

Assistant-e d'éducation (AED)

exercant des fonctions de
"surveillance et d'accompagnement éducatif"

CONTRAT
PRÉCAIRE
DE DROIT PUBLIC

N° 4

Les fiches de Sud éducation

- **Employeur/euse** : l'État par l'intermédiaire des chefs d'établissement.
- **Recrutement** : par le/la chef-fe d'établissement, après avis du Conseil d'Administration (CA), diplôme équivalent Bac (niveau 4) et avoir 20 ans minimum pour l'internat, «Priorité aux étudiant-e-s boursier-e-s».
- **Service** : 1607h (804h pour un mi-temps) par an réparties sur 39 à 45 semaines (variation de 41h à 31h hebdomadaires). L'emploi du temps des assistant-e-s d'éducation est arrêté par les chef-fe-s d'établissement qui doit tenir compte des contraintes de l'agent pour la poursuite de ses études. En internat, vous avez droit à 3 heures forfaitaires par nuit .
- **Missions** : surveillance et intervention éducative, aide aux devoirs, 3h d'écriture hebdomadaire (saisies...), encadrement des sorties scolaires, accès aux TICE, appui aux documentalistes, aide aux devoirs... Selon le contrat, soutien aux élèves en difficultés, appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique.
- **Affectation** : vous pouvez être appelé-e-s à exercer vos fonctions dans plusieurs établissements scolaires.
- **Rémunération** : 1.365,94€ brut par mois (indice majoré 295 = SMIC Horaire) mais la majorité des contrats sont des mi-temps (50%) + prime de résidence + supplément familial. Les heures supplémentaires sont interdites.



Possibilité de bénéficier d'un crédit de formation pouvant aller jusqu'à 200h pour un temps plein pour toute inscription à un concours ou une formation. Attention, cela doit être inscrit dans le contrat de travail.

Contrat de 3 mois à 3 ans, renouvelable dans la limite de 6 ans cumulés.

Textes juridiques de référence

Pour les contrats d'assistant-e d'éducation de droit public (AED, AP, AVS)

- **Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

- **Décret n° 86-83 du 17 jan. 1986** concerne tous les agents non titulaires de l'État

- **Code de l'éducation :** art. L. 351-3, art. L. 916-1 et L. 916-2

- **Code du travail :** art. L. 351-12 modifié par la **loi n° 2003-400 du 30 avril 2003** relative aux assistant-e-s d'éducation

- **Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003** modifié par le décret n°2008-316 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AED (JO du 7 juin 2003)

- **Circulaire n° 2008-108 du 21-8-2008** portant sur les missions des assistant-e-s d'éducation et des assistant-e-s pédagogiques

- **Circulaire n°2003-092 du 11 juin 2003** sur les modalités d'application recrutement, emploi

Signature du contrat

Votre contrat doit être signé **dans les 48h** et doit vous être transmis **au plus tard dans les 2 jours ouvrables**. Tout doit être noté : nom et qualification, missions, date, lieu(x) de travail, règles de droit applicables, rémunération, informations sur la caisse de retraite...

Ce qui ne figure pas dans le contrat ne peut être imposé au salarié-e.

Déroulement du contrat de travail

Un contrat ayant force de loi pour les parties concernées, chacun des signataires est tenu de respecter ses engagements (ex : exécution de tâches de travail pour les salarié-e-s et versement du salaire pour l'employeur-euse).

Toute modification du contrat doit être faite par écrit et co-

signée. Cela se fait par un **avenant** au contrat signé au moins 15 jours avant le terme du contrat. Cet avenant peut permettre la prolongation d'un CDD ou apporter des modifications au contrat initial, qualifiées de «substantielles» (lieu d'activité, jusqu'à 60 km selon la jurisprudence, changement d'horaire...). **Tout-e salarié-e a le droit de refuser les modifications de la durée du travail** incompatibles avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non-salariée. (Art. L 3123-24). Enfin, en vertu de la Directive européenne 99/70 : Les travailleurs/ses à durée déterminée ne sont pas traité-e-s d'une manière moins favorable que ceux à durée indéterminée (ex : salaire, primes, équipement de sécurité...).

Période d'essai

1/12ème du contrat : durant cette période, le contrat peut être rompu à tout moment, sans motif, ni procédure. L'employeur se doit cependant de respecter un délai de prévenance qui varie selon l'ancienneté.

