancy Cedex
Tél. : 03 83 35 20 69 - Fax : 03 63 55 60 18
Mél : s3nan@sn.es.edu
Site Internet : www.nancy.sn.es.edu

Nantes :

15, rue Dobrée, 44100 Nantes
Tél. : 02 40 73 52 38 - Fax : 02 40 73 08 35
Mél : s3nat@sn.es.edu
Site Internet : www.nantes.sn.es.edu

Nice :

264, bd de la Madeleine, 06000 Nice
Tél. : 04 97 11 81 53 - Fax : 04 97 11 81 51
Mél : s3nic@sn.es.edu
Site Internet : www.nice.sn.es.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@sn.es.edu
Site Internet : www.orleans.sn.es.edu

Paris :

3, rue Guy-de-Gouyon-du-Verger,
94112 Arcueil Cedex
Tél. : 08 11 11 03 81* - Fax : 01 41 24 80 59
Mél : s3par@sn.es.edu
Site Internet : www.paris.sn.es.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@sn.es.edu
Site Internet : www.poitiers.sn.es.edu

Reims :

35/37, rue Ponsardin, 51100 Reims
Tél. : 03 26 88 52 66 - Fax : 03 26 88 17 70
Mél : s3rei@sn.es.edu
Site Internet : www.reims.sn.es.edu

Rennes :

24, rue Marc-Sangnier,
35200 Rennes
Tél. : 02 99 84 37 00 - Fax : 02 99 36 93 64
Mél : s3ren@sn.es.edu
Site Internet : www.rennes.sn.es.edu

Réunion :

BP 30072,
97491 Saint-Clotilde Cedex
Tél. : 02 62 97 27 91 - Fax : 02 62 97 27 92
Mél : s3reu@sn.es.edu
Site Internet : www.reunion.sn.es.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@sn.es.edu
Site Internet : www.rouen.sn.es.edu

Strasbourg :

13A, bd Wilson,
67000 Strasbourg
Tél. : 05 61 34 38 51 - Fax : 03 88 75 00 84
Mél : s3str@sn.es.edu
Site Internet : www.strasbourg.sn.es.edu

Toulouse :

2, avenue Jean-Rieux,
31500 Toulouse
Tél. : 05 61 34 38 51 - Fax : 05 61 34 38 38
Mél : s3tou@sn.es.edu
Site Internet : www.toulouse.sn.es.edu

Versailles :

3, rue Guy-de-Gouyon-du-Verger,
94112 Arcueil Cedex
Tél. : 08 11 11 03 84/85*
Fax : 01 41 24 80 62
Mél : s3ver@sn.es.edu
Site Internet : www.versailles.sn.es.edu

* Prix d'un appel local

SOMMAIRE

Des MI-SE aux Assistants d'éducation : une dégradation généralisée	p. 6
Les engagements du SNES pour les AED	p. 8
Le recrutement	p. 10
Le contrat	p. 12
Les missions légales des AED	p. 16
AVS-i et AVS-Co	p. 18
La mission des assistants de prévention et de sécurité	p. 20
Organisation du temps de travail	p. 22
Les autorisations d'absence sans récupération	p. 24
La protection sociale des AED : congés maladie et parentalité	p. 26
Le droit à la formation	p. 28
Le SNES-FSU vous représente dans les instances	p. 30
Être AED et après ?	p. 32
S'informer avec le SNES	p. 34
Agir avec le SNES	p. 36
Textes officiels	p. 38
Bulletin de demande d'adhésion	p. 39



DES MI-SE AUX ASSISTANTS D'ÉDUCATION :

1937-1938 À 2003

Les maîtres d'internat et surveillants d'externat (MI-SE)

L'objectif fixé par le gouvernement de Front Populaire était de permettre à des jeunes issus de milieux populaires de financer leurs études supérieures en apportant un encadrement des élèves du secondaire. 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. Cela représentait un statut qui permettait dans des conditions acceptables la poursuite d'études et/ou la préparation de concours tout en ayant une activité rémunérée.

2003

La création des assistants d'éducation

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. Malgré une mobilisation très importante des MI-SE avec le SNES contre ce nouveau statut, le gouvernement Raffarin passe en force. Les craintes émises se sont révélées justifiées : de nombreux cas d'abus, non-respect du temps de travail hebdomadaire, missions non réglementaires, autoritarisme en tout genre (...)

2005-2006

L'arrivée des emplois vie scolaire dans les établissements

L'objectif de ces contrats de droit privé est d'obtenir 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 comment y croire alors que de nombreuses situations locales prouvent que des CAE sont embauchés en masse dans les vies scolaires et que des contrats d'AED ne sont pas renouvelés ? On accentue la précarité des personnels (26 heures/semaine pour 700 euros par mois pendant maximum 2 ans) et on abaisse la qualité de l'encadrement (aucune qualification n'est requise). En 2011, après avoir remplacé les AED par ces contrats ultra-précaires, le ministère opère des coupes budgétaires qui ne permettent plus l'embauche de ces derniers, la boucle est bouclée !

2005

La création des assistants pédagogiques

À la suite du mouvement lycéen, le ministère a élargi les compétences des AED en créant des assistants pédagogiques chargés du soutien scolaire des lycéens pour la rentrée 2005. Ce dispositif a été élargi par la suite aux 249 réseaux (collèges et écoles) faussement dénommés « Ambition réussite » dans le cadre de la réforme des ZEP. L'inspection générale reconnaît l'échec de ce dispositif et



UNE DÉGRADATION GÉNÉRALISÉE

appelle à un recrutement plus massif de professeurs dans les établissements difficiles, comme le SNES ne cesse de le revendiquer.

2009

Privatisation des AED-AVS

La loi votée en juillet organise le recrutement des AED-AVS par des associations afin qu'ils poursuivent leur activité. L'État se décharge de ses responsabilités en les privatisant : ce n'est pas une bonne réponse. C'est la porte ouverte à une grande variété de situations (temps de travail, salaires...) et donc à une précarisation de leur statut.

2010

Création des CUI-CAE

Créé par la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu minimum de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, le contrat unique d'insertion (CUI) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Le contrat unique d'insertion a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) s'adresse aux employeurs du secteur non marchand.

2011

Création des assistants de scolarisation

Ce sont des AED donc des contrats de droit public qui sont appelés à remplacer les AVS-Co, contrairement aux AVS ils sont recrutés directement par les établissements et non par le rectorat.

2012

Création des assistants de prévention et de sécurité

Il s'agit de l'ajout d'une mission supplémentaire à celles déjà exercées par les AED. Ceux-ci seront recrutés niveau bac +2 et devront effectuer des missions d'aide à la prévention et à la sécurité dans le cadre du projet d'établissement. ■

© Daniel Moinoury



CE QU'EN PENSE LE SNES

La suppression des MI-SE a mis fin au recrutement rectoral d'étudiants-surveillants sur critères sociaux. Le SNES-FSU se bat contre cette précarité et les conditions de recrutement, d'emploi et de service qu'elle entraîne. C'est pour cela que le SNES propose la création d'un **statut d'AED réservé aux étudiants** (cf. p. 8). En attendant, nous nous battons pied à pied pour obtenir des éléments concrets d'amélioration des conditions d'emploi des assistants d'éducation, qui permettent de rendre compatibles des études supérieures et la préparation de concours avec l'activité d'assistant d'éducation. C'est ainsi que nous avons obtenu que les AED puissent bénéficier de congés rémunérés pour les examens et concours.

LES ENGAGEMENTS DU SNES

La catégorie des assistants d'éducation (AED) a aujourd'hui, dans tous les établissements, remplacé celle des MI-SE. Personnels aux statuts fragiles, ils peuvent compter sur le SNES pour les aider à organiser des améliorations immédiates et indispensables, ainsi qu'une défense individuelle et collective.

