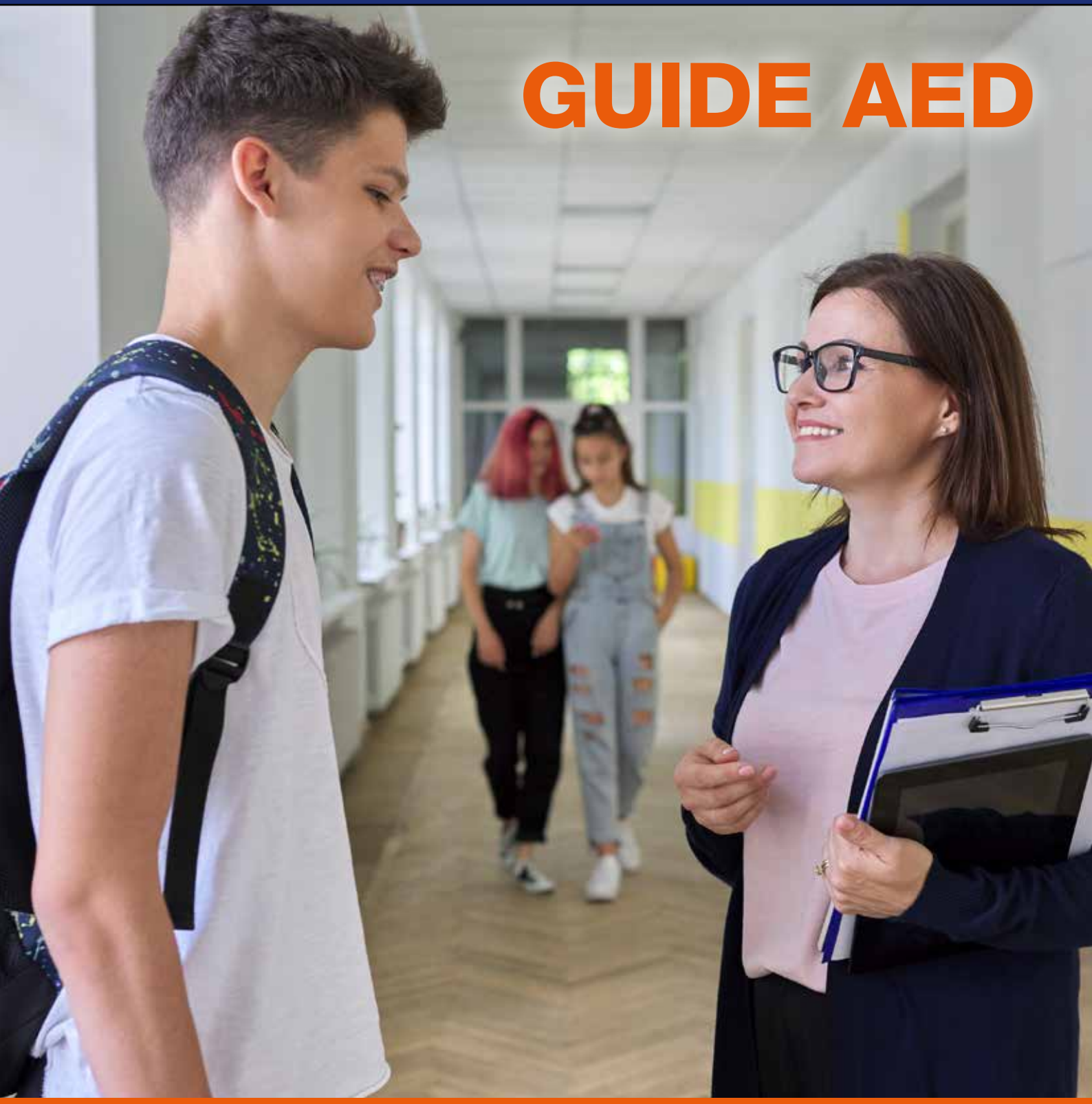
snalc.fr

GUIDE AED



Septembre 2026

SOMMAIRE

I. LES CONDITIONS D'EMPLOI Page 4

1. Le statut.
2. Le recrutement.
3. Le contrat.
4. La rupture de contrat
5. La suspension et la procédure disciplinaire
6. L'allocation chômage.

II. L'EXERCICE DES FONCTIONS Page 11

1. Les missions.
2. L'adaptation à l'emploi.
3. Les obligations de service
4. Le cumul d'activités.
5. Les congés annuels.
6. L'évaluation professionnelle

III. LA RÉMUNÉRATION Page 18

1. Le calcul du traitement.
2. Les indemnités.
3. Les prélèvements obligatoires sur le salaire des AED

IV. L'ACTION SOCIALE Page 24

1. L'accès aux PIM.
2. L'accès aux ASIA.
3. L'accès aux aides financières exceptionnelles.

V. LES DROITS ET LES OBLIGATIONS STATUTAIRES Page 26

1. Les droits.
2. Les obligations.
3. La commission consultative paritaire (CCP).

VI. LA FORMATION PROFESSIONNELLE Page 30

1. Le compte personnel de formation.
2. Le congé de formation professionnelle.
3. Le congé de formation syndicale.

VII. LES CONGÉS Page 32

1. Les congés de maladie.
A. La couverture sociale.
B. L'indemnisation des arrêts de travail.
C. Le congé de maladie ordinaire.
D. Le cas de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail.
E. Le congé de grave maladie.
F. Le contrôle médical.
G. La situation de l'AED après un congé de maladie.

2. Les autres congés.
A. Les congés rémunérés.
A.1 Le congé de maternité.
A.2 Le congé de 3 jours de naissance ou d'adoption.
A.3 Le congé d'adoption.
A.4 Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
A.5 Le congé supplémentaire de naissance.

B. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles.
B.1 Le congé parental.
B.2 Le congé pour raison de famille.
B.3 Le congé de proche aidant.
B.4 Le congé pour convenances personnelles.
B.5 Le congé pour admission à un concours de la fonction publique.

VIII. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE Page 38

1. Les autorisations d'absence pour événements familiaux.
2. Les autorisations d'absence pour raison de santé.
3. Les autorisations d'absence pour études, concours, examens et vie scolaire.
4. Les autorisations d'absence pour raison personnelle.
5. Les autorisations d'absence à titre syndical.