Fin de contrat

Il y a 3 possibilités : soit le contrat est arrivé à son terme, soit il est mis fin au contrat pendant la période d'essai, soit il y a une rupture anticipée de la part de l'employeur-se (licenciement) ou de l'employé-e (démission). Renseignez-vous bien, chaque procédure peut avoir des conséquences sur "l'après" contrat de travail.

Vous pouvez refuser de signer un avenant à votre contrat de travail et ne pas être considéré-e comme démissionnaire.

Cette question est importante, car cela vous permet de pouvoir percevoir les allocations de chômage (ARE).

Pour vous éviter toute décision qui peut s'avérer contraire à vos intérêts, nous vous conseillons de contacter votre SUD éducation local.

<http://www.sudeducation.org/Contacter-les-syndicats.html>



Reconduction ou non, attention !

Pour les contractuel-le-s de la fonction publique d'État, l'article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 déclare «l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non» (les délais de la notification dépendent de la durée du contrat, tous les détails sont dans le décret). En fin de contrat, vous recevez donc une notification. Si vous souhaitez être reconduit-e, alors signez-la. Si vous ne souhaitez pas être reconduit-e et percevoir des aides au chômage par la suite, ne signez rien.

Ne rien signer équivaut pour l'administration à un refus mais il n'y aura pas de trace écrite pour Pôle-emploi. En revanche, quelle que soit votre situation, prévoyez un parcours de combattant-e pour percevoir les allocations chômage et au minimum deux mois avant de toucher le premier versement.

FAITES VALOIR VOS DROITS !

• Remboursement des frais de transport domicile-travail.

Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010

• Possibilité de cumuler Bourses sociales et activité salariale d'AED.

• Possibilité de cumuler un mi-temps dans l'éducation nationale avec un autre emploi.

• Élection au Conseil d'Administration (CA)

Les non titulaires peuvent voter s'ils/elles sont employé-e-s par l'établissement pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles et ils/elles sont éligibles dès lors qu'ils/elles sont nommé-e-s pour la durée de l'année scolaire.

• Droit de grève :

la grève implique une retenue sur salaire (1/30ème même si la durée est inférieure à un jour). Pour pallier les difficultés financières, Sud Éducation appelle à la constitution de caisses de grève. SUD Éducation dépose des préavis toute l'année pour couvrir les personnels.

• Droit de retrait

• Droits syndicaux :

Droit à une heure mensuelle d'information syndicale (HMI dans le secondaire et RIS dans le primaire), droit annuel à douze jours pour formation syndicale, élections professionnelles. Décrets n°82-447 du 28 mai 1982 et n°84-474 du 15 juin 1984.

• Jours fériés

Décomptés du temps de service et payés. Concernant la journée dite de Solidarité (lundi de Pentecôte), elle est déjà prise en compte dans les contrats de travail annualisés, ne pas la rattraper.

• Pause journalière

Pause de 20 min, sur le lieu de travail, rémunérée dès la sixième heure de travail consécutive. Décret n°2000-815 du 25 août 2000.

• Congés payés

• Droit aux chèques vacances

<https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/cv/web/home>



• Droit à la médecine du travail

visite médicale obligatoire

• Congé maladie et accidents

• Congé de maternité

• Congé parental d'éducation

• Examens et concours :

autorisation d'absence de 2 jours ouvrables avant la session + les jours d'examens ou concours, remboursement de frais

• Droit à la Validation d'Acquis d'Expérience

• Aides Sociales d'Initiative Académique (ASIA)

• Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC)

• Aide à la Complémentaire Santé (ACS)

• Revenu de Solidarité Active (RSA) :

pour les plus de 25 ans, il est possible de compléter le faible salaire d'un mi-temps par le RSA. Le test se fait sur www.caf.fr.

Quelques rappels au sujet du temps de travail

Les heures de travail annualisées : casse-tête et pires abus, méfiez-vous, comptez vos heures !

Les heures supplémentaires ou complémentaires : pour les contrats de droit public (AED), elles n'existent pas au sens réglementaire, c'est-à-dire sous la forme d'un temps de travail supplémentaire moyennant une rémunération supplémentaire (cette pratique est même proscrite). Cependant il est fréquent, en cas de formation ou maladie d'un-e collègue, que nous en effectuons, **mais moyennant récupération.**

À savoir !

• Dans tous les cas, vous n'avez aucune obligation d'accepter les heures complémentaires.

• Vous n'avez jamais à récupérer le temps de vos maladies.

• Les autorisations d'absence pour concours et examens doivent désormais être accordées aux AED, sans compensation de service.

