

Assistants d'éducation et assistants pédagogiques

VOTRE CONTRAT / VOS DROITS / ACCES AU CDI CE QU'IL FAUT SAVOIR

Depuis le 1^{er} septembre 2023, les AED peuvent signer un CDI après 6 années d'exercice en tant qu'AED. La CDIisation est une revendication des AED pour laquelle ils ont fait grève à de multiples reprises, mais le décret du 9 août 2022 la permettant durcit en parallèle certaines dispositions du 6 juin 2003.

Outre les difficultés que rencontrent les AED à être réembauchés quand ils peuvent être cédés, le décret prévoit :

- Une grille d'évaluation et un entretien professionnel conduit par le chef d'établissement ou par le CPE qui peut remettre en cause l'affectation, le temps de travail etc.

- La perte des 200h de crédit de formation pour les étudiants en CDI

- Un salaire bloqué.

De plus, une annonce d'un nouveau cadre d'emploi « ARE » a été vécue comme une provocation. Ce projet de fusion des AED/AESH en Accompagnant à la Réussite Educative au mépris de leurs missions respectives a provoqué inquiétudes et rejet chez les AED et les AESH.

Ce dossier spécial AED vous fournit les informations indispensables pour

cette rentrée. Connaître ses droits ne suffit pas pour les faire appliquer, le syndicat vous aidera à les faire respecter.

Contactez le/la délégué-e SNFOLC de votre établissement ou de votre département. Ils répondront à vos questions et vous aideront à faire aboutir vos revendications.

Recrutement d'AED supplémentaires, augmentation des salaires !

Car pour faire face aux conditions chaotiques de cette rentrée, la réponse n'est ni de faire travailler davantage les AED en leur promettant des heures supplémentaires ou des rattrapages (dont ils ne voient pas la concrétisation), ni de proposer un bricolage local au mépris des droits statutaires des personnels, ni d'opposer les candidats à un CDI aux nouveaux recrutés, c'est de recruter des surveillants supplémentaires et de les payer correctement.

Pour FO, la situation est la même que pour les personnels hospitaliers, la revendication est la même, la réponse doit être la même : création des postes réclamés par les personnels, réemploi de tous les AED qui le souhaitent.

PROLONGATION DE CONTRAT ET ACCÈS AU CDI

Le décret n° 2022-1140 du 9 août 2022 modifiant le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation ouvre la possibilité aux assistants d'éducation exerçant depuis six ans en contrat à durée déterminée de signer un contrat à durée indéterminée avec le recteur d'académie en application de la loi n° 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire.

Il prévoit dans son article 9 que : « I. - Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022. II. - Peuvent bénéficier à compter de cette date d'un contrat à durée indéterminée dans les conditions fixées par les dispositions de l'article 1er-ter du décret du 6 juin 2003 susvisé dans sa rédaction issue du présent décret les assistants d'éducation ayant exercé pendant six ans ces fonctions, quelle que soit la date à laquelle celles-ci ont été exercées. »

Il est donc possible aux AED qui ont atteint ou vont atteindre les 6 années de contrat de demander à bénéficier des dispositions réglementaires de ce décret, même pour des contrats anciens.

► FO vous conseille

Si votre contrat a pris fin au 31 août 2023

Adressez au plus vite par courrier, à votre chef d'établissement et au recteur, votre demande de renouvellement de votre contrat pour l'année scolaire 2023-2024. Votre réemploi en contrat à durée indéterminée aura lieu ultérieurement.

Si votre contrat a pris fin avant le 31 août 2023

le décret précise « quelle que soit la date à laquelle celles-ci ont été exercées ». Il est donc possible de solliciter un nouveau contrat en CCD.

Si vous totalisez déjà 6 ans de contrat

Vous pourrez demander à faire requalifier votre contrat de CDD en CDI. La priorité est de solliciter un nouveau contrat. Vous ne serez pas forcément recruté directement en CDI, vous recevrez ultérieurement un avenant transformant votre CDD en CDI.

La situation étant confuse l'aide du syndicat sera nécessaire pour vous permettre de conserver ou prolonger votre emploi. De son côté, le syndicat FO pourra intervenir à tous les niveaux pour lever les obstacles à votre réemploi que ce soit en CDD ou en CDI.