IX. LE TEMPS PARTIEL Page 41

1. Le temps partiel de droit ou sur autorisation.
2. Le temps partiel thérapeutique.

Image couverture Designed by vh-studio Freepik

ÉDITO

À l'heure où nous rédigeons cet édito, si nous ne savons pas à quoi ressembleront les prochaines années scolaires pour les assistants d'éducation, nous sommes tout à fait en mesure de dresser un bilan de vos conditions d'emploi, de rémunération et de travail depuis 2003, date où le statut d'AED a été créé, en remplacement du statut précédent de maître d'internat ou de surveillant d'externat (MI-SE).

Concernant vos conditions d'emploi, vous signez un CDD de un an. Celui-ci est renouvelable cinq fois, dans la limite d'une période d'engagement totale de six ans.

Heureusement, la loi de lutte contre le harcèlement scolaire, en modifiant l'article L916-1 du code de l'Éducation a permis la CDIsation des AED, et a été promulguée au journal officiel le 3 mars 2022.
Le SNALC avait commencé en février 2020, en plus d'une pétition, à mener une campagne, à destination des parlementaires, en vue d'obtenir le CDI pour les AED.
Le SNALC ne peut donc que se féliciter de cette avancée pour les AED, même si nous avons bien conscience qu'elle ne constitue qu'une étape dans la professionnalisation du métier d'AED.

Quant à votre salaire, l'accès effectif au CDI doit absolument et urgemment s'accompagner d'une grille indiciaire nationale. Le SNALC milite dans ce sens, avec des rémunérations enfin au-dessus du niveau du SMIC, assortis de revalorisations automatiques et accélérées pour les premiers échelons. Depuis le 1er janvier 2022, et conformément au décret 2021-1651 du 15 décembre 2021, les AED ont la possibilité de faire des heures supplémentaires. Toutefois, le taux horaire de l'indemnité pour heures supplémentaires attribuée aux assistants d'éducation est beaucoup trop bas pour le SNALC, d'autant plus depuis la reprise de l'inflation et les hausses répétées et conséquentes du SMIC horaire brut.
Pour le SNALC, le montant de l'heure supplémentaire devrait être au moins égal à 125% du SMIC horaire.
Par ailleurs, l'importance des temps incomplets parmi les AED (54,5 % des AED étaient à temps incomplet en 2024 / 2025) provoque de facto des payes incomplètes.
Votre rémunération doit être à la hauteur de vos missions, qui par ailleurs ne cessent de se complexifier au fil des années, avec un développement très important de votre fonction éducative. Les AED ne sont plus des pions !

Enfin, côté conditions de travail, ce n'est pas mieux, car vous êtes fréquemment corvéables à merci, contraints de subir les pressions de votre hiérarchie, de vous adapter à des modifications d'emploi du temps, et de remplir votre rôle dans des vies scolaires très souvent en sous-effectifs structurels.
L'année du COVID, dans un contexte inédit de pandémie, à l'origine d'un marasme sanitaire et éducatif, vous avez été particulièrement malmenés, carrément laissés à l'abandon et livrés à vous-mêmes. Pourtant, vous avez tenu et permis la continuité du service public de l'éducation, mais sans aucune reconnaissance de l'institution !
Toutefois, cette période aura eu le mérite de raviver une prise de conscience de vos conditions d'emploi et de rémunération affligeantes, de la très grande précarité dans laquelle l'Éducation nationale vous enferme, des multiples pressions, dysfonctionnements et incohérences dont vous êtes régulièrement victimes et *in fine* de constituer un catalyseur de l'action revendicative.

Soumis au « bosse et tais-toi », voire au « si ça ne te convient pas, dégage ! », sous-estimés par notre ministère, voire carrément oubliés lorsque des réformes ou avancées sont engagées, vous avez été à l'origine de plusieurs mouvements tout à fait légitimes qui doivent perdurer jusqu'à ce que vos revendications aboutissent : une amélioration des conditions de travail (diminution du temps de travail, créations de postes supplémentaires, augmentation du temps de formation, accès à un plan de formation initiale et continue), une augmentation de salaire, et de vraies perspectives d'avenir.

Le SNALC a soutenu vos actions et nous ne pouvons que nous en féliciter. Soyez assurés qu'il continuera à le faire tant que vous serez traités de manière indigne et injuste, et que vous ne connaîtrez pas une professionnalisation de vos métiers. Le SNALC oeuvre toujours pour obtenir des avancées, tant au niveau national qu'au niveau académique. Le SNALC porte avec intelligence, détermination et conviction vos revendications bien légitimes et exige l'ouverture de négociations pour une professionnalisation de votre métier, dont l'accès à un véritable statut de la Fonction publique.
Si la nouvelle circulaire «Cadre de gestion des personnels exerçant les missions d'assistants d'éducation (AED)», publiée le 17 septembre 2025, était nécessaire puisque la précédente datait de juin 2003, elle ne règle pas les problématiques auxquelles vous êtes confrontés.
De même, le SNALC continue à vous informer, à vous accompagner et à vous conseiller pour que vos droits soient respectés, à vous défendre et vous soutenir lorsque ces derniers sont bafoués.

Nous espérons que la version actualisée de ce guide qui s'adresse aux assistants d'éducation (AED), aux assistants pédagogiques (AP), aux assistants de prévention et de sécurité (APS), aux AED recrutés avec des contrats de préprofessionnalisation, et qui est destinée à vous faire connaître vos droits, obligations et protections, sera à la hauteur de vos attentes et vous apportera les réponses à vos interrogations.
Dans un système éducatif totalement déshumanisé, opaque et parfois méprisant, soyez assurés que le SNALC, syndicat indépendant et de proximité, cherche en permanence à agir rapidement et efficacement pour VOUS.

Le SNALC, le syndicat visible pour des assistants d'éducation invisibles !

N'hésitez pas à nous contacter en cas de besoin.

Danielle ARNAUD,
secrétaire nationale du SNALC chargée des contractuels.