Les AED sont confrontés à la limitation à six ans de leur fonction, aux dégradations constantes des conditions de travail et à la privatisation des AVS. Ces conditions de travail rendent très difficile, voire impossible, la poursuite d'études avec des chances acceptables de succès. La situation faite aux assistants d'éducation est inacceptable et se dégrade dans de nombreuses académies.

Le SNES exige du ministère des mesures d'urgence

Pour les AED étudiants et ceux qui sont en formation, prioritairement pour ceux qui préparent les concours d'enseignement, d'éducation et d'orientation, possibilité de bénéficier de deux ans supplémentaires après leur sixième année de contrat sur justification de poursuite d'études ;
Pour les non-étudiants, mise en place d'un véritable plan de formation professionnelle individualisé permettant une insertion professionnelle à l'issue des six ans de contrat

(VAE), respect du droit individuel à la formation et du congé formation professionnelle.

Mise en place de postes d'AED réservés aux étudiants sur critères sociaux, avec les principes suivants :

- le recrutement doit se faire sur critères sociaux et proche du lieu d'étude ;
- le recrutement doit se faire au niveau rectoral et la gestion des mutations doit être de la compétence des CCP ;
- le temps de travail hebdomadaire ne doit pas dépasser 28 heures par semaine pour un total de 37 semaines pour un salaire à taux plein.

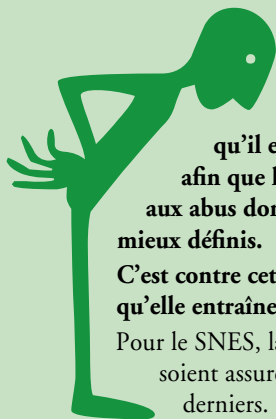
Pour ceux qui préparent les concours de l'Éducation nationale : un mi-temps payé temps plein pour faire face à la crise de recrutement.

Notre objectif est clair : la reconstruction d'un statut d'étudiants surveillants de type MI-SE amélioré et réservé aux étudiants. ■

www.snes.edu



POUR LES AED



CE QUE VEUT LE SNES

La suppression des MI-SE a mis fin au recrutement rectoral d'étudiants-surveillants sur critères sociaux.

Le SNES dénonce clairement le recrutement local et les dérives clientélistes qu'il entraîne ; il revendique le retour au recrutement rectoral transparent, afin que la gestion des AED puisse être centralisée ; c'est le seul moyen d'échapper aux abus dont les collègues sont victimes quotidiennement et de revendiquer des droits mieux définis.

C'est contre cette précarité, contre les conditions de recrutement, d'emploi et de service qu'elle entraîne, contre l'arbitraire qu'elle permet trop souvent, que le SNES-FSU se bat.

Pour le SNES, la surveillance n'est pas un métier, c'est pourquoi il tient à ce que ces fonctions soient assurées par des étudiants. De plus, elle doit constituer une aide sociale à ces derniers.

Dans le même temps, nous nous battons pied à pied pour obtenir des éléments concrets d'amélioration des conditions de service, d'emploi et de rémunération des assistants d'éducation, qui permettent de rendre compatibles des études supérieures et la préparation de concours avec l'activité d'assistant d'éducation.

C'est pour combattre la précarité de la situation des assistants d'éducation que nous entendons utiliser tout le poids du SNES-FSU, syndicat majoritaire dans les lycées et collèges.

La durée des contrats, la limitation de leur nombre rend aujourd'hui difficile, voire impossible, la construction d'un projet d'études supérieures ou la préparation d'un concours.

Cette situation est préjudiciable pour vous comme elle l'est pour les missions que vous êtes amenés à assurer.

Le gouvernement doit remplir son engagement et c'est aussi pour cela que le SNES demande le retour à un statut de MI-SE amélioré.



© Clément Martin

LE RECRUTEMENT

COMMENT POSTULER ?

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

L'inscription sur les sites Internet des académies est obligatoire. 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 demandés, vos coordonnées sont transmises aux établissements.

Le recrutement local implique qu'il est souhaitable, si vous

voulez vraiment vous faire engager, de vous présenter dans les établissements dans lesquels vous voulez travailler, avec un CV et une lettre de motivation. Titre 1^{er} II-2, circulaire n° 2003-092 du 11/06/03

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT ?

- 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 en internat.
- La priorité est donnée aux étudiants boursiers.

Enfin, le décret du 17 janvier 1986 (article 3) sur les agents non titulaires prévoit qu'il faut :

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.

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 !



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 1^{er} 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, est souvent présent pendant l'entretien d'embauche afin d'émettre un avis.

Y A-T-IL UNE PÉRIODE D'ESSAI ?

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

CE QU'EN PENSE LE SNES

L'objectif du SNES en revendiquant le retour au recrutement rectoral est d'éviter toutes pratiques clientélistes. Dans la réalité, beaucoup d'entretiens d'embauche se font uniquement avec le CPE. Le SNES dénonce ces pratiques. Le CPE coordonne l'équipe, il n'a pas à s'occuper de son recrutement. Cependant, beaucoup de chefs d'établissement se délestent de cette charge sur eux alors que c'est leur mission directe et leur laissent même le soin de se charger de la gestion administrative totale des AED.

Pour se donner bonne conscience, la priorité est donnée aux étudiants boursiers, mais la réalité montre bien que cela n'est pas toujours le cas. Aujourd'hui, seulement la moitié environ des AED recrutés étaient étudiants. Ceci pour deux raisons :

- les conditions de travail et le temps de travail lourd découragent les candidats ;
- certains établissements ont vite vu leur intérêt à recruter des gens qui n'avaient aucune contrainte sur leur emploi du temps et qui étaient donc plus disponibles.

Pour le SNES, le retour à un statut de MI-SE amélioré est la seule solution pour permettre aux AED des conditions de travail décentes.



LE CONTRAT

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

Quelle est la durée du contrat ?

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

Quelle quotité de travail, temps plein ou temps partiel ?

Vous pouvez être recruté à temps complet ou incomplet, c'est-à-dire faire n'importe quelle quotité de temps de travail, mais la plupart du temps on vous engage à temps complet ou mi-temps. (Les étudiants sont souvent à mi-temps pour pouvoir suivre leurs cours.)

Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 article 4

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

Se syndiquer

Pour
se faire
entendre



Qu'est-ce que veut dire « être annualisé » ?

Être annualisé signifie que vous travaillez un nombre d'heures donné sur l'année. Pour un plein-temps engagé sur 12 mois, le temps de travail annuel est de 1 607 heures. C'est le temps de référence inscrit sur tous les contrats sauf si vous travaillez à temps partiel ou sur moins d'un an. Faites bien inscrire votre propre temps de travail global si c'est votre cas.

Conseil : Faites donc toujours bien attention que ce quota annuel ne soit pas dépassé (vacances, remplacements...). Tenez précisément un compte de vos heures avec des écrits pour éviter les mauvaises surprises en fin d'année.

Journée de solidarité

Attention ! 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 (professeurs) de rattraper cette journée puisqu'elle est déjà comptée dans vos heures !

Décret n° 2006-744 du 27 juin 2006 article 1

Peut-on améliorer un contrat de travail ?

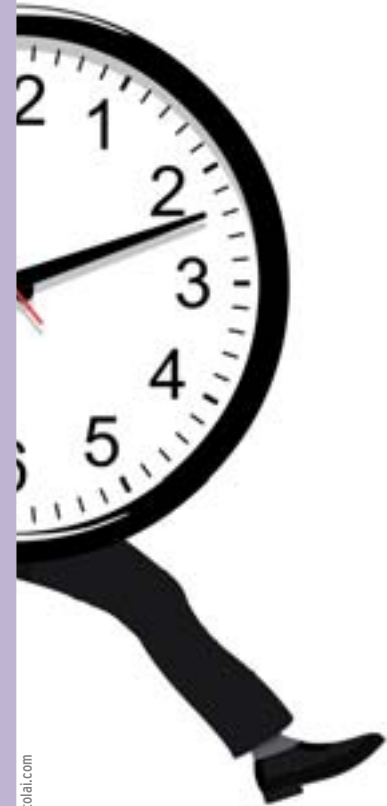
L'amélioration du contrat peut se faire sous deux angles :

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

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

Rémunération

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





© Clément Martin



Comment se passe un renouvellement de contrat ?