ACCÈS AU CDI

Questions/Réponses

■ **La direction refuse de prolonger mon contrat car elle me dit qu'une fois cédé(e) je devrai rester affecté(e) dans l'établissement.**

Cet argument n'est pas recevable car il repose sur une confusion entre CDI et titularisation. Signer un contrat en CDI ne signifie pas être titulaire d'un poste et les AED ne sont pas affectés sur des postes mais sur des supports calculés en équivalents temps plein (ETP). Si bien qu'un AED à temps plein peut être remplacé l'année suivante par deux AED à mi-temps.

Comme pour tout contractuel, le fait d'avoir un contrat à durée indéterminée ne garantit pas de rester dans le même établissement. L'AED est soumis à la décision de recrutement par le chef d'établissement et à l'existence du support. Cela n'empêche pas

non plus l'AED de présenter sa candidature auprès d'un autre établissement et d'y poursuivre son contrat à durée indéterminée. Un avenant précisera alors son affectation.

■ **Le CPE ne souhaite pas renouveler mon contrat car il estime qu'il me maintient dans la précarité.**

Quoi qu'il en soit le CPE n'est pas votre employeur et n'a pas autorité sur vos choix professionnels. L'urgence pour de nombreux AED c'est de retrouver un emploi. Au moment où le manque de surveillants est criant dans les établissements, FO demande que le ministre et les recteurs créent les milliers de postes supplémentaires réclamés par les personnels.

► **FO vous conseille** de postuler auprès de plusieurs établissements en envoyant votre CV et votre lettre de motivation et de contacter ces établissements pour vous présenter et faire connaître votre candidature. C'est encore possible après la rentrée. Informez le SNFOLC de votre démarche. Ses adhérents sauront vous indiquer où des emplois d'AED restent à pourvoir.

■ **Le chef d'établissement me dit qu'il ne peut pas me faire un contrat à durée indéterminée car il n'en a pas le pouvoir.**

Effectivement, le chef d'établissement n'a pas autorité pour signer un CDI, c'est au nom du recteur qu'un contrat à durée indéterminée est établi. Au demeurant, c'est de toute façon un CDD que le chef d'établissement vous proposera de signer. Ce CDD sera transformé ultérieurement en CDI par le rectorat après vérification de vos services effectués.

■ **La direction me dit qu'elle ne peut pas prolonger mon contrat parce que mon contrat a pris fin en avril et que l'interruption est supérieure à 4 mois.**

L'article 9 du décret du 9 août 2022 est clair sur ce point : « *Peuvent bénéficier à compter de cette date d'un contrat à durée indéterminée dans les conditions fixées par les dispositions de l'article 1 ter du décret du 6 juin 2003 susvisé dans sa rédaction issue du présent décret les assistants d'éducation ayant exercé pendant six ans ces fonctions, quelle que soit la date à laquelle celles-ci ont été exercées.* »

Le décret cité ne fait pas mention d'interruption de plus de quatre mois comme pour les contractuels. L'argument de l'interruption supérieure à quatre mois ne repose donc pas sur une base réglementaire et ne peut donc être invoqué.

■ **La direction me dit qu'elle ne veut pas prolonger mon contrat en CDI car elle ne souhaite pas me réemployer dans son établissement.**

C'est en effet son droit car c'est le chef d'établissement qui signe le contrat de recrutement. Il convient néanmoins de lui demander de justifier sa décision même s'il n'a pas obligation de le faire puisque le non renouvellement de contrat des AED n'est pas pour autant considéré comme un licenciement au sens strict du terme.

► **FO vous conseille** d'adresser votre candidature auprès d'autres établissements et de prendre contact avec eux. Si vous êtes recruté(e) dans un autre établissement, ce sera de toute façon en contrat à durée déterminée. C'est seulement dans un second temps que vous recevrez un avenant à votre contrat pour le transformer en CDI à compter de la date à laquelle vous aurez cumulé 6 ans et 1 jour de contrat.

Site internet du SNFOLC www.fo-snfolc.fr

Une première victoire mais il reste encore beaucoup à faire pour les Assistants d'éducation !

On le voit le décret du 9 août 2022 ne règle pas tous les problèmes et de nombreuses zones d'ombre subsistent.