I. LES CONDITIONS D'EMPLOI

1. LE STATUT

Un AED est un contractuel de droit public. Le statut du contractuel de droit public n'est pas régi par le Code du Travail mais par des lois, décrets, arrêtés et circulaires. Les principales dispositions législatives ou règlementaires autorisant le recours aux AED, définissant leur statut et précisant leurs droits et obligations sont :

- La loi 2003-400 du 30 avril 2003 **relative aux assistants d'éducation.** Cette loi a créé l'**article L916-1 du code de l'Éducation** permettant de recruter les AED.
- Le code général de la fonction publique (CGFP).
- Le **décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.**
  C'est le texte principal régissant les droits et devoirs des agents non titulaires.
- De plus, **la circulaire relative à la réforme du décret 86-83** du 17 janvier 1986 concernant les dispositions générales applicables aux agents contractuels constitue un véritable guide d'application de l'ensemble des droits et obligations des contractuels de la Fonction publique d'État.
- Le **décret 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation.**
- **La circulaire Cadre de gestion des personnels exerçant les missions d'assistants d'éducation (AED) du 17 septembre 2025**
- **La circulaire 2003-097 du 12 juin 2003** relative à la gestion financière du dispositif des assistants d'éducation.
- La **circulaire 2006-065 du 5 avril 2006** relative au recrutement d'assistants pédagogiques.
- La **circulaire 2008-108 du 21 août 2008 relative au recrutement des assistants d'éducation.**
  Cette circulaire est à consulter pour les autorisations d'absence pour examens et concours.
- La **circulaire 2012-136 du 29 août 2012** relative au recrutement et missions des assistants chargés de prévention et de sécurité (APS).
- Le **décret 2019-981 du 24 septembre 2019** portant création des contrats de préprofessionnalisation au bénéfice des assistants d'éducation.
- La **circulaire 2019-156 du 6 novembre 2019** relative aux recrutement, fonctions et conditions d'emploi des Assistants d'éducation en préprofessionnalisation.
- Le **décret 2022-1140 du 9 août 2022 modifiant le décret 2003-484 du 6 juin 2003 (et définissant entre autres les conditions dans lesquelles l'État peut conclure un contrat à durée indéterminée avec une personne ayant exercé pendant six ans en qualité d'assistant d'éducation, en vue de poursuivre ses missions).**

2. LE RECRUTEMENT

A. LES CONDITIONS GÉNÉRALES

L'article L916-1 du Code de l'Éducation prévoit une priorité aux étudiants boursiers. La priorité aux étudiants boursiers doit s'entendre sous réserve que celle-ci s'applique à aptitudes égales.
Le recrutement d'un AED n'est soumis à aucune condition de nationalité.
Cet agent peut être engagé s'il remplit les conditions suivantes, prévues par l'article R331-2 du CGFP :

- **Si, étant de nationalité française :**
  - Il jouit de ses droits civiques.
  - Il n'a fait l'objet d'aucune condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions dans un état étranger.
  - Les mentions portées au bulletin n°2[1] de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions. De même, avant signature du contrat, il convient de

1 Le bulletin n°2 du casier judiciaire comporte la plupart des condamnations de justice. Il ne peut être délivré qu'à certaines administrations pour des motifs précis (par exemple, pour accéder à un emploi en contact avec des mineurs).

vérifier les éventuelles mentions qui seraient portées sur le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes et leur compatibilité avec les fonctions d'assistant d'éducation. Enfin, il faut s'assurer que le candidat au poste d'assistant d'éducation ne relève pas d'une ou plusieurs impossibilités d'emploi référencées dans **l'article L911-5 du code de l'éducation**.

- **Si, étant de nationalité étrangère ou apatride :**
  - Il n'a fait l'objet d'aucune condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions en France ou à l'étranger. À cette fin, les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent faire l'objet d'une enquête de la part de l'administration, destinée à s'assurer qu'elle peut les recruter.
  - Il se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents requis par le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.
- **S'il se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'État dont il est ressortissant.** Cette condition ne s'applique pas aux étrangers ayant obtenu le statut de réfugié et aux apatrides auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.
- **S'il remplit les conditions d'aptitude physique exigées** pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

REMARQUE :

- Les étudiants de nationalité étrangère titulaires d'une carte de séjour temporaire portant la mention « étudiant » peuvent exercer une activité professionnelle salariée en France, sans avoir à demander d'autorisation de travail. Ils sont recrutés sur un service n'excédant pas un mi-temps.
- Les AED exerçant en internat doivent être âgés de 20 ans au moins. Cette condition d'âge s'apprécie au moment de la prise effective des fonctions.

B. LES CONDITIONS DE DIPLÔME

- Les AED doivent être titulaires du baccalauréat, ou d'un titre ou diplôme de niveau 4 ou d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur délivré en France ou à l'étranger.
- Les assistants pédagogiques (AP) doivent être titulaires d'un diplôme sanctionnant deux années d'études après le baccalauréat dans l'une des disciplines enseignées au lycée. Ils sont prioritairement recrutés parmi les étudiants préparant les concours enseignants.
- Les assistants chargés de prévention et de sécurité (APS) doivent être titulaires d'un titre ou diplôme de niveau 5, anciennement III (bac + 2).

BON À SAVOIR :

Les conditions de diplômes pour exercer les fonctions d'AP et/ou d'APS ne sont pas applicables aux assistants d'éducation en CDI.

C. LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

Les dispositions en vigueur depuis le 1er janvier 2020 sont issues du décret 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Ces dispositions ont fait l'objet d'une codification aux articles R. 332-8 à R. 332-19 du CGFP.

Le recrutement doit être rendu public par une fiche de poste. Cette fiche de poste comporte les éléments suivants :

- les missions ;
- les qualifications requises ;
- les compétences attendues ;
- le ou les fondements juridiques servant de base au recrutement ;
- la liste des pièces requises ;
- la ou les zones géographiques dans laquelle ou lesquelles se situent l'emploi à pourvoir ;
- les précisions quant aux modalités de dépôt de la candidature.

Le choix du candidat doit reposer sur des critères de sélection objectivables.
Les principaux points de procédure à respecter sont les suivants :

- élaboration et publication de la fiche de poste ;
- recueil et examen des candidatures, recrutement (entretien, sélection et classement).

Le respect de ces dispositions ne fait pas obstacle à la constitution de viviers nécessaires pour garantir la continuité du service public.