La reconduction de votre contrat n'est pas automatique !

Renouvelé ou pas, votre employeur est tenu de vous informer de sa décision par écrit dans un délai de :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour un contrat de moins de six mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat de 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.

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 le Pôle Emploi, vous permettant de faire ouvrir vos droits (rapprochement du conjoint pacsé ou marié). Renseignez-vous auprès du 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 décrets n° 86-83 du 17/01/86.

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

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

- huit jours pour les contrats inférieurs à six mois ;
- un mois pour les contrats entre six et vingt-quatre mois ;
- deux mois pour un contrat de plus de vingt-quatre mois ;
- sauf s'il s'agit d'un licenciement pendant la période d'essai ou pour sanction disciplinaire.

Le licenciement ouvre droit à des indemnités sauf s'il survient pendant la période d'essai ou pour cause de sanction disciplinaire.

Art. 50 et 51 décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.



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

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés, sauf sanction disciplinaire. Contacter le SNES au plus vite !
Art. 49, décrets n° 86-83 du 17 janvier 1986. ■

CE QU'EN PENSE LE SNES

Contractualisation + Annualisation = Précarité

- Comment peut-on en effet construire sereinement un projet personnel quand on ne sait pas d'une année sur l'autre si l'on va être repris, quand on sait qu'on ne peut pas être employé en tant qu'assistant d'éducation plus de six ans ? Ce ne sont pas de contrats mais de statuts dont nous avons besoin ! Les chantages du non-renouvellement sont des pratiques inadmissibles.
- L'annualisation est un moyen pour les chefs d'établissement d'utiliser les AED comme bon leur semble sans aucune stabilité dans les rythmes de travail.
- Trop souvent les contrats ne sont que de 10 mois (sans l'été) voire même inférieurs. Les AED ne doivent pas être une variable d'ajustement des besoins des établissements.
- Pour le SNES, il est inacceptable que les AED, dont on exige qu'ils soient bacheliers, soient rémunérés au SMIC. Ce salaire insuffisant est d'autant plus pénalisant pour ceux qui exercent à temps partiel, ce qui est le cas de la majorité des AED.
Le SNES revendique la rémunération de catégorie B pour les AED pour reconnaître le recrutement niveau bac et l'obtention de la prime ZEP.



LES MISSIONS LÉGALES DES AED

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

L'article 1^{er} du décret n° 2003-484 du 16 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 en externat et/ou en internat
- Encadrement des sorties scolaires
- Appui aux documentalistes
- Appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique (Assistant pédagogique)
- Aide à l'utilisation des nouvelles technologies (TICE)
- Participation à toute activité éducative, sportive, sociale ou culturelle et à des activités complémentaires aux enseignements
- Participation à l'aide aux devoirs et aux leçons
- Participation au dispositif de l'école ouverte
- Assistance d'un professeur handicapé
- Participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement (APS)

Les auxiliaires de vie scolaire (AVS) disposent de missions plus spécifiques au handicap :

- Aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés.
- Aide aux dispositifs collectifs d'intégration des élèves handicapés.

Remplacement des personnels enseignants

Les missions des AED sont distinctes des missions d'enseignement ou de CPE. Vous êtes en droit de refuser de remplacer un enseignant ou un CPE et le chef d'établissement ne peut vous l'imposer. Ce n'est pas aux AED d'assumer la pénurie des enseignants et CPE titulaires.

Surveillance des examens et des devoirs

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



CE QUE PENSE LE SNES

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

GLOSSAIRE

AED : Assistant d'éducation, agent non titulaire des établissements publics, recruté par le chef d'établissement sur une durée de 6 ans, renouvelable chaque année.

AVS-i : Auxiliaire de vie scolaire pour l'aide individuelle aux dispositifs d'intégration des élèves handicapés, recruté par le rectorat via l'inspection académique avec un contrat AED.

AVS-Co : Auxiliaire de vie scolaire pour l'aide collective aux dispositifs d'intégration des élèves handicapés (intervention en classe auprès de groupes d'élèves), recruté par le chef d'établissement.

AED-Tice : Aide à l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication, recruté avec un contrat AED.

AP : Assistant pédagogique, appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique, recrutement à BAC +2 effectué par le chef d'établissement avec un contrat AED.

APS : Assistant de prévention et de scolarité, ils sont recrutés niveau Bac +2 et exercent des missions d'aide à la réalisation du projet d'établissement concernant la prévention et la sécurité dans les établissements.

AS : Assistant de Scolarisation, il exerce les mêmes missions que l'AVS-Co mais est recruté directement par le chef d'établissement.

EVS : Emploi de vie scolaire, ils sont recrutés par le chef d'établissement, via le Pôle Emploi avec un Contrat Unique d'Insertion de 6 mois renouvelable. Ils sont des appuis pour les vies scolaires.

MR : Médiateur de réussite (nouveau contrat aidé de type EVS). Ils sont recrutés par le chef d'établissement avec la mission de lutter contre l'absentéisme des élèves en difficulté sociale.

EMS : Équipes Mobiles de Sécurité. Leurs missions reposent sur trois axes : prévention de la violence, sécurisation en renfort de l'équipe éducative, accompagnement et sécurisation aux abords des établissements. Leur efficacité est largement contestée. Les EMS sont financées sur les crédits réservés aux AED et donc le financement se fait au détriment des moyens éducatifs.



© Clément Martin

AVS-I ET AVS-Co

Dans le cadre de la politique de développement de l'insertion des élèves handicapés, l'État a créé la catégorie des Auxiliaires de Vie Scolaire afin d'accompagner la scolarité des élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire. Il faut distinguer deux catégories d'AVS :

Les AVS-Co : Ils sont recrutés pour des missions d'aide aux dispositifs collectifs d'insertion notamment dans les unités locales d'insertion scolaire (ULIS) implantées dans les établissements scolaires, ceci pour faciliter la scolarité et l'apprentissage des élèves handicapés dans les classes ou les groupes d'enfants (CLIS dans le premier degré et ULIS dans le second degré). Ils exercent ainsi une mission de renfort de l'équipe éducative.

Les AVS-i : Ils apportent une aide individuelle à l'intégration des élèves en situation de handicap pour tout ou partie de leur scolarité.

Les Assistants de Scolarisation : Ils exercent les mêmes missions que les AVS-Co mais sont recrutés directement par les chefs d'établissement.

LES MISSIONS SPÉCIFIQUES DES AVS

Des aménagements spécifiques ont été octroyés aux AVS par rapport au contrat des AED (titre II de la circulaire du 11 juin 2003). Les modalités de leur intervention sont précisées dans le cadre du projet personnalisé. La quotité horaire de travail effectif varie énormément, le plus souvent à temps partiel ou exceptionnellement à temps plein.

- Interventions dans les classes définies avec les enseignants (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 le jeune handicapé et son entourage, aide au développement de son autonomie).
- Participation aux sorties de classes occasionnelles et régulières.
- Accomplissement de gestes techniques ne requérant pas de qualification médicale ou paramédicale particulière, aide aux gestes d'hygiène.

Paris le 31 août 2013 : DERNIERE MINUTE

Le ministre vient d'annoncer qu'il allait faire un vrai métier de l'accompagnement des élèves handicapés. Dans le même temps il a annoncé que les AVS se verraient progressivement proposer un contrat à durée indéterminée (CDI) à l'issue de leur 6 ans d'exercice. C'est pour les personnels et

les missions qu'ils assurent une véritable avancée. Il est regrettable que le ministre soit resté au milieu du gué. Car un CDI ne fait pas d'eux des fonctionnaires et fragilise donc leurs conditions de recrutement, de service, d'emploi et de carrière. En particulier beaucoup de ces CDI seront à

temps partiel puisqu'ils ne porteront que sur le temps de travail pratiqué par chacun des AED avant d'obtenir ce CDI. Par ailleurs beaucoup de points restent dans l'ombre. Le SNES continuera à se battre pour que les droits de ces nouveaux contractuels soient ceux de tous les fonctionnaires.