Même s'il permet l'accès au CDI, il soumet le réemploi à un entretien d'évaluation. Force Ouvrière s'est opposée à ce que cet entretien soit effectué par le CPE ce qui créerait inévitablement des tensions au sein de l'équipe de vie scolaire et placerait le CPE dans un rôle de supérieur hiérarchique qui n'est pas le sien.

Par ailleurs, le CDI ne protège pas du licenciement. Là encore il convient d'être vigilant car le statut des AED est si peu protecteur qu'ils peuvent être licenciés avant l'accès au CDI. Le décret en question ne programme aucune augmentation de salaire alors que les autres contractuels régis par le décret du 17 janvier 1986 (les contractuels enseignants ou es AESH par exemple) bénéficient d'une grille d'avancement d'échelon et donc d'augmentation leur rémunération. Enfin, les étudiants en CDI perdent le bénéfice de leur crédit de formation de 200 h.

Il reste encore des droits à conquérir pour les AED et FO s'y emploie

Vous pouvez compter sur les militants FO pour vous aider à faire respecter vos droits.

Pour cela l'aide du syndicat est nécessaire. Ne restez pas isolé(e) et n'agissez pas seul(e), adhérez au SNFOLC. Ensemble nous sommes plus forts. Organisés, nous pouvons gagner !

VOTRE TEMPS DE TRAVAIL : CE QU'IL FAUT SAVOIR

		Temps plein	Mi-temps
Sur l'année	Temps annuel de base	1 607 heures	803,5 heures
	Crédit d'heures pour formation (sous réserve de justificatif)	- 200 heures	- 100 heures
	Nombre maximal de semaines	39 à 45 semaines	
	Formation d'adaptation à l'emploi	Autorisations d'absence sans récupération	
Sur la journée	Amplitude maximale entre le début et la fin de la journée	12 heures	
	Temps de travail maximal	10 heures	
	Temps de pause	20 minutes à partir de 6 heures travaillées	
	Temps de repas	45 minutes de pause entre 11h et 14h	
Si vous assurez un service d'internat, le service de nuit (du coucher au lever des élèves) doit vous être compté forfaitairement pour 3 heures.			

■ Assistants pédagogiques, le savez-vous ?

Dans la mesure où vous travaillez sur des missions pédagogiques (bac +2 exigé), vous pouvez demander, conformément à l'article 2 modifié du décret modifié n°2003-484 du 6 juin 2003 un service sur 36 semaines et un temps de préparation d'un maximum annuel de 200 heures pour un temps plein.

■ Le décompte des jours fériés

S'il tombe sur un jour habituellement travaillé par l'agent, un jour férié doit être décompté pour le nombre d'heures prévues à votre emploi du temps. Les jours fériés chômés ne sont pas à récupérer. Ils sont à déduire de votre temps annuel de travail, vous êtes considéré-e en activité. (Circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002)

► En cas de refus de respecter ce décompte, contactez le SNFOLC. Ses délégués sauront faire respecter vos droits.

■ Pause de 20 minutes = pause méridienne ?

Non. La pause de 20 minutes est incluse dans le temps de travail. Elle est prévue par le Code du travail pour tous les salariés à partir de 6 h de travail dans la journée.

La pause méridienne ne fait pas partie de votre temps de travail si vous ne prenez pas votre repas sur votre lieu de travail. Vous êtes alors libéré-e de vos obligations de service car vous n'êtes pas à la disposition de votre employeur. En revanche, elle fait partie de votre temps de travail si vous prenez votre repas sur votre lieu de travail car vous restez alors à disposition de votre employeur.

► Nous vous conseillons de demander à les faire figurer explicitement sur votre planning pour clarifier vos responsabilités au moment de ces pauses et aussi éviter toute dérive.

DISPOSITIF « DEVOIRS FAITS »

Vous allez forcément être sollicité-e pour intégrer cette activité, avec des conséquences sur l'organisation de votre service.

■ Peut-on vous l'imposer ?

Au fil des décrets et circulaires, les missions des AED et des assistants pédagogiques se ressemblent. Le décret du 4 avril 2008 a élargi les activités des AED (accompagnement éducatif, participation à des activités artistiques complémentaires aux enseignements). Les missions des assistants pédagogiques consistent en un soutien aux élèves : accompagnement de la scolarité, soutien scolaire, aide méthodologique et transversale, aide au travail personnel (décret n° 2003- 484 du 6 juin 2003 modifié par le décret du 22 septembre 2005).