REMARQUE :

La loi dite de transformation de la Fonction publique prévoit de nouvelles modalités de recrutement des contractuels de la Fonction publique. Son article 15 est censé garantir l'égal accès aux emplois publics conformément à l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

Pour les recrutements en CDD, les établissements accusent réception de chaque candidature. Ils vérifient leur recevabilité dans un délai raisonnable (article R332-10 du CGFP).
Toute candidature qui, de manière manifeste, ne correspond pas au profil recherché peut être écartée (R332-11 du CGFP).

Le chef d'établissement prend contact avec les candidats qu'il souhaite recevoir en entretien.
Le chef de l'établissement employeur peut associer le conseiller principal d'éducation à la procédure de recrutement lorsque l'AED intervient dans le second degré ou le directeur d'école lorsque l'AED est destiné à exercer ses fonctions dans le premier degré.

À l'issue des entretiens, des appréciations sont portées sur les compétences du candidat, ses aptitudes, ses qualifications et expériences, son potentiel et sa capacité à exercer les missions.

Enfin, les candidats sont informés par les chefs d'établissement que :

- la candidature n'est pas retenue ;
- la candidature est retenue pour un recrutement « immédiat » ;
- la candidature n'est pas retenue pour un recrutement immédiat mais que le candidat est placé, avec son accord, dans le vivier et qu'il pourra être contacté pour un recrutement ultérieur.

3. LE CONTRAT

A. LA NATURE DU CONTRAT

Les contrats des assistants d'éducation (AED) sont des contrats de droit public.

L'article L916-1 du Code de l'éducation autorise les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE) à recruter des AED en CDD.

Pour les assistants d'éducation recrutés en CDD, le chef d'établissement est l'employeur, et la gestion de la rémunération

est confiée au Service Mutualisateur de la paie du département de rattachement. En cas de litige avec l'employeur, seul le tribunal administratif est compétent, et non les Prud'hommes.

REMARQUE :
Depuis le 1er septembre 2023, conformément aux articles R115-2 à R115-11 du CGFP, l'employeur a obligation d'informer les AED sur les conditions d'exercice de leurs fonctions. Le document en annexe 4 de l'**arrêté du 30 août 2023** présente le modèle de communication des informations et règles essentielles à l'exercice des fonctions des contractuels, dont les AED, de la fonction publique d'État, donc de l'Éducation nationale.

B. LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Les assistants d'éducation sont recrutés par des contrats conclus avec l'intéressé par le chef d'établissement d'une durée maximale de **trois ans** (**article L916.1 du code de l'Éducation**), renouvelables dans la limite d'une période d'engagement totale de **six ans**.

Cependant, les contrats sont généralement conclus pour **une année scolaire**, renouvelables dans la limite d'un engagement maximal de six ans (**Que les contrats aient été conclus par des établissements employeurs dans l'académie ou dans d'autres académies**).

C. LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

La **loi de lutte contre le harcèlement scolaire**, en modifiant l'article L916-1 du code de l'Éducation permettant la CDIsation des AED, a été promulguée au journal officiel le 3 mars 2022.
L'article 10 de ladite loi dispose : « *Un décret définit les conditions dans lesquelles l'État peut conclure un contrat à durée indéterminée avec une personne ayant exercé pendant six ans en qualité d'assistant d'éducation, en vue de poursuivre ses missions.* »

Ce décret a été publié au JO du 11 août 2022.
L'article 2 de ce décret 2022-1140 du 9 août 2022 dispose :
Lorsqu'un nouveau contrat est conclu avec une personne ayant exercé pendant six ans en qualité d'assistant d'éducation, ce contrat est à durée indéterminée.
Les contrats à durée indéterminée sont conclus par le recteur d'académie.
Pour l'appréciation de la période d'engagement de six ans, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.

Par ailleurs, l'article 9 de ce décret précise qu'à partir du 1er septembre 2022, peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée, les assistants d'éducation ayant exercé pendant six ans ces fonctions, **quelle que soit la date à laquelle celles-ci ont été exercées.**

Le SNALC accompagne les assistants d'éducation dans l'accès au CDI. N'hésitez pas à nous contacter.

D. LA PÉRIODE D'ESSAI

Une période d'essai peut être prévue dans le contrat (article R 332-20 du CGFP).
Conformément à l'article R 332-22 du CGFP, la durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

- trois semaines pour une durée de contrat inférieure à six mois ;
- un mois pour une durée de contrat inférieure à un an ;
- deux mois pour une durée de contrat inférieure à deux ans ;
- trois mois pour une durée de contrat supérieure ou égale à deux ans.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale (article R 332-24 du CGFP).
La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulées dans le contrat.

« *Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative ou territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.* » (article R 332-21 du CGFP)

E. LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit, conformément à l'article R332-27 du CGFP, l'administration notifie à l'agent contractuel son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

BON À SAVOIR :
Le contrat de l'assistant d'éducation (en CDD ou en CDI) peut être suspendu avec son accord pour lui permettre d'être recruté temporairement **en qualité de professeur ou de personnel d'éducation contractuel** selon les modalités fixées par le décret 2016-1171 du 29 août 2016.

La durée de la suspension est limitée à celle de l'exercice des fonctions d'enseignement ou d'éducation.

Pendant cette période, l'intéressé bénéficie d'un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder le terme de son contrat d'assistant d'éducation. Le temps de service de professeur ou de personnel d'éducation contractuel n'est pas pris en compte dans le calcul de la durée maximale des 6 années de CDD.

À l'issue de son engagement en qualité de professeur ou de personnel d'éducation contractuel, l'agent est réemployé sur son précédent emploi jusqu'au terme de son contrat d'assistant d'éducation.

RÉFÉRENCES :
Article 7 bis du décret 2003-484 du 6 juin 2003. Article 7 du décret 2022-1140 du 9 août 2022.

F. Fin de contrat et indemnité de fin de contrat

Conformément à l'article 44-1 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, à l'expiration du contrat, l'administration délivre un certificat de fin de contrat à l'assistant d'éducation.
Par ailleurs, les assistants d'éducation peuvent bénéficier de l'indemnité de fin de contrat dont les conditions sont fixées par l'article L554-3 du code général de la fonction publique et l'article 45-1-1 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

ATTENTION :
Les assistants d'éducation ne peuvent percevoir une indemnité de fin de contrat que lorsque les contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme de leur contrat ou de cette durée, les agents contractuels :

1. soit sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ;
2. soit bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique au sein de laquelle ils ont été recrutés.