© Clément Martin

- Participation à la mise en œuvre et au suivi des projets personnalisés de scolarisation (commission de suivi scolaire).

LE RECRUTEMENT DES AVS

Les AVS-Co et les Assistants de Scolarisation sont recrutés par le chef d'établissement contrairement aux AVS-I qui eux sont recrutés par l'État via l'inspecteur d'académie qui est le directeur des services départementaux de l'Éducation nationale (IA-DSDEN). Il appartient à l'inspection académique de procéder à l'appel à candidature en élaborant des profils de poste qui fassent clairement apparaître les caractéristiques particulières de ces emplois. Il faut être titulaire du Bac ou justifier d'une expérience de trois ans de service dans ce domaine de l'aide à l'intégration scolaire des élèves handicapés pour postuler comme AVS. La circulaire du 15 juillet 2004 demande aux inspecteurs d'académie de favoriser le recrutement sur des contrats de trois ans.

LA FORMATION DES AVS-I ET AVS-CO

Intervenant auprès d'élèves handicapés, les AVS tout comme les AS doivent bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi particulière étant donnée l'importance de la mission qu'ils exercent. **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.** ■

CE QUE REVENDIQUE LE SNES

- **Pérenniser la mission d'accompagnement et les personnes** qui l'exercent depuis plusieurs années et qui sont désireuses de poursuivre dans cette voie. Ce qui implique une formation de qualité préalable à l'entrée en fonction.
- **Concrétiser cette fonction en vue d'un véritable métier d'accompagnement scolaire :** le SNES considère qu'il est nécessaire de créer un statut particulier correspondant à un nouveau métier de l'éducation et de la fonction publique, reconnu et rémunéré au niveau bac.
- **Une plus grande transparence dans la gestion des AVS.**
- **Mettre fin à la situation de précarité des personnels assurant cette mission,** ce qui suppose d'engager rapidement des discussions sur leur avenir. Les conditions d'accès à ce nouveau métier pour les AVS actuellement en fonction devront être prises en considération dans ce cadre. Une formation complémentaire accompagnée d'une validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) permettrait de les sortir de la précarité tout en leur donnant de réelles perspectives.



© Clément Martin

LA MISSION DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Lors de la rentrée 2012, le ministre a recruté 500 assistants de prévention et de sécurité dans les établissements les plus exposés à la violence. La circulaire insère dans le décret AED une septième mission « la participation aux actions de prévention et de sécurité », et prévoit un recrutement au niveau bac +2.

Ce niveau de formation doit permettre aux personnes recrutées de suivre avec profit la formation qui sera dispensée : connaissance du système éducatif, des missions des personnels, repérage des profils à risques, savoir faire appel à l'EMS « l'équipe mobile de sécurité ». Les APS recrutés reçoivent une formation de huit semaines dès la rentrée (circulaire n° 2012-136 du 29/08/2012). ■

www.snes.edu

CE

Le SNES-FSU a pris acte du choix du statut d'AED plutôt que celui d'EMS stabilisées. Il souhaite d'ailleurs un bilan des EMS, ayant des inquiétudes quant à certaines dérives ; il sera nécessaire d'effectuer un bilan des différents dispositifs s'ajoutant les uns aux autres. Il a toujours porté les revendications des équipes d'établissement qui souhaitent plus de personnels pour assurer la sécurité des élèves. Mais attribuer explicitement ces missions « de prévention et de sécurité » à des personnes identifiées les fera apparaître comme des « vigiles ». Il y a en effet une difficulté essentielle à séparer ces actions des missions des autres personnels de l'établissement ; elles sont au cœur de celles des CPE, mais aussi des AED, des personnels sociaux et de santé ! Le risque de diluer les responsabilités des uns et des autres est réel. Le SNES-FSU défend la nécessité de consolider et stabiliser les équipes CPE, AED et pluriprofessionnelles. En outre, le décret modifié permet beaucoup plus que le dispositif décrit par la circulaire :



Clément Martin

QUE PENSE LE SNES

il ouvre la possibilité aux chefs d'établissement d'insérer la septième mission dans des contrats d'AED considérés comme « ordinaires » lors de l'attribution des moyens.

Il faudrait pour contrôler le respect du dispositif, un recrutement et une gestion académique... Tous les AED devraient bénéficier de la formation, de la VAE et de l'accompagnement proposés ! Enfin, le SNES-FSU conteste une rémunération au niveau du minimum de la Fonction Publique pour des personnels recrutés à bac +2 et souligne le caractère irréaliste du calendrier envisagé.

La FSU rejette le dispositif car il y aura une vraie difficulté à voir dans l'établissement, les AED APS exercer sous l'autorité du chef



d'établissement et les autres AED sous celle du CPE.

L'administration renvoie aux instructions données dans la circulaire pour répondre aux différents arguments et indique qu'elle sera attentive à la mise en œuvre.

Elle a accepté le principe d'un bilan régulier.

Un an plus tard, le SNES-FSU a pu constater la diversité des missions exercées par les APS d'un établissement à un autre, utilisé comme simple AED ou prenant en charge intégralement les élèves exclus pour leur comportement... Comme nous le craignons, les APS sont une variable d'ajustement des établissements. Cela ne permet pas la mise en place de dispositifs pérennes pour répondre aux enjeux des publics les plus en difficulté.



ORGANISATION DU TEMPS DE

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

Nombre d'heures annuelles	Les AED sont soumis au régime de l'annualisation avec 1 607 heures à effectuer sur l'année dont 7 heures prévues pour la journée de solidarité.
Nombre de semaines de référence	Les AED doivent effectuer ces heures sur un nombre de semaines déterminé entre 39 et 45 semaines pour une période de 12 mois. Il y a 36 semaines en présence d'élèves , les semaines restantes constituent les semaines administratives (service vacances). Seuls les AED mis à disposition des collectivités territoriales sont recrutés sur une période de 45 semaines. Les cas où vous travaillez moins de 39 semaines sur une période de douze mois sont ceux qui proviennent d'un arrangement interne avec l'établissement pour effectuer un stage. Les deux parties doivent être d'accord.
Limites légales hebdomadaires et journalières	Le temps de travail hebdomadaire doit être identique chaque semaine. En cas de remplacement ou de besoin du service, sachez que le droit du travail limite le temps de travail à 48 heures sur une semaine, à 44 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines et à 10 heures par jour.
Heures supplémentaires	Les AED ne peuvent pas bénéficier d'heures supplémentaires , aucun budget n'est prévu à cet effet. Néanmoins, vous pouvez être sollicité(s) pour des remplacements. Si vous acceptez, nous vous conseillons de formaliser avec un écrit le nombre d'heures effectuées à récupérer ultérieurement. Vous avez le droit de refuser un remplacement.
Service de l'internat	« <i>Le service de nuit correspondant à la période, fixée par le règlement intérieur de l'établissement, qui s'étend du coucher au lever des élèves, est décompté forfaitairement sur une période de 3 heures</i> ». Jusqu'au coucher et à partir du lever, les heures sont comptées normalement même le week-end.
Crédit d'heures de formation	Vous disposez de 200 heures de formation pour un temps plein (et 100 heures pour les mi-temps) lorsque vous êtes étudiant ou inscrit dans une formation professionnelle . Vous devez faire la demande auprès du chef d'établissement avant la signature du contrat et un justificatif peut être exigé. Cela peut également être accordé durant l'année et signifié par un avenant au contrat. <i>Article 5 du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 ; Titre I^{er} III, 5-2 circulaire n° 2003-092</i>

* Pour les quotités inférieures, appliquer un prorata.