Comme le ministère n'annonce pas de création d'emplois d'AED, ces fonctions sont remplies aux dépens de la surveillance. Si vous êtes dans votre période d'essai, la pression risque d'être forte. N'hésitez pas à demander conseil au délégué FO ou à contacter le SNFOLC de votre département.

REMPLACEMENT D'ENSEIGNANTS

L'article 5 du décret n° 2023-732 du 8 août 2023 relatif au remplacement de courte durée dans les établissements d'enseignement du second degré stipule que les remplacements peuvent être assurés par les AED :

« Les remplacements de courte durée sont prioritairement assurés sous la forme d'heures d'enseignement.

Toutefois, pour assurer effectivement les heures prévues à l'emploi du temps des élèves, des séquences pédagogiques peuvent être organisées au moyen d'outils numériques. Ces séquences pédagogiques peuvent être encadrées par des assistants d'éducation. »

FO a voté contre ce décret qui place encore les AED en variable d'ajustement, en dévoyant leurs missions, sans tenir compte de leurs revendications.

PRIMES ET AIDES POUR LES AED

Contactez le SNFOLC pour savoir si vous pouvez en bénéficier.

Par exemple :

■ La prime « pouvoir d'achat »

Le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 a mis en place une prime « de pouvoir d'achat exceptionnelle » que les AED peuvent toucher. Il faut pour cela :

- Avoir été sous contrat avant 1^{er} janvier 2023 et au 30 juin 2023.

- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Montant de la prime :

Rémunération brute perçue entre le 1 ^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023	Montant de la prime de pouvoir d'achat (*)
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Entre 23 700 € et 27 300 €	700 €
Entre 27 300 € et 29 160 €	600 €
Entre 29 160 € et 30 840 €	500 €
Entre 30 840 € et 32 280 €	400 €
Entre 32 280 € et 33 600 €	350 €
Entre 33 600 € et 39 000 €	300 €

(*) proratisé en fonction de la quotité de service. Un AED à mi-temps, ne touchera que la moitié de la prime

Cette « revalorisation » est largement insuffisante et ne répond pas aux revendications des AED.

■ La prime REP/REP+ pour les AED

Le 8 décembre 2022, un décret a enfin étendu le versement des indemnités REP et REP+ aux AED et AESH.

Cette indemnité est scandaleusement très largement inférieure à celle des autres personnels. Le montant annuel de la part fixe de la prime est de **3 263 €** en REP+ et de **1 106 €** en REP, contre **5 114 €** et **1 734 €** pour les autres personnels. Quant au montant maximal de la part variable en REP+, il est de **448 €** pour les AED et de **702 €** pour les autres.

Ces primes seront proratisées à la quotité de service.

Une assistante sociale du 93 a obtenu la rétroactivité du versement de l'indemnité REP+ à partir de la date de son affectation en REP+ (2017). Ce qui a été possible pour les assistants sociaux doit l'être pour tous les AED concernés ! Contactez le SNOLC pour en faire une demande préalable.

■ La prime d'activité concerne les AED et les AP

La prime d'activité est versée aux actifs (à temps plein ou à temps partiel) qui perçoivent une rémunération inférieure à un certain plafond. Pour bénéficier de la prime activité 2023, il faut percevoir moins de 2074,62 € nets (pour une personne seule).

Le montant de la prime d'activité varie en fonction des ressources prises en compte :

- Les revenus professionnels
- Les allocations de remplacement telles que l'allocation de retour à l'emploi, les indemnités journalières...
- Les aides sociales telles que les allocations logement, les allocations familiales,... Pour savoir si vous respectez les plafonds en vigueur, il est conseillé de faire une simulation. Par exemple :
 - avec 1 000 € de salaire net mensuel, un AED seul sans autre ressource touche **282 €** de prime d'activité.

- pour un AED touchant des revenus identiques, mais avec 300 € d'APL par mois en plus, l'aide perçue au titre de la prime d'activité atteint **211 €**.

