

Edito

Assistants d'éducation : connaître et faire respecter nos droits, en imposer de nouveaux.

La précarité que connaissent les assistants d'éducation est particulièrement ressentie en cette période où chacun s'interroge sur le renouvellement de son contrat.

Cette publication, comme celles des trois années passées, donne des informations sur les droits et des conseils sur les moyens de les faire valoir. C'est nécessaire, mais pour aller plus loin et améliorer réellement la situation de tous, il faut aussi que, comme les autres catégories de personnel, les assistants d'éducation se fassent entendre collectivement. C'est pourquoi le SNES et la FSU soutiennent les personnels précaires qui ont constitué un collectif départemental pour agir ensemble et vous invitent à le rejoindre (1).

Les secrétaires académiques et départementaux du
SNES-FSU

(1) Voir coupon-réponse page 3

➤ **N'hésitez pas à contacter le SNES-FSU à l'une des adresses ci-dessous pour toute question restée sans réponse après la lecture des pages suivantes.**

Section académique de DIJON

45 Rue Parmentier—21000 DIJON
Tél. : 03.80.73.32.70—Fax : 03.80.71.54.00
Courriel : s3dij@snes.edu

Sections départementales

Côte d'Or :

45 rue Parmentier—21000 DIJON
Tél. : 03.80.73.64.00—Fax : 03.80.71.54.00
Courriel : snes21@dijon.snes.edu

Nièvre :

Bourse du Travail—Bd Pierre de Coubertin—58000 NEVERS.
Tél. : 03.86.61.18.60—06.07.62.12.97—Fax : 03.86.21.53.74
Snes-nievre@wanadoo.fr

Saône et Loire :

2 rue du Parc—71100 CHALON SUR SAONE
Tél. : 03.85.41.43.81—Fax : 03.85.41.89.98
Courriel : snes71@wanadoo.fr

Yonne :

185 Rue Campenon—89700 TONNERRE
Tél. : 03.86.55.26.23
Snes89@dijon.snes.edu

**SPECIAL A.E.D. - Supplément n°3
au bulletin SNES-DIJON°58 de MAI 2007**

Edito

Les sections SNES-FSU P. 1

Contrat, service rémunération,
coupon réponse..... P. 2 & 3

Protection sociale, cas particuliers,
qui me représente ? nos revendications,
bulletin d'adhésion..... P. 4

SPECIAL A.E.D.

CONTRAT

DE QUEL TYPE DE CONTRAT S'AGIT-IL ?

Contrat de droit public, régi par le décret du 17 janvier 86 qui concerne tous les non-titulaires de la fonction publique et par le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 qui concerne spécifiquement les assistants d'éducation.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE RECRUTEMENT ?

- Avoir le bac ou plus.
- Avoir 20 ans au moins pour ceux exerçant en internat. En principe, priorité aux étudiants boursiers.

QUELLE EST LA DURÉE DU CONTRAT ?

Les contrats sont d'une «durée maximale de 3 ans, renouvelables une ou plusieurs fois dans la limite d'un engagement maximal de 6 ans».

Les contrats inférieurs à un an doivent être justifiés par une situation particulière de l'établissement (par exemple pour remplacer un assistant d'éducation (A.E.D.) durablement absent) ou les contraintes des candidats.

QUELLE EST LA PÉRIODE D'ESSAI ?

Un douzième du contrat initial.

LA RECONDUCTION DU CONTRAT EST-ELLE AUTOMATIQUE ?

Non, il ne s'agit pas d'une reconduction tacite. Le chef d'établissement a obligation de notifier par écrit son intention de renouveler ou non le contrat,

- 8 jours avant pour un contrat de moins de 6 mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat de 6 à 24 mois ;
- au début du deuxième mois précédant l'engagement pour un contrat de plus de 24 mois.

Le salarié a 8 jours pour donner sa réponse. Une non-réponse équivaut à un refus.

Si cette clause n'est pas respectée, en cas de non-reconduction d'un contrat, contacter le SNES-FSU (voir adresses page 1).

LA PÉRIODE D'ESSAI EST-ELLE RENOUVELÉE EN MÊME TEMPS QUE LE CONTRAT ?

Non, en cas de renouvellement de contrat sur les mêmes fonctions, une nouvelle période d'essai ne peut pas être imposée.

SI JE NE RENOUVELLE PAS MON CONTRAT, EST-CE QUE JE TOUCHE LE CHÔMAGE ?

Non, pas forcément. Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), pendant une durée déterminée, aux salariés **involontairement privés d'emploi** qui remplissent aussi d'autres conditions (voir plus loin); le non renouvellement du contrat est considéré comme une démission, sauf si le nouveau contrat proposé est moins favorable (par exemple passage d'un plein-temps à un mi-temps) ou si vous devez suivre votre conjoint.

SI JE ME RETROUVE AU CHÔMAGE, COMBIEN TOUCHERAI-JE ET PENDANT COMBIEN DE TEMPS ?

Durée d'indemnisation :

- 213 jours pour 182 jours d'affiliation ou 910 heures de travail au cours des 22 mois qui précèdent la fin du contrat de travail ;
- 365 jours pour 365 jours d'affiliation ou 1820 heures de travail au cours des 20 mois qui précèdent la fin du contrat de travail ;
- 700 jours pour 487 jours d'affiliation ou 2426 heures de travail au cours des 26 mois

qui précèdent la fin du contrat de travail;

Attention : les textes réglementaires précisent qu'il faut être inscrit comme demandeur d'emploi et être à la recherche effective et permanente d'un emploi.

Montant brut de l'ARE :

Le montant le plus favorable parmi les 3 suivants.

- Soit 10,46 euros/jour + 40,4 % du salaire brut.
- Soit 57,4 % du salaire brut.
- Soit allocation minimale 25,51 euros/jour.

PEUT-ON AMÉLIORER UN CONTRAT ?

Le contenu du contrat sert de référence pour de nombreux litiges constatés entre A.E.D et chefs d'établissement. Autant que possible, il faut être attentif au moment de la signature.

La circulaire du 19 juin 2003 indique au point II.4.1 : « Dans le cadre des moyens qui sont alloués à l'établissement par les autorités académiques, le chef d'établissement **soumet à la délibération du CA le projet de recrutement des A.E.D.**; ce projet fixe notamment le nombre d'AED et la nature des fonctions de chacun d'entre eux. Le chef d'établissement a pleine compétence pour conclure les contrats de recrutement **correspondant au projet approuvé par le CA.** »

Une fois le contrat signé, **il est possible de l'améliorer** en signant un avenant au contrat. Vous pouvez faire appel aux élus du CA pour faire pression. Dans les faits, tout dépend du rapport de force dans l'établissement.

EST-CE QUE JE PEUX METTRE FIN À MON CONTRAT AVANT SON TERME ?

Oui. En principe il faut en avvertir l'administration par lettre recommandée et respecter un préavis (8 jours pour les contrats inférieurs à 6 mois, 1 mois pour les contrats entre 6 et 24 mois, 2 mois pour un contrat de plus de 24 mois). **Attention, la démission n'ouvre pas droit au chômage** (sauf si vous démissionnez pour suivre votre conjoint).

EST-CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT METTRE FIN À MON CONTRAT AVANT SON TERME ?

Oui, un licenciement peut être prononcé. Dans ce cas, il y a un préavis (8 jours pour les contrats inférieurs à 6 mois, 1 mois pour les contrats entre 6 et 24 mois, 2 mois pour un contrat de plus de 24 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.

Calcul des indemnités de licenciement : [art. 51 à 56 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.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée, 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.

EST-CE QUE JE PEUX CHANGER D'ÉTABLISSEMENT ?

Il n'y a pas de mutation : la seule possibilité est de démissionner pour être recruté ailleurs.

AU MOMENT DE LA SIGNATURE DE VOTRE CONTRAT...

Attention !

- **Assurez-vous** que votre temps de travail est clairement écrit (si vous êtes à mi-temps ou si votre contrat est sur moins de 12 mois par exemple), ainsi que le nombre de

semaines que vous travaillerez dans l'année (éventuellement pour les services de vacances, établissez dès à présent les dates, histoire d'éviter les mauvaises surprises...);

- vérifiez que vos missions sont bien définies ;
- mettez-vous d'accord pour indiquer comment

vous répartissez vos heures de formation et faites-le inscrire.

SERVICE- RÉMUNÉRATION

QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION ?

Équivalent de l'indice 280 majoré de la fonction publique (traitement brut mensuel au 1er février 2007: 1269,60 euros).

QUEL EST LE TEMPS DE TRAVAIL ?

1 607 heures (ou la moitié à mi-temps) annuelles réparties sur une période de 39 à 45 semaines. Le temps de formation (200 heures maximum) peut être déduit du temps de travail (voir conditions ci-dessous).

Les vacances sont obligatoirement prises pendant les vacances scolaires.

Service de nuit : de l'heure du coucher à l'heure du lever des élèves (fixées par le règlement intérieur) décompté forfaitairement pour trois heures.

EST-CE QUE JE PEUX FAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

Non, le service étant annualisé, si des heures ont été faites en plus, elles sont simplement à rattraper.

QUELLE EST LA DURÉE DE LA PAUSE ?

Selon le Code du travail : 20 minutes toutes les 6 heures (non décomptées du temps de travail).

Pas de définition ministérielle d'une pause repas en tant que telle pour les Assistants d'Éducation. Elle est généralement de 30 minutes. Dans la mesure où vous êtes pendant ce temps de pause à la disposition de l'établissement (vous mangez avec les élèves par exemple ou dans le bureau vie scolaire), ce temps de pause doit être compté dans le temps de travail. [L'article L212-4 du Code du travail définit dans ce sens la durée de travail effectif]

COUPON REPONSE

Nom, Prénom :

Adresse :

Tél :

E-mail :

⇒ Est intéressé(e) par le collectif départemental des personnels précaires.

A renvoyer à SNES-FSU
45 rue Parmentier—21000 Dijon ou par
courrier électronique s3dij@nes.edu

Depuis 2003, les administrations ont vite vu un intérêt «horaire» à décompter cette pause du temps de travail alors que les collègues sont amenés à intervenir. Utilisez le Code du travail (cf. ci-dessus) pour obtenir que la pause soit incluse dans le temps de travail.

QUELS SONT MES DROITS À FORMATION ?

Formation à l'emploi

Une formation d'adaptation à l'emploi sur le temps de service est en principe prévue, mais pas toujours mise en place. Si elle a lieu, elle doit être comptabilisée comme du temps de travail, quelle que soit sa durée (souvent de deux jours pour les A.E.D mais plus pour les AVS-i).

Formation personnelle

Le chef d'établissement peut accorder un crédit de 200 heures annuelles à temps plein (moitié à mi-temps) sur la base d'un justificatif. La demande doit être formulée de préférence en début d'année pour des questions d'organisation du service. Certains chefs d'établissement accordent les 200 heures sans justificatif. Le chef d'établissement est tenu d'explicitier les conditions d'attribution avant la signature du contrat.

Ces heures de formation sont en général déduites de votre temps annuel de travail (qui devient donc 1 407 heures à plein temps) mais vous pouvez négocier afin de les garder pour un stage dans le cadre de votre formation, pour des révisions pour examens par exemple.

Remarque : contrairement aux aides-éducateurs, la recherche et le financement d'une autre formation sont à la charge de l'A.E.D.

PUIS-JE CUMULER DES BOURSES ET UN EMPLOI D'A.E.D. ?

Oui, pour les A.E.D. à mi-temps. Si les conditions d'attribution d'une bourse sont remplies, le taux sera au minimum au deuxième échelon.

SI JE SUIS À MI-TEMPS, PUIS-JE CUMULER UN AUTRE EMPLOI ?

Certains A.E.D. exercent deux mi-temps dans deux établissements différents.

Ce qui est tout à fait légal ; mais pour tout autre emploi, il faut demander l'autorisation au chef d'établissement (écrite bien sûr...).

AI-JE LE DROIT À DES AUTORISATIONS D'ABSENCE ?

Pour examens

Elles peuvent être accordées, notamment pour les examens, mais « sous réserve des nécessités des services » et elles doivent être rattrapées si le chef d'établissement l'exige, ou incluses dans le crédit formation si vous l'avez convenu avec lui.

Pour les concours de recrutement ou examens professionnels

Il existe des autorisations d'absence facultatives, rappelées dans le BO n°31 du 29/08/2002, page XIV du cahier central.

Pour la préparation, 8 jours par an pendant deux ans consécutifs.

Pour les épreuves mêmes, 48 heures de révision avant le début de la première épreuve et les journées des épreuves (à mi-temps comme à plein temps). Il s'agit de jours ouvrables (le dimanche n'est pas un jour ouvrable). Ces autorisations ne sont accordées qu'avec l'accord du chef d'établissement et si elles le sont, les jours ne sont pas à rattraper.

Pour toute autre demande

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, vous pouvez obtenir un congé pour raisons de famille, sans rémunération, dans la limite de quinze jours par an.

Pour tout autre cas, il faut en faire la demande, et dans la mesure où elle est acceptée, il faudra rattraper les heures. (BO n°31 du 29/08/2002, p XII à XV).

PROTECTION SOCIALE

QUE SE PASSE-T-IL SI JE SUIS MALADE ?

- Si vous êtes en poste
- depuis moins de 4 mois : aucun traitement.
- Entre 4 mois et 2 ans : 1 mois à plein traitement et un mois à mi-traitement.
- Entre 2 ans et 3 ans : 2 mois à plein traitement et 2 mois à mi-traitement.
- Plus de 3 ans : 3 mois à plein traitement et 3 mois à mi-traitement.

Y A-T-IL TROIS JOURS DE CARENCE ?

Oui, c'est-à-dire que vous ne touchez rien pendant les trois premiers jours de votre congé maladie. Dans certains établissements, les chefs d'établissement ne font pas remonter les congés maladie inférieurs à trois jours pour ne pas pénaliser financièrement les A.E.D, parfois sous condition de rattrapage.

AI-JE DROIT À DES JOURS POUR ENFANT MALADE ?

La présentation d'un certificat médical peut vous permettre de bénéficier d'absences pour garde d'enfant malade sans perte de salaire, sans récupération.

Vous avez le droit à six jours à plein-temps et trois à mi-temps pour l'année, et le double si vous élevez votre enfant seul ou si votre conjoint n'a pas les mêmes droits.

CAS PARTICULIERS

Les auxiliaires de vie scolaire (AVS)

Pour compenser le vide laissé par la disparition des emplois-jeunes, le gouvernement utilise le statut d'AED pour la fonction d'Auxiliaire de vie scolaire (AVS), chargé de l'intégration collective ou individuelle de certains élèves. Ce faisant, il tourne le dos à la professionnalisation de ces fonctions et maintient la précarité dans un secteur où la création de postes statutaires est indispensable ! On distingue deux catégories d'AVS :

Les AVS-co (Auxiliaires de vie scolaire pour l'intégration des élèves handicapés dans les dispositifs collectifs)

Vous relevez des conditions générales de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation et êtes recrutés dans le cadre de l'aide aux dispositifs collectifs d'intégration des élèves handicapés. Vous intervenez auprès des dispositifs collectifs (CLIS, UPI). Vous ne bénéficiez que de la formation « adaptation à l'emploi ».

Les AVS-i (Auxiliaires de vie scolaire pour l'intégration individualisée des élèves handicapés)

Vous relevez de dispositions spécifiques et votre employeur est l'inspecteur d'académie de votre département d'exercice.

Les assistants pédagogiques

Pour soi-disant répondre aux besoins des jeunes après le mouvement lycéen de 2005, le ministre de l'éducation d'alors, M.Fillon, a mis en place les assistants pédagogiques afin de prendre en charge le soutien scolaire aux élèves en difficulté dans quelques centaines de lycées et collèges du pays. Voir le décret n° 2005-1194 du 22 septembre 2005 qui modifie le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation.

QUI ME REPRÉSENTE ?

Une commission consultative paritaire a tardivement été mise en place par le rectorat et ne s'est réunie qu'une fois à ce jour. La date de la prochaine réunion n'est pas fixée. Sont en discussion au niveau national des modifications des commissions représentant les personnels précaires de la fonction publique.

De par sa représentativité, la FSU a plusieurs sièges.

Rejoignez les collectifs qu'elle soutient dans les départements pour participer à l'expression et la représentation des assistants d'éducation.

Nos revendications

Le SNES, avec la FSU, revendique le droit pour chaque jeune de bénéficier d'une allocation d'étude et de recherche lui permettant de se consacrer entièrement à sa formation. Dans ce cadre, le SNES ne défendra pas, à terme, le statut d'étudiant salarié.

Dans l'attente de la création d'une telle allocation, le SNES rappelle son opposition au statut d'Assistant d'Education, demande l'arrêt du recrutement des AED et l'intégration immédiate de tous les AED étudiants dans le corps des MI SE. Les AED non étudiants doivent pouvoir aller au bout des huit ans maximum que nous demandons pour la catégorie, se voir proposer le financement d'une formation professionnelle, être prioritaires sur des emplois mis en valeur par les aides éducateurs par accès à un corps existant de l'éducation nationale .

Pour les surveillants et AED, le SNES revendique pour l'immédiat l'indice 296 (premier indice de la catégorie B, soit 1342,15 euros brut) dans la perspective d'atteindre l'indice 394 (soit 1786,51 euros brut) dans le cadre de la revalorisation indiciaire générale■



A.D.E.

BULLETTIN D'ADHESION SNES

NOM :

PRENOM :

DATE DE NAISSANCE :

ADRESSE :

TEL :

MAIL :

ETABLISSEMENT D'EXERCICE :

Montant de la cotisation : 50 € plein temps
25 € mi-temps

Paiement par chèque :

Signature