G. LE CAS PARTICULIER DU CONTRAT DE PRÉPROFESSIONNALISATION

Entre le 1er septembre 2019 et le 1er septembre 2024 les étudiants souhaitant devenir enseignants pouvaient être recrutés, sous le statut d'assistant d'éducation (AED), par contrat de préprofessionnalisation au métier de professeur (insertion d'un article 7 ter au décret 2003-484 du 6 juin 2003). Comme pour les autres emplois d'assistants d'éducation, ce dispositif ciblait particulièrement les étudiants boursiers.

Les étudiants qui souhaitaient devenir professeur des écoles étaient affectés dans le premier degré, dans « les académies déficitaires en termes de viviers de candidats aux concours du professorat », et ceux qui souhaitaient devenir professeur dans le second degré étaient affectés dans les académies « avec un ciblage prioritaire sur les disciplines qui connaissaient les plus fortes tensions en matière de recrutement (mathématiques, lettres, anglais, allemand…)».

Le recteur, en collaboration avec les établissements d'enseignement supérieur concernés, était chargé de la mise en œuvre de la procédure de recrutement des candidats.

BON À SAVOIR :
Depuis le 1er septembre 2025, il n'y a plus de recrutements d'AED par contrat de préprofessionnalisation. Par contre, les contrats signés avant cette date doivent pouvoir se poursuivre jusqu'à leur terme.

Le contrat de pré recrutement :
Il s'agit d'un contrat de **droit public**, couvrant **L2, L3 et M1**, associant un cycle de **formation pratique de 8 heures hebdomadaires** dans une école ou un établissement scolaire du second degré, pendant **39 semaines** (soit 312 heures par année scolaire), et un cycle de **formation universitaire**.

Les contrats de travail (CDD) seront signés par les chefs d'établissement, qui assureront un suivi de proximité au sein du même établissement, pendant la durée du contrat.

Le contrat est conclu pour 3 ans.
À l'issue de ce contrat, les assistants d'éducation justifiant d'une inscription en seconde année de master peuvent bénéficier d'un contrat d'une année supplémentaire maximum dont le terme ne peut se poursuivre au-delà du 31 août.

Le contrat peut être prolongé d'un an maximum pour les assistants d'éducation qui n'auraient pas obtenu au terme d'une année donnée le nombre de crédits ECTS requis.

La durée totale des contrats conclus au titre du présent article ne peut être supérieure à cinq ans.

BON À SAVOIR :
L'assistant d'éducation justifiant de la détention de 120 crédits ECTS peut préalablement à son inscription en première année du master demander la suspension du contrat pour suivre une formation universitaire à l'étranger dans le cadre d'un programme d'échange interuniversitaire. La durée de la suspension est limitée à six mois (article 7 quater du décret 2003-484 du 6 juin 2003)

4. LA RUPTURE DE CONTRAT

A. À L'INITIATIVE DE L'AGENT

La résiliation du contrat pendant la période d'essai :
« *Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai* » (R332-25 du CGFP).

L'agent n'a pas de raison à invoquer pour justifier la rupture de son contrat durant la période d'essai.

L'abandon de poste :
L'abandon de poste constitue une perte volontaire d'emploi. En effet, par son absence non autorisée ou par le refus de rejoindre son poste à l'issue d'une période régulière de congé, l'agent manque à son obligation de servir et rompt de sa propre initiative le lien qui l'unit à l'administration. Pour que l'abandon de poste soit avéré, l'absence de l'agent doit être totale et prolongée. L'agent doit, en toute conscience, vouloir rompre ses liens avec le service.

Risque pour l'AED : il est susceptible d'être radié pour abandon de poste sans bénéficier des droits liés à la mise en oeuvre d'une procédure disciplinaire.

Certaines absences ne peuvent pas constituer un abandon de poste, notamment :

- un retard, même de plusieurs heures ;
- une absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures ;
- une journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail ;
- la répétition fréquente de telles absences.

Toutefois, ces agissements sont susceptibles de sanctions disciplinaires ou de retenues de salaire, selon l'appréciation du supérieur hiérarchique.

L'administration qui constate l'absence injustifiée et prolongée d'un agent doit lui adresser **une mise en demeure** par courrier recommandé avec accusé de réception.
Ce courrier doit obligatoirement préciser :

- l'obligation de reprendre son poste de travail à une date fixée par l'administration ;
- le risque couru par l'agent s'il ne reprend pas son travail sans fournir aucun justificatif d'absence.

Si l'agent ne reprend pas son poste et ne répond pas à la mise en demeure, il est considéré comme démissionnaire. L'administration peut alors procéder à son licenciement et à sa radiation des effectifs. Ce licenciement est notifié à l'agent par courrier recommandé avec accusé de réception. Les congés payés non pris par l'agent sont considérés comme perdus et ne donnent droit à aucune indemnité compensatrice.

ATTENTION :
En cas d'abandon de poste, considéré comme une rupture volontaire de travail, l'agent n'a droit ni aux indemnités de licenciement, ni aux allocations chômage (ARE).

La démission :
L'assistant d'éducation qui souhaite démissionner adresse une lettre recommandée à son employeur. L'agent est tenu de respecter un préavis de :

- huit jours pour une ancienneté inférieure à six mois ;
- un mois pour une ancienneté de six mois à deux ans ;

➔ deux mois pour une ancienneté de deux ans et plus.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification de la démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent démissionnaire, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

REMARQUE :
Les assistants d'éducation qui ne souhaitent pas reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

ATTENTION :
Suite à une démission, on ne perçoit généralement pas l'allocation de retour à l'emploi sauf dans les cas de démissions considérées comme légitimes, par exemple :

- suivre son conjoint qui change de résidence pour un motif professionnel ;
- démission pour changement de résidence justifiée par des actes de violence conjugale ;
- démission du salarié qui quitte son emploi pour créer ou reprendre une entreprise.

B. À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

L'AED ne remplit plus certaines conditions :

Depuis le 1er février 2025 : « *Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité prévue au titre XII.*

Toutefois, l'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement qui recueille l'avis de la commission consultative paritaire prévue à l'article R. 271-1 du code général de la fonction publique, son réemploi, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public, sous réserve des dispositions de l'article 33 du présent décret. » (Article 45-1 du décret 86-83 du 17 janvier 2017 modifié par l'article 10 du décret 2024-1038 du 6 novembre 2024).