DES AIDES DE L'ETAT POUR LES AED

- **Aide au cautionnement**, ou prêts à l'amélioration de l'habitat
- **Les chèques vacances**, il est possible de faire une simulation sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr/cheque-vacances>.
- **Le CESU** (chèque emploi service universel) garde d'enfants et la subvention repas (1,21 € par repas et par jour) sont également accessibles.
- **Aide au logement** : si vous avez été recruté-e dans un établissement REP ou REP+ et si vous avez dû emménager pour rejoindre votre affectation.

CONCOURS ET FORMATIONS

■ Le calendrier des concours de la session 2023

Les inscriptions à tous les concours de la session 2023 auront lieu à l'automne. Les modalités seront précisées au mois de septembre 2023.

Attention : ne pas attendre le dernier moment pour s'inscrire, le serveur risque d'être saturé.

Concours externes et troisième concours

Les épreuves d'admissibilité

Les dates des épreuves écrites seront communiquées au mois de septembre 2023.

Les épreuves d'admission

Le calendrier prévisionnel ainsi que le lieu des épreuves d'admission pourront être consultés sur le site Publinet à partir du mois de janvier 2024.

Concours internes

Un calendrier détaillé sera publié au mois de septembre 2023.

Épreuves d'admission

Les calendriers prévisionnels ainsi que les lieux des épreuves d'admission seront affichés sur le site Publinet à partir du mois de janvier 2024.

Votre expérience d'AED sera prise en compte pour votre classement dans votre nouveau corps.

■ Le droit à la formation

Dans ce cadre, il est possible de s'inscrire à l'une des formations permettant d'obtenir un diplôme ou de préparer un concours. Comme tout salarié, l'AED bénéficie d'un droit à la formation. Celui-ci est de plus en plus remis en cause par l'administration. Le statut d'AED prévoit un crédit de 200 h pour la formation pour un temps complet. Crédit que le décret du 9/08/2022 remet en cause pour les AED en CDI.

Pour se former, les AED bénéficient aussi d'une formation organisée par le rectorat dite « d'adaptation à l'emploi ». Elle est déduite du temps de travail (donc pas en plus) et se déroule, généralement, en début d'année.

Enfin, comme tout salarié, l'AED a droit à cumuler un crédit d'heures de formation. 24 h par an, plafonné à 120 h. Tous les contrats, publics ou privés, sont pris en compte.

DROIT SYNDICAL

- Le droit de se syndiquer est un droit conquis de haute lutte dont bénéficient évidemment les AED.

Se syndiquer c'est s'organiser pour la défense de ses droits et des garanties collectives.

- Droit de participer à des réunions d'information syndicale qui comptent dans le temps de service

- Droit d'afficher et de distribuer des documents d'origine syndicale

- Droit à des autorisations d'absences pour participer aux réunions statutaires du syndicat

- Droit à congé de formation syndicale : 12 jours par an (contacter son syndicat FO pour connaître les formations organisées)

- Droit de grève

Comme tous les salariés, les AED ont le droit de grève. Depuis plusieurs années, les AED sont particulièrement mobilisés pour améliorer leurs conditions de travail. Dans le cas particulier des AED de service de nuit en internat, un seul jour de grève sera décompté malgré une prise de poste la veille. Par exemple, une grève sur un service de 22h à 7h n'entraîne qu'une journée de retrait sur salaire.



FO revendique pour les AED et les AP

- ▶ **Un vrai statut de la fonction publique, un vrai salaire**
- ▶ **28 heures hebdomadaires pour les surveillants d'externat, 32 heures pour ceux qui font de l'internat.**
- ▶ **Augmentation du nombre de postes de surveillants, le recrutement est indispensable !**
- ▶ **Une heure d'accompagnement éducatif comptée deux heures et sur la base du volontariat.**
- ▶ **Versement du montant maximum des primes REP et REP+ comme pour tous les personnels avec effet rétroactif**
- ▶ **Prise en charge des frais de repas et de transport des AED.**
- ▶ **Droit à mutation.**
- ▶ **Rétablissement du statut de surveillant étudiant.**
- ▶ **Réouverture des concours internes dans toutes les disciplines.**
- ▶ **Garantie de réemploi. Aucun licenciement des surveillants.**
- ▶ **Aucune modification de l'emploi du temps annuel sans l'accord de l'AED.**
- ▶ **Abandon du projet de fusion des missions AED et AESH**

Les coordonnées de mon syndicat départemental FO

www.fo-snfolc.fr/contact-syndicats-departementaux/