Assistants pédagogiques : ils sont recrutés sur une période de 36 semaines et peuvent désormais être recrutés à temps plein.

Auxiliaires de Vie Scolaire : ils sont recrutés sur une

quotité horaire maximum de 100 % et sur un nombre de semaines identique à celui des AED.

L'emploi du temps de la semaine

Il n'existe aucun texte sur la mise en place des emplois

TRAVAIL

du temps. Mais, pour les étudiants, la circulaire de 2003 précise que « le service demandé sera conciliable avec la poursuite des études ».

En général, l'établissement donne une grille horaire des besoins de service et l'équipe se met d'accord sur une répartition suffisamment équitable prenant en compte les contraintes de chacun. S'il n'y a pas d'accord entre les AED, il revient au chef d'établissement de trancher le litige. Bien souvent l'emploi du temps est imposé par l'administration, il est possible de négocier, en proposant une solution où tout le monde est gagnant.

Le temps de pause repas

Il n'y a pas de textes spécifiques aux AED sur le temps de pause repas. En tant qu'agents non-titulaires de la fonction publique, ils relèvent des textes généraux de la Fonction publique. La pratique veut que les assistants d'éducation aient

une pause de 30 à 45 minutes comptée dans le temps de travail. Ils restent à disposition de l'établissement et prennent leur repas à différents moments selon les besoins du service (arrêté du 8 janvier 2002).

Ces pauses sont comprises dans le temps de travail effectif s'ils sont contraints de les prendre dans l'établissement à la demande de l'employeur. Lorsque la pause n'est pas comprise dans le temps de travail alors les AED disposent de minimum 45 minutes et peuvent sortir de l'établissement.

En tant que commensaux de droit, on ne peut en aucun cas refuser aux AED le droit de prendre leur repas payant dans l'établissement.

Les pauses quotidiennes

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

CE QU'EN PENSE LE SNES

- Le SNES revendique que le crédit d'heures formation soit un droit. Bien souvent les chefs d'établissement refusent d'octroyer aux AED cette réduction d'heures du fait du caractère non contraignant de la circulaire. Mais cela va à l'encontre de l'esprit même du statut des AED qui doit favoriser l'insertion professionnelle de cette catégorie. En effet, cela remet en cause inévitablement les conditions de poursuites d'études et de préparations de concours.
- Le SNES dénonce les pressions faites sur les AED pour qu'ils récupèrent la journée de solidarité qui est

déjà incluse dans le volume horaire annuel.

- Au même titre que les autres personnels, le SNES refuse les récupérations des nuits non travaillées en cas d'intempéries ou d'absences d'élèves qui ne sont pas du ressort des AED.
- Le SNES dénonce les pressions opérées sur les AED pour leur imposer un emploi du temps contraignant et incompatible avec la poursuite de leurs études.
- Le temps de pause repas doit être compté dans le temps de travail effectif et doit se dérouler en dehors de la présence des élèves.



© Clément Martin

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

LES CONGÉS POUR CONCOURS ET EXAMENS

Des autorisations d'absence sans récupération sont accordées pour les épreuves des examens et concours auxquelles sont régulièrement inscrits les AED. Elles couvrent au moins la durée de la session augmentée de **deux jours de préparation**. Vous devez remplir une demande d'autorisation d'absence sans récupération auprès du chef d'établissement.

Circulaire n° 2008-108 du 21 août 2008

LES CONGÉS POUR RAISONS SYNDICALES

Tout agent de la fonction publique (titulaire et non titulaire) en activité a droit à **12 jours ouvrables maximum par an au titre du droit au congé pour formation syndicale sans perte de salaire**.

Décret n° 82-447 du 28 mai 1982

Ces congés ne peuvent être accordés que **pour suivre un stage ou une session** dans des centres ou instituts qui figurent sur une liste d'agrément.

www.snes.edu

ment. Tous les stages de formations syndicales du SNES-FSU au niveau national, académique ou départemental, ouvrent à ce droit au congé.

La demande d'absence auprès du recteur doit être posée par voie hiérarchique un mois avant le stage. Seul le recteur peut accorder cette autorisation, une non-réponse du rectorat dans les 15 jours vaut acceptation. Pour les AED élus

à des instances syndicales, il n'y a pas besoin d'une autorisation d'absence : le chef d'établissement reçoit la convocation académique qui l'informe de votre absence à venir. **Les AED sont des**

Se syndiquer

Pour se faire entendre

SANS RÉCUPÉRATION



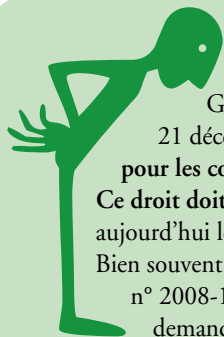
acteurs de la vie syndicale locale. Ils sont pleinement concernés par les droits syndicaux reconnus à tous les agents publics. Attention, certains chefs d'établissement, sous prétexte de nécessité de service essaient de priver des collègues de ce droit. **En cas de difficultés, il faut avertir la section académique du SNES.**

LES CONGÉS POUR RAISONS PRIVÉES

Ces autorisations ne constituent pas un droit. Elles sont donc soumises à l'appréciation du chef d'établissement.

- Événements familiaux
- Fêtes religieuses
- Événements médicaux spéciaux

Il faut en faire la demande au chef d'établissement. Si elles sont octroyées, elles peuvent être conditionnées par une possible récupération. De plus, vous pouvez vous arranger avec un collègue pour permuter des journées de travail. Avant de le faire, ayez l'autorisation préalable du chef d'établissement pour des questions de responsabilité. ■



CE QUE PENSE LE SNES

Grâce aux combats acharnés des élus du SNES lors du comité technique paritaire du 21 décembre 2007, les AED disposent d'autorisations d'absence sans récupérations pour les concours et les sessions d'examens augmentées de 2 jours de préparation. Ce droit doit être accordé pour chaque session d'examens et de concours. Le SNES dénonce aujourd'hui les difficultés rencontrées par les AED pour avoir accès effectivement à ce droit. Bien souvent les chefs d'établissement méconnaissent la circulaire d'application (circulaire n° 2008-108 du 21 août 2008). N'hésitez pas à vous munir de ce texte pour faire votre demande.



© Thierry Nectoux



LA PROTECTION SOCIALE DES AED :

• Les droits aux congés maladie

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

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

En cas de maladie grave constatée vous mettant en incapacité de travail, vous pouvez bénéficier d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans, payé à plein traitement pendant 12 mois et à demi-traitement pendant les 24 mois suivants. À condition de justifier de 3 ans de services effectifs.

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

- Envoyer l'arrêt de travail (ou le certificat médical) dans les 48 heures à l'établissement.
- Envoyer les autres exemplaires de l'arrêt à la MGEN ou à la CPAM selon votre régime de Sécurité sociale obligatoire.

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

L'accident du travail et la maladie professionnelle

Il s'agit d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, dans l'établissement ou lors des trajets liés à votre travail. **La déclaration 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'issue de ces périodes de rémunération, vous bénéficiez des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

• Les droits liés à la parentalité

Après six mois de services, les AED ont droit à un congé maternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la Sécurité sociale (six semaines avant l'accouchement et dix semaines post-accouchement). La première constatation médicale de la grossesse doit être faite avant la fin du troisième mois et la déclaration adressée avant la fin du quatrième mois à la caisse de Sécurité sociale.

LES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

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

Dans la fonction publique, il n'existe pas de congé pour allaitement ni d'allègement automatique des horaires de services

CONGÉS MALADIE ET PARENTALITÉ

pendant la grossesse. Des aménagements de poste et d'horaire de travail sont possibles, localement de façon amiable ou après avis favorable du médecin du rectorat (**à partir du troisième mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour fractionnable**). Il existe aussi la possibilité d'autorisations d'absence de droit pour les rendez-vous médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement et la possibilité d'autorisations d'absence pour les séances préparatoires à l'accouchement.

Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995

Les congés pour le père

- **Pour la naissance ou l'adoption** : Les AED bénéficient d'un congé de trois jours ouvrables, consécutifs ou non, à l'occasion de chaque naissance, durant les 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée de l'enfant adopté.
- **Congé de paternité** : Il est de droit, dans les 4 mois qui suivent la naissance. Il s'ajoute aux 3 jours pris autour de la naissance, mais ces congés peuvent être pris séparément. La durée est de 11 jours, 18 jours pour les naissances multiples, non fractionnables, consécutifs (y compris les dimanches et jours fériés). **La demande doit être faite au moins un mois avant, auprès de votre employeur.**

Les autorisations d'absences pour 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 momen-

tanément la garde, sur présentation d'un certificat médical. Elles sont calculées sur le nombre hebdomadaire de demi-journées travaillées.

LES CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

Le congé parental

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

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

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

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

Le congé pour élever un enfant de moins de huit ans

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



LE DROIT À LA FORMATION

L'article 1^{er} du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 stipule que les agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics bénéficient de la formation professionnelle tout au long de la vie. L'objet de la formation professionnelle est de favoriser le développement professionnel des personnels, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles. Les assistants d'éducation peuvent donc participer aux actions de formation professionnelle comme le droit individuel à la formation et le congé de formation professionnelle.

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Tout personnel titulaire ou non titulaire travaillant à temps complet bénéficie d'un DIF d'une durée de 20 heures par année de service (au 1^{er} janvier de l'année). Pour les personnels à temps incomplet ou partiel (sauf lorsque le temps partiel est de droit), le calcul se fait au prorata du temps travaillé. Les droits acquis ne peuvent dépasser une durée de 120 heures.

Le DIF est prioritairement utilisé pour des formations hors plan de formation (PAF) permettant à l'agent d'acquérir de nouvelles compétences.

Vous devez transmettre votre demande au chef d'établissement au moyen d'une lettre de motivation manuscrite de 2 pages présentant votre projet professionnel et

le projet de formation, accompagnée d'un CV, selon le calendrier académique établi. L'administration dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse. Passé ce délai, le silence de l'administration vaut accord écrit. Article 4 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 ; article 10 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 ; circulaire n° 2010-206 du 17 juin 2010.



CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Si vous justifiez de trois années de services effectifs, vous pouvez demander auprès de votre autorité hiérarchique, un congé de formation professionnelle pour une formation agréée par l'État.

Si l'administration donne son accord, vous percevrez une indemnité forfaitaire égale à 85 % de votre salaire

brut. La demande doit être faite au moins 120 jours avant le début du congé. L'administration dispose de 30 jours pour notifier son accord ou les explications de son refus.

Article 2 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 ; alinéa 6 de l'article 1^{er}, article 24, 25 et 27 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 ; alinéa 6 de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984. ■

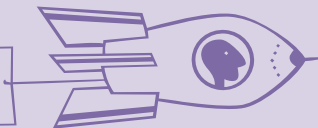
CE QU'EN PENSE LE SNES



Les textes sur les actions de formation accordées dans le cadre du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie précisent bien que les AED sont éligibles de droit. La réalité est tout autre puisque l'administration refuse presque systématiquement l'accès à ces dispositifs de formation professionnelle pour des raisons de manque de crédits ou de méconnaissance de ces droits. Le SNES exige que ces textes soient appliqués à la lettre de manière à ce que les AED, qui exercent une fonction temporaire de 6 ans maximum, ne soient pas écartés et ne se voient pas mis à la porte sans aucune possibilité d'insertion professionnelle.

Le SNES dénonce cette manière de considérer les personnels de surveillance comme des « Kleenex ».

www.snes.edu



© Thierry Nectou

j'❤
le service
public

LE SNES-FSU VOUS REPRÉSENTE

L'ensemble des personnels des vies scolaires est représenté à différents échelons, local, académique et national. Le Conseil d'administration (CA), la Commission Consultative Paritaire (CCP) et les Comités Techniques Académique

Au niveau de l'établissement, le CA

À chaque rentrée scolaire, tous les personnels de l'établissement, les élèves ainsi que les parents d'élèves sont amenés à élire les membres du Conseil d'administration qui est composé des représentants de l'administration, des personnels de l'établissement, des élèves et des parents d'élèves. Les AED sont éligibles et votent pour le collège des personnels d'enseignement et d'éducation. Le CA constitue un outil important pour la défense de nos droits, pour l'amélioration de nos conditions d'emploi et de recrutement. En effet, en vertu de la circulaire du 11 juin 2003 relative aux AED, « 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

Le SNES se bat pour que la voix des personnels de vie scolaire soit portée et entendue au sein du CA. En effet, de plus en plus d'assistants d'éducation siègent au CA sur les listes du SNES pour porter des revendications et des améliorations du contrat. Ainsi, nous pouvons selon les rapports de force inciter le CA à prendre des décisions favorables pour notre catégorie notamment en clarifiant les dispositions du contrat type :

- la répartition précise du temps de travail (semaines travaillées pendant les congés scolaires, horaire hebdomadaire, l'application du crédit d'heures de formation) ;
- la durée du contrat poussé au maximum légal des 3 ans ;
- les conditions de travail (pause repas, application des congés examens).

Être membre du CA, se rapprocher des élus SNES du CA, c'est faire sortir de l'isolement les personnels de surveillance, leur redonner une dignité et de la considération à juste titre.



DANS LES INSTANCES

(CTA) et Ministériel (CTM) constituent des organes incontournables pour la défense de nos droits.

À l'échelon académique, la CCP


Depuis 2008, les personnels de surveillance disposent de leur propre instance de représentation composée à parité égale des représentants de l'administration et des représentants des AED, AP et AVS. C'est une instance consultative qui donne des avis sur la gestion individuelle et collective de notre catégorie. Elle est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles de licenciement et sur les sanctions disciplinaires. Elle peut intervenir aussi sur toute question relative à la situation professionnelle des AED.

CE QU'EN PENSE LE SNES

La mise en place des CCP spécifiques aux AED depuis 2008 est une victoire pour le SNES qui représente la première force syndicale dans ces instances pour porter la voix des AED. Cependant, les compétences des CCP restent restrictives, c'est pourquoi nous nous battons pour qu'elles soient également consultées sur les recrutements et les affectations des AED, sur les congés de formation, sur l'évolution des salaires ainsi que sur leur évaluation. Le SNES œuvre dans ce sens pour lutter contre les décisions arbitraires, le harcèlement, la surcharge des missions et des responsabilités et le chantage du non-renouvellement opérés par les chefs d'établissement. Le SNES y mènera aussi d'autres combats pour améliorer nos conditions de travail et d'études.



Se syndiquer



Pour défendre nos métiers

À l'échelon académique et national, les CT

Depuis octobre 2011, les assistants d'éducation sont amenés comme l'ensemble des agents titulaires et non titulaires à élire leurs représentants au Comités Techniques Académique et Ministériel. C'est une nouveauté pour notre catégorie qui pèse désormais dans les discussions au sein de ces instances, chargées de donner un avis sur :

- l'organisation et le fonctionnement des administrations et des établissements ;
- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des formations et des compétences ;
- les règles relatives aux indices de rémunération ;
- les évolutions technologiques, de méthodes de travail et leur incidence sur les personnels ;
- l'insertion professionnelle (...)

L'unanimité des représentants des personnels peut remettre en cause une décision des comités techniques. ■

ÊTRE AED ET APRÈS ?

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La loi du 17 janvier 2002 reconnaît que l'activité de travail permet d'acquérir des connaissances et qu'elle produit des qualifications comme la formation professionnelle. Elle vous permet d'obtenir tout ou partie du diplôme qui correspond à votre expérience et à votre qualification.