• Le **décret n°2000-815 du 25 août 2000** organise le temps de service quotidien dans la fonction publique de l'État : 10h de travail max. et amplitude de 11h max. par jour. Le service hebdomadaire qui ne peut excéder les 48h (heures supplémentaires et complémentaires comprises), repos minimum quotidien de 11h, une pause méridienne d'au moins 45 minutes est ménagée chaque jour pour permettre la prise d'un repas. L'augmentation éventuelle de la pause méridienne est inscrite dans le règlement intérieur et modifie en conséquence les horaires de travail. Ces pauses ne sont pas comprises dans le temps de travail effectif, sauf lorsque les agents sont contraints de les prendre sur leur poste de travail à la demande de l'employeur afin de rester à sa disposition.

- Arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des AED

- Arrêté du 27 juin 2011 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents non titulaires

- Circulaire MEN n°2002-168 du 2 août 2002 Autorisations d'absence de droit et facultatives

Vacations réglementées

Les assistants d'éducation qui participent aux activités d'accompagnement éducatif, hors temps scolaire, organisées dans les établissements de l'éducation prioritaire et étendues maintenant à l'ensemble des collèges et des lycées et aux écoles, peuvent bénéficier des vacances réglementées par le **décret n°96-80 du 30 janvier 1996**, pour un montant de 15,99 € de l'heure.

Plus d'informations en ligne sur le site fédéral

www.sudeducation.org

dans *Dossier Précarité.*

En cas de doute, n'hésitez pas à contacter votre syndicat.

Hiérarchie et procédure disciplinaire

Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)

Il est obligatoire dans les établissements scolaires. On peut tout noter dans ce cahier : des risques psycho-sociaux liés au travail (fatigue, accidents, harcèlement...) à l'insalubrité, aux risques psychiques ou encore à l'absence de soutien... L'administration sera ainsi informée et obligée de trouver des solutions. Par ailleurs, user de ce cahier permet de se protéger et de faciliter les éventuels recours juridiques postérieurs.

Décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Pouvoir disciplinaire, conflit, sanction, procédure de licenciement...

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement : pour les AED ce sont les chef-fe-s d'établissement ou les rectorats. C'est la Commission Consultative Paritaire qui a compétence pour toute décision concernant les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Les sanctions disciplinaires possibles sont : l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximum de 6 mois ; le licenciement sans préavis ni indemnité (art. 43 et titre 44 du décret 86-83 du 17 janvier 1986). La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée. Dès qu'une procédure disciplinaire est engagée, nous vous conseillons de prendre contact avec un syndicat (plus tôt il sera prévenu, mieux il pourra préparer la défense).

ARRÊT DU
RECRUTEMENT
DE CONTRATS
PRÉCAIRES !



SUD ÉDUCATION
REVENDIQUE LA
TITULARISATION
DE TOUS LES
PRÉCAIRES,
SANS
CONDITION DE
CONCOURS,
NI DE
NATIONALITÉ !

La base de la défense : éviter d'être seul-e !

- Favoriser au maximum les actions collectives : grèves, heures d'information syndicale, AG...
- Droit à être accompagné-e par un-e collègue ou un-e représentant-e du personnel pour toute convocation.

LES ASSISTANTS D'ÉDUCATION
NE SONT PAS DES ESCLAVES !



L'État et la prolifération des contrats de travail précaires

L'Éducation nationale recourt massivement aux contrats précaires de droit public (contractuel-le-s enseignant-e-s ou agents, AED) ou de droit privé (CUI). De plus, nous assistons à une multiplication de statuts différents, avec un élargissement progressif des missions (extension à l'accueil des élèves en situation de handicap, aide administrative, appui éducatif...). En 2011, Solidaires n'a pas signé le protocole sur la précarité dans la fonction publique car il donne de fausses solutions : les plus précaires ne sont pas concerné-e-s et il est mis en place un plan de CDIisation avec des conditions très restrictives au lieu d'une titularisation. La volonté d'attaquer le statut de fonctionnaire est le seul objectif du gouvernement dans ces « négociations ».

EN CAS DE CONFLIT

- Se faire accompagner.
- Ne rien signer.
- Ne pas quitter son poste de travail sur la parole des chef-fe-s d'établissement.
- Récouter éventuellement des témoignages écrits.
- Contacter le syndicat.

Fédération des Syndicats SUD Éducation
17, boulevard de la Libération
93200 Saint Denis
Téléphone : 01 42 43 90 09
Fax : 09 85 94 77 60
email : fede@sudeducation.org
www.sudeducation.org

Union
syndicale
Solidaires