La résiliation du contrat pendant la période d'essai :

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne nécessite aucun préavis mais ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Lorsque le licenciement intervient pendant la période d'essai, il doit être motivé, contrairement au licenciement qui a lieu au terme de la période d'essai.
Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

Le licenciement :

Le décret 2014-1318 du 3 novembre 2014 a créé de nombreuses dispositions nouvelles concernant le licenciement et le reclassement des agents contractuels, en listant de façon précise les motifs de licenciement et en précisant les modalités de versement de l'indemnité de licenciement.
Les principaux motifs de licenciement étant :

➔ **l'insuffisance professionnelle**
L'insuffisance professionnelle est avérée lorsque les capacités professionnelles d'un AED ne répondent pas, ou plus, à ce que l'intérêt du service exige de lui ; elle doit être illustrée par des faits précis et établis. L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions pour lesquelles l'AED a été recruté, telles qu'elles figurent dans le contrat.

Un licenciement pour insuffisance professionnelle ne doit pas être fondé sur :

- des éléments liés à l'état de santé de l'AED ;
- des faits constitutifs d'une faute disciplinaire ;
- une inadaptation à l'évolution des besoins du service.

Par exemple, pour un AED, ce motif pourra être invoqué à l'issue d'un rapport défavorable du chef d'établissement sur sa manière de servir.

➔ **l'inaptitude physique**
Un AED peut être licencié en cas d'inaptitude physique à occuper son emploi, reconnue après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption, uniquement en cas d'impossibilité de reclassement. Pour de plus amples informations, consultez le guide du contractuel de l'Éducation nationale du SNALC, XV. Le reclassement, 4. La procédure particulière de reclassement pour inaptitude physique.

➔ **le motif disciplinaire**
C'est la sanction disciplinaire la plus élevée applicable aux AED. Dans ce cas, l'AED n'a droit ni à un préavis, ni à des indemnités de licenciement. Néanmoins, l'AED a impérativement droit à la communication de son dossier administratif individuel intégral, documents annexes compris (l'autorité doit l'informer de ce droit), et à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix (article 44 du décret du 17 janvier 1986).

REMARQUES :
➔ Le licenciement (**sauf pour raisons disciplinaire ou d'insuffisance professionnelle**) ne peut être prononcé qu'en cas d'impossibilité de reclassement sur un poste équivalent, ou en cas de refus par l'agent de ce reclassement.
➔ Les motifs de licenciement, la procédure de licenciement, le préavis de licenciement sont très encadrés et font l'objet d'un développement détaillé dans le guide du contractuel de l'Éducation nationale, XIV. La fin de fonction, 2. Le licenciement.

L'indemnité de licenciement :

RÉFÉRENCE :
Titre XII, Art. 51 à 56 du décret 86-83.

Un AED licencié a droit à une indemnité de licenciement.
Pour de plus amples informations, consultez le guide du contractuel du SNALC, XIV. La fin de fonction, 2. Le licenciement, E. L'indemnité de licenciement

La protection liée à la grossesse :

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. Tout licenciement fondé sur l'un de ces motifs est annulé.

L'AED qui se trouverait en état de grossesse **sans l'avoir signalé** et qui serait licenciée, doit, pour pouvoir bénéficier de cette protection, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical, dans les quinze jours de la notification de la décision. De même, l'agent qui aurait présenté une demande d'adoption et qui serait licencié doit justifier, dans ce délai, de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. Dans les deux cas, la présentation, dans les délais, des

justificatifs fait obligation à l'autorité administrative d'annuler le licenciement.

Une décision de licenciement notifiée à l'intéressé durant la période de protection est illégale même au cas où le licenciement ne prendrait effet qu'après son expiration. L'administration ne peut pas non plus prendre des mesures préparatoires à un licenciement (envoi de lettre recommandée, entretien préalable, etc.) durant la période de protection.

Cependant, la protection n'est pas applicable en cas de licenciement disciplinaire, si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption (suppression du besoin ou de l'emploi, par exemple) et si le contrat à durée déterminée arrive à son terme (Article 49 alinéa 3 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

C. À L'INITIATIVE DE L'AGENT OU DE L'EMPLOYEUR : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'article L552-5 du code général de la fonction publique introduit le principe d'un dispositif de rupture conventionnelle au bénéfice des assistants d'éducation **en CDI**, depuis le 1er janvier 2020.

Les articles 49-1 à 49-9 du décret 86-83 sont relatifs à la procédure, le décret 2019- 1596 est relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et l'arrêté du 6 février 2020 fixe les modèles de convention de rupture conventionnelle. La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre deux parties, l'administration et l'assistant d'éducation, elle peut être à l'initiative de l'une ou de l'autre partie, mais ne peut en aucun cas être imposée par l'une ou l'autre des parties. La convention de rupture conventionnelle définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC).

Procédure dans la fonction publique d'état :
L'AED en CDI qui souhaite une rupture conventionnelle adresse une lettre recommandée avec accusé de réception au service des ressources humaines. L'AED est alors reçu à un entretien préalable, conduit par l'autorité hiérarchique, afin de s'accorder sur le principe de la rupture conventionnelle et, le cas échéant, sur les modalités de celle-ci (date envisagée de la fin de contrat, montant envisagé de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle ou ISRC, conséquences de la rupture).

Cet entretien se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. L'AED peut, après en avoir informé son autorité hiérarchique, se faire assister d'un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. Le conseiller est tenu à une obligation de discrétion. En cas d'accord des deux parties sur les termes et les conditions de la convention de rupture, la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après l'entretien, la date étant fixée par l'autorité hiérarchique.

Délai de rétractation :
Un jour franc après la signature de la convention, chacune des deux parties (l'AED et l'employeur) dispose d'un délai de quinze jours francs pour exercer son droit de rétractation, signifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature à la partie adverse. En l'absence de rétractation, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

Montant de l'indemnité :
L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) comprendra un montant plancher avec une modalité de calcul inspirée de l'indemnité légale de licenciement du secteur privé, mais ne pourra pas dépasser un certain plafond.

MONTANT PLANCHER :
- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 2/5 de mois de salaire par année d'ancienneté entre les 10 et 15e années ;
- 1/2 de mois de salaire par année d'ancienneté entre les 15 et 20e années ;
- 3/5 de mois de salaire par année d'ancienneté entre les 20 et 24e années.

Montant maximum :
Le montant maximum de l'indemnité ne pourra pas excéder une somme équivalente à un douzième (1/12) de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté, soit deux ans de traitement au maximum.
La rémunération prise en compte pour le calcul de l'ISRC est la rémunération brute annuelle perçue par l'AED au cours de l'année civile qui précède celle de la rupture conventionnelle. Cette indemnité sera exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales et sera également non imposable sur le revenu.

REMARQUES :
- Dans les faits, les AED perçoivent le montant minimum de l'ISRC.
- Les AED qui quitteront leur emploi au moyen de la rupture conventionnelle bénéficieront donc d'une indemnité spécifique et auront droit à l'assurance-chômage.

Âge limite :
L'âge limite pour pouvoir bénéficier d'une rupture conventionnelle est l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé par le code de la sécurité sociale et en justifiant d'une durée d'assurance permettant d'obtenir une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale.

Remboursement de l'indemnité :
Un AED ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle depuis moins de six ans et qui serait recruté en tant qu'agent public sera tenu de rembourser l'indemnité au plus tard dans les deux ans qui suivent son recrutement.

REMARQUE :
Par conséquent, tout AED qui sera demain recruté en tant que fonctionnaire ou contractuel en CDD ou en CDI sur un emploi dans la fonction publique devra fournir à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié durant les six années passées d'une indemnité de rupture conventionnelle.

5. LA SUSPENSION ET LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

RÉFÉRENCES :
Titre X, décret n°86-83 du 17 janvier 1986.
En cas de sanctions disciplinaires (autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours) ou de licenciement en dehors de la période d'essai, l'administration a obligation de consulter la **Commission Consultative Paritaire (CCP)**.

A. LA SUSPENSION

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire, prévue par l'article 43 du décret du 17 janvier 1986. Elle permet, dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction disciplinaire à son encontre, d'écarter l'AED du service, s'il a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun. Le pouvoir de prononcer la suspension de fonctions appartient à l'autorité hiérarchique ayant recruté l'AED.
La suspension de fonctions est une mesure

administrative, dépourvue de caractère disciplinaire. À ce titre, elle n'est pas entourée des garanties qu'offre la procédure disciplinaire et ne donne pas lieu à l'application du principe du respect du droit de la défense : droit à un défenseur de son choix, à la consultation de la C.C.P. ou à la consultation du dossier.

L'AED suspendu conserve sa rémunération ainsi que les prestations familiales obligatoires. La durée de la suspension ne peut être supérieure à quatre mois, sauf en cas de poursuites judiciaires, et elle ne peut excéder celle du contrat.

B. LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

L'article 43-1 du décret 86-83 établit le principe de la responsabilité disciplinaire des AED, en cas de manquement aux obligations auxquelles ils sont soumis ainsi que les conditions de déclenchement de leur responsabilité.
Dès lors qu'une faute a été commise par un AED, l'autorité hiérarchique qui a procédé à son recrutement peut prononcer une sanction qui doit être motivée et proportionnée à la faute commise. Cette appréciation est effectuée sous le contrôle du juge administratif.
Pour de plus amples informations sur la suspension et la procédure disciplinaire, consultez le guide du contractuel du SNALC, XIII. La suspension et la procédure disciplinaire.

6. L'ALLOCATION CHÔMAGE

Le droit à l'ARE des agents de la fonction publique est dorénavant régi par le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public. Ce décret pose le principe selon lequel les agents de la les mêmes conditions que les salariés relevant du régime d'assurance chômage, sauf dispositions spéciales du décret du 16 juin 2020.

Le texte permet ainsi d'adapter les règles d'indemnisation du chômage aux particularités de l'emploi dans la fonction publique, afin de sécuriser les pratiques des employeurs et de garantir les droits des agents.

Pour plus de précisions, la DGAFP a publié un guide sur la gestion du chômage en auto-assurance et les règles applicables.

A. LES MOTIFS POUR PERCEVOIR L'ARE (AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI)

Voir tableau ci-dessous.

Sont considérés comme étant involontairement privés d'emploi et ouvrant donc droit aux indemnités chômage :

- ➔ les AED licenciés pour tout motif (à l'exception d'un licenciement pour abandon de poste) ;
- ➔ les AED dont le contrat est arrivé à son terme et n'est pas renouvelé à l'initiative de l'employeur ;
- ➔ les AED dont le contrat a pris fin durant ou au terme de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur ;
- ➔ les AED placés d'office, pour raison de santé, en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie ;
- ➔ les AED dont la relation de travail avec l'employeur a été suspendue (congé non rémunéré) avec impossibilité pour cet employeur, faute d'emploi vacant, de les réintégrer ou de les réemployer ;
- ➔ les AED ayant démissionné ou refusé un renouvellement de contrat pour un motif considéré comme légitime (articles 2 et 3 du décret 2020-741 du 16 juin 2020).

B. LA DURÉE D'AFFILIATION

La durée d'affiliation est le nombre minimum d'heures ou de jours travaillés pour pouvoir avoir droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).
Cette durée minimum requise est fixée à 130 jours travaillés, ou 910 heures (ce qui correspond à 6 mois environ).
Cette durée minimale peut avoir été réalisée en plusieurs fois (avec plusieurs contrats de travail).

Par ailleurs, la période dite « de recherche d'affiliation », au cours de laquelle ces 4 mois de travail sont recherchés est en principe de :

- ➔ 24 mois pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de leur fin de contrat de travail ;
- ➔ 36 mois pour les salariés de 53 ans et plus.

C. LE MONTANT DE L'INDEMNISATION

Le calcul du montant de l'allocation chômage est expliqué sur le site de France Travail : https://www.pole-emploi.fr/candidat/mesdroits- aux-aides-et-allocati/lessentiel-a-savoir- sur-lallocat/quelle-somme-vais-je-recevoir/ comment-est-calcule-le-montant-d. html.

PRINCIPAUX CAS DE RUPTURES OUVRANT DROIT À L'ARE	PRINCIPAUX CAS DE RUPTURES N'OUVRANT PAS DROIT À L'ARE
Fin de contrat (contrats de toutes durées)	Licenciement pour abandon de poste
Refus légitime de renouvellement de CDD pour un motif lié à des considérations d'ordre personnel ou à une modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur	Refus non légitime de renouvellement de contrat
Licenciement, y compris pour insuffisance professionnelle ou pour raison disciplinaire (rupture anticipée par l'employeur d'un CDD)	Démissions non légitimes*
Fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur (contrats de toutes durées)	Fin de période d'essai à l'initiative de l'agent (contrats de toutes durées)
Rupture CDD pour faute grave	
Licenciement pour inaptitude physique (constatée par le médecin du travail)	
Démissions légitimes (rapprochement familial ; raisons tenant à la santé ou à la sécurité)	

* Il est rappelé que la démission dans ce cadre ne ferme pas toute possibilité d'ouvrir droit à l'ARE :
- ▶ le motif de démission peut ainsi être neutralisé lorsque le demandeur d'emploi a, depuis sa démission, exercé une activité salariée suffisamment longue s'achevant par une privation involontaire d'emploi ;
- ▶ lorsque la situation de chômage suite à la démission se prolonge au-delà de 121 jours, les droits à l'ARE du demandeur d'emploi peuvent être réexaminés.



Designed by gpointstudio Freepik

II. L'EXERCICE DES FONCTIONS

1. LES MISSIONS

L'article L916-1 du code de l'éducation prévoit que les AED sont recrutés pour exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative en lien avec le projet d'établissement, notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves.
L'article 1er du décret 2003-484 du 6 juin 2003 précise les fonctions pouvant être exercées par les AED.

ATTENTION :
Le contrat doit préciser les fonctions pour lesquelles l'assistant d'éducation est recruté ainsi que les établissements ou/et les écoles au sein desquels il exerce.

A. LES MISSIONS STATUTAIRES POUVANT ÊTRE ASSURÉES PAR LES ASSISTANTS D'ÉDUCATION

- Encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles, y compris pendant le service d'internat et le service de restauration, et en dehors de ceux-ci, lors d'activités d'accompagnement des élèves ;
- appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques ;
- accompagnement des élèves aux usages du numérique ;
- participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements ;
- participation aux temps dédiés à la réalisation des devoirs ;
- participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement.

Les autres missions possibles :
L'école ouverte : surveillance et encadrement des élèves lors d'un dispositif «École ouverte » (mercredis, samedis, périodes de vacances scolaires) pour les AED recrutés pour une durée comprise entre 39 et 45 semaines. Les établissements reçoivent une enveloppe pour rémunérer les personnels participant à ce dispositif et il est normal que les AED en bénéficient au taux horaire de l'indemnité de vacation.

Mise à disposition d'une collectivité territoriale[1] : participation aux activités éducatives, sportives et culturelles organisées par les collectivités territoriales. Articles L216-1 et L212-15 du code de l'éducation.

L'encadrement et l'animation des activités du foyer socio-éducatif et de la maison des lycéens.

L'aide à l'animation des élèves internes en dehors du temps scolaire.

L'aide aux dispositifs collectifs d'intégration des élèves handicapés.
L'encadrement des sorties scolaires.

B. LES MISSIONS ASSURÉES PAR LES ASSISTANTS PÉDAGOGIQUES

À l'origine, en 2005, les assistants pédagogiques (AP) étaient recrutés exclusivement pour accomplir des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques aux élèves en difficulté. Et ce, pour un service correspondant au maximum à un mi-temps

Le décret n° 2008-316 du 4 avril 2008 modifiant le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 a mis fin à l'obligation de recruter les AP pour un mi-temps et a élargi leurs fonctions à celles dévolues aux AED. Décret complété par la circulaire d'application 2008-108 du 21 août 2008.

Ainsi, il a été mis fin à l'obligation de recruter les assistants pédagogiques pour un mi-temps. Désormais, les assistants pédagogiques peuvent être recrutés à temps plein.

En conséquence de cette modification, le volume d'heures maximum pouvant être accordé aux assistants pédagogiques au titre de leur temps de préparation a été fixé à deux cents heures pour un temps plein (article 2 du décret du 6 juin 2003 modifié), au lieu de cent heures précédemment pour un mi-temps. Il conviendra de proratiser le temps de préparation en fonction du temps effectivement consacré

1 Ne peut se faire que dans le cadre d'une convention, soumise au Conseil d'Administration de l'EPLE, entre l'employeur et la collectivité territoriale.

par l'assistant d'éducation aux fonctions d'assistant pédagogique : une personne exerçant par exemple pour un tiers temps la fonction d'assistant pédagogique pourra se voir accorder soixante-six heures de préparation.

Les assistants pédagogiques ne sont plus recrutés pour exercer exclusivement des fonctions d'appui à l'équipe éducative, la disposition prévoyant que les assistants pédagogiques ne peuvent exercer d'autres fonctions que celles prévues au 2° de l'article 1er du décret du 6 juin 2003 ayant été supprimée. Dorénavant, il est donc possible de diversifier les missions confiées à un assistant pédagogique : il pourra être assistant pédagogique pour une partie de son service et, par exemple, assurer des fonctions de surveillance et/ou d'aide aux devoirs et aux leçons durant l'autre partie.

Les fonctions d'appui aux personnels enseignants consistent en :

- un accompagnement de la scolarité ;
- un soutien scolaire, aide méthodologique et transversale ;
- une aide au travail personnel.

Elles s'exercent de manière individualisée ou en groupe restreint. Les modalités d'intervention sont arrêtées par le chef d'établissement, sur proposition du conseil pédagogique ou du conseil de classe, ou par l'IEN, sur proposition du conseil des maîtres.



Au lycée, où interviennent les assistants pédagogiques, les élèves des classes de première et terminale doivent solliciter cette aide qui a pour objectif essentiel de leur permettre de préparer leurs examens dans les meilleures conditions.

C. Les missions assurées par les assistants de prévention et de sécurité

Les APS sont recrutés afin d'augmenter le nombre d'adultes présents dans les établissements scolaires les plus exposés à