Pour accéder à la VAE, il faut avoir exercé une ou des activités depuis au moins trois ans. Le diplôme choisi devra absolument être en rapport avec les activités exercées. L'accès à la VAE est gratuit.

Procédure

La demande de VAE est une démarche individuelle. Elle est adressée aux services académiques compétents de l'académie de votre choix.

Une seule demande peut être déposée pour le même diplôme et dans une seule académie.

Pour des diplômes différents, vous ne pouvez déposer plus de trois demandes.

Après avoir constitué un dossier (livret 1 et livret 2), un jury décidera de vous attribuer la totalité ou une partie du diplôme que vous avez choisi.

Informez-vous auprès du Dispositif académique de validation des acquis (DAVA) ainsi que sur les sites du ministère de l'Éducation nationale et du Répertoire national des certifications professionnelles : www.eduscol.education.fr ; <http://cncp.fr>

Accéder à la fonction publique ?

Vous pouvez accéder à la fonction publique en passant les concours externes (dans les conditions générales requises) mais aussi certains concours internes (à l'exception de l'agrégation interne). Pour les concours internes, la durée exigée des services publics accomplis en qualité d'agent non titulaire des établissements publics est de trois ans (à la date de publication des résultats d'admissibilité) pour les concours de l'enseignement et de CPE, de quatre années pour les concours administratifs de l'Éducation nationale. Si votre temps de travail est inférieur à 50 % alors cela ne compte que pour la moitié d'une année.

Avec l'arrêté du 27 avril 2011, le gouvernement a modifié les modalités de l'épreuve d'admissibilité : le candidat devra désormais faire parvenir un dossier de RAEP (« reconnaissance des acquis et de l'expérience ») à partir de séquences d'enseignement. Les assistants d'éducation se trouvent de fait exclus de ce dispositif puisque



la plupart d'entre eux n'a jamais enseigné ni été en poste. Le SNES exige que le ministère revienne sur les modalités des épreuves d'admissibilité en interne avec un choix entre le dossier RAEP ou une épreuve écrite.

La procédure d'ouverture des droits au chômage doit se faire au lendemain de la fin du contrat en s'inscrivant comme demandeur d'emploi auprès du Pôle Emploi. Mis à part le cas de démission qui vous fait perdre vos droits au chômage, tous les AED peuvent dans tous les autres cas bénéficier de l'aide au retour à l'emploi (ARE).

Le demandeur d'emploi doit justifier de 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail au cours des :

- 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les moins de 50 ans ;
- 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les 50 ans et plus.

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation qui représente le temps passé au service d'entreprises cotisant à l'assurance chômage.

Les droits à la Sécurité sociale sont maintenus pendant toute la période d'indemnisation et les 12 mois suivant la fin de l'indemnisation.

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation qui représente le temps passé au service

d'entreprises cotisant à l'assurance chômage. Les droits à la Sécurité sociale sont maintenus pendant toute la période d'indemnisation et les 12 mois suivant la fin de l'indemnisation.

Pièces à fournir pour l'inscription

- **Pour une première inscription ou une réinscription à plus de 6 mois :** une pièce d'identité en cours de validité. Ce document, obligatoire, vise à vérifier votre identité et votre droit d'accès au marché du travail.
- **Pour votre demande d'allocations :** l'attestation Pôle emploi de l'établissement employeur (originale), une photocopie de votre carte de Sécurité sociale et un relevé d'identité bancaire.

L'absence de ces trois documents entraîne un retard dans le calcul de vos droits à l'indemnisation mais n'empêche pas votre inscription.

Attention, dans certaines académies, le refus de renouvellement de la part de l'AED a entraîné la perte des droits au chômage. Mettez-vous d'accord au préalable avec votre chef d'établissement. ■

Se syndiquer

Pour connaître et défendre ses droits



S'INFORMER AVEC LE SNES

Le SNES, majoritaire dans l'Éducation nationale et auprès des assistants d'éducation, ne vit que grâce aux adhésions et à l'engagement des militants du secteur AED que ce soit au niveau national ou au niveau académique et local. Le SNES dispose de représentants en charge des questions relatives aux AED, AP et AVS dans toutes les académies pour vous répondre en cas de conflits ou de demandes d'informations.

Il met à disposition de tous les AED des outils pour s'informer, défendre nos droits et agir en cas de conflits. Grâce aux responsables académiques et au secteur national, le SNES édite des publications nationales et académiques pour vous aider à connaître et à défendre vos droits.



Le site du SNES

www.snes.edu

PUBLICATIONS NATIONALES



AED
ENSEMBLE FAISONS
RESPECTER NOS DROITS

100 000 000 000 000 000 000

Dix ans après la création du statut d'AED, où en est-on ?

En 2003, malgré l'existence de nombreux syndicats, le statut de maître assistant et le statut de maître assistant adjoint n'ont pu être obtenus (1990).

Malgré l'existence de nombreux syndicats, la question de la reconnaissance professionnelle et statutaire de ces enseignants n'a pas été résolue.

Malgré l'existence de nombreux syndicats, la question de la reconnaissance professionnelle et statutaire de ces enseignants n'a pas été résolue.

Malgré l'existence de nombreux syndicats, la question de la reconnaissance professionnelle et statutaire de ces enseignants n'a pas été résolue.

Malgré l'existence de nombreux syndicats, la question de la reconnaissance professionnelle et statutaire de ces enseignants n'a pas été résolue.



Questionnaire AED : mieux vous connaître

Le statut d'AED est un statut de maître assistant adjoint. Pour en bénéficier, il est nécessaire de remplir certaines conditions. Ce questionnaire vous aide à vérifier si vous êtes éligible à ce statut.

vous connaître

1. Vous êtes enseignant depuis plus de 5 ans ? Oui Non

2. Vous êtes titulaire d'un diplôme de niveau master ? Oui Non

3. Vous êtes enseignant dans une université ? Oui Non

4. Vous êtes enseignant dans une formation de niveau master ? Oui Non

5. Vous êtes enseignant dans une formation de niveau licence ? Oui Non

6. Vous êtes enseignant dans une formation de niveau bachelor ? Oui Non

7. Vous êtes enseignant dans une formation de niveau baccalauréat ? Oui Non

8. Vous êtes enseignant dans une formation de niveau collège ? Oui Non

9. Vous êtes enseignant dans une formation de niveau lycée ? Oui Non

10. Vous êtes enseignant dans une formation de niveau école ? Oui Non

11. Vous êtes enseignant dans une formation de niveau école maternelle ? Oui Non

12. Vous êtes enseignant dans une formation de niveau école primaire ? Oui Non

13. Vous êtes enseignant dans une formation de niveau école secondaire ? Oui Non

14. Vous êtes enseignant dans une formation de niveau école supérieure ? Oui Non

15. Vous êtes enseignant dans une formation de niveau école universitaire ? Oui Non

PUBLICATIONS ACADÉMIQUES



strasbourg snes

Supplément n° 10
de Strasbourg SNEC n° 10

SPECIAL
L'actualité de l'enseignement supérieur
L'actualité de l'enseignement
L'actualité de l'enseignement

Document de l'enseignement - Informations - et perspectives



snes

Journal des enseignants

P

Journal des enseignants



S3 BORDEAUX

Supplément n° 10 de Bordeaux SNEC n° 10

AED, AVS : POUR UNE RECONNAISSANCE DE NOTRE TRAVAIL - FAIRE RESPECTER NOS DROITS ET EN GAGNER DE NOUVEAUX !

U



S3 BORDEAUX

Supplément n° 10 de Bordeaux SNEC n° 10

AED, AVS : POUR UNE RECONNAISSANCE DE NOTRE TRAVAIL - FAIRE RESPECTER NOS DROITS ET EN GAGNER DE NOUVEAUX !

U

AGIR AVEC LE SNES

À tous les échelons, vous pourrez trouver un interlocuteur du SNES qui pourra vous renseigner sur vos demandes.

• **Agir dans son établissement**

L'action collective pour sortir de l'isolement

Les personnels de vie scolaire sont toujours entendus et leurs droits toujours respectés quand les AED décident de s'unir face à des situations conflictuelles. C'est en décidant de sortir de l'isolement que les AED se feront entendre et qu'ils gagneront en considération. L'action collective vaut toujours mieux que de se présenter seul face à l'administration car pour cette dernière nous ne constituons pas une priorité et les problèmes ne sont jamais réglés. Quand les équipes sont soudées et solidaires, elles arrivent incontestablement à faire respecter leurs droits pour tous.

Les AED, acteurs à part entière de la communauté éducative

Aussi, il ne faut pas oublier que les personnels de vie scolaire sont des acteurs à part entière de la communauté éducative. Les autres personnels doivent toujours être sensibilisés et informés de l'ambiance de la vie scolaire et des conditions de travail de

notre catégorie. C'est pourquoi il est important d'entretenir des relations avec les autres corps de métiers (enseignants, CPE et personnels techniques) et notamment via le Conseil d'administration.

Le CA, moteur dans l'amélioration de nos droits

Le CA est un outil pour faire respecter nos droits car c'est le conseil d'administration qui donne délégation au chef d'établissement pour recruter les assistants d'éducation. En étant membres du CA, nous avons un droit de regard sur les conditions d'emploi et de recrutement des AED. De plus, on prend part à l'ensemble des décisions liées à la vie de l'établissement.

Les heures syndicales, un moyen de s'organiser

Enfin, la section SNES de l'établissement peut organiser des heures d'informations syndicales, et les AED ont tout à fait le droit d'y participer. Cela peut être aussi à l'initiative des assistants d'éducation pour des affaires les concernant directement. Les représentants AED du SNES peuvent être sollicités pour intervenir dans votre établissement dans le cadre de ces heures syndicales ou pour accompagner un collègue devant le chef d'établissement.

• **Agir dans son académie**

Par le biais des CCP, nous pouvons obtenir des avancées significatives de nos conditions de travail et d'emploi. Le SNES-FSU reste majoritaire dans la représentation des personnels de surveillance au sein des CCP. Nos élus imposent aux rectorats d'organiser des CCP pour évoquer des situations conflictuelles que vivent les AED pour trouver des solutions et faire appliquer nos droits. Ainsi, il est important d'interpeller vos élus SNES de la CCP quand vous rencontrez des difficultés. Le SNES peut demander aussi une audience auprès du recteur si les problèmes perdurent. Nous disposons en effet d'une certaine légitimité pour intervenir directement auprès du recteur grâce notamment à la confiance que vous accordez au SNES lors des élections professionnelles. Enfin, si nous aboutissons à une situation de blocage où toutes les voies du dialogue ont été utilisées, en dernier recours, le SNES académique appellera à des journées de mobilisation, d'actions et/ou de grève pour faire entendre nos revendications. Sachez qu'avec la mobilisation d'une bonne partie des vies scolaires, nous pouvons très vite remettre en cause le bon fonctionnement des établissements, et ainsi poser un rapport de force face à l'administration qui sera dans l'obligation de trouver des réponses aux conflits. ■

DROIT DE GRÈVE

Tous les Assistants d'éducation peuvent librement faire grève et ne sont tenus pour cela à aucune formalité.

- Le droit de grève est un droit individuel qui s'exerce dans un cadre collectif. Ce droit est garanti à tous et les Assistants d'éducation peuvent le faire valoir dès qu'un préavis a été déposé par les organisations syndicales au niveau national, académique ou départemental.
- Vous n'êtes pas tenu d'avertir votre employeur à l'avance si vous décidez de faire grève.
- Vous n'avez en aucun cas à vous expliquer sur vos motivations, le préavis déposé par les organisations syndicales est là pour en préciser l'objet.
- La grève n'est pas non plus réservée aux AED syndiqués.
- Votre employeur n'a absolument pas le droit de vous « réquisitionner » un jour de grève.
- En internat, la pratique veut que la grève débute la veille au soir pour s'achever le soir suivant, mais en cas de problème vous pouvez appliquer strictement le droit de grève, de 0 h 00 à 23 h 59, votre chef d'établissement comprendra que cette situation n'est pas dans son intérêt.

S'ENGAGER AU SNES, C'EST RENFORCER LE POIDS DES ASSISTANTS D'ÉDUCATION !

4 raisons d'adhérer au SNES-FSU

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

Se syndiquer

Pour
défendre
nos métiers

TEXTES OFFICIELS

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 ;
- décret 2007-1942 du 26 décembre 2007.

Textes spécifiques assistants d'éducation :

- loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 ;
- décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 modifié par le décret n° 2008-316 du 4 avril 2008 ;
- circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003 ;
- *BO* n° 25 du 19/06/2003 ;
- *BO* n° 15 du 13 avril 2006 ; circulaire n° 2006-065 du 5 avril 2006 (assistants pédagogiques) ;
- *BO* n° 32 du 28 août 2008 ; circulaire n° 2008-108 du 21/08/2008 en complément des deux circulaires ci-dessus ;
- circulaire n° 2012-136 du 29-8-2012.

Textes spécifiques AVS-I :

- Article L.351-3 du code de l'éducation ;
- Article L.916-2 du code de l'éducation ;
- Circulaire 2003-093 du 11/06/2003 ;
- Circulaire 2003-092 du 11/06/2003 (Titre II) ;
- Décret 2003-484 du 6/06/2003 (article 3) ;
- Circulaire n° 2004-117 du 15/07/2004 (*RLR* 501-5, 847-2).

Aménagement du temps et du poste de travail pendant et après la grossesse

Circulaire FP/4 n° 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.

L'accès au RLR et au BOEN via Internet est possible

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.

En utilisant les numéros des textes, vous trouverez décrets et lois sur le site <http://www.legifrance.gouv.fr> Nombre de textes réglementaires sont aussi consultables en ligne aux adresses suivantes :

- <http://bifp.fonction-publique.gouv.fr>
- <http://www.education.gouv.fr>

En cas de doute, n'hésitez pas à contacter la section SNES de votre académie ou à consulter le site national du SNES sur Internet (<http://www.snes.edu>). ■

BULLETIN DE DEMANDE D'ADHÉSION

Ce bulletin doit être remis au responsable SNES de l'établissement ou à défaut
envoyé à la section académique du SNES (*voir adresses page précédente*)

Identifiant SNES

(si vous étiez déjà adhérent)

Sexe : masc. fém.

Date de naissance :

NOM : Prénom :

Catégorie :

Résidence, bâtiment, escalier :

N° et voie (rue, bd...) :

Boîte postale, lieu-dit, ville pour les pays étrangers :

Code postal : Ville ou pays étranger :

Établissement d'exercice :

Code postal : Ville :

Pour contacter le secteur national AED du SNES : aed@snes.edu



Bien commencer, bien s'installer : votre banque est à vos côtés !

Vous avez choisi la direction que vous souhaitez donner à votre vie professionnelle.

Créée et dirigée par des enseignants, la CASDEN connaît vos attentes et a conçu un programme pour vous aider à réaliser vos projets personnels dans les meilleures conditions.

Pour ceux qui débutent dans la vie active, la CASDEN propose une offre unique dédiée.

Choisissez notre banque coopérative qui défend des valeurs qui sont les vôtres dans le cadre de votre métier : solidarité, équité, écoute, confiance, engagement...

Plus d'un million de Sociétaires bénéficient déjà des avantages CASDEN. Pourquoi pas vous ?

Rejoignez-nous sur www.casden.fr



casden
BANQUE POPULAIRE

L'offre CASDEN est disponible
en Délégations Départementales
et dans le réseau Banque Populaire.

CASDEN, la banque coopérative de l'éducation, de la recherche et de la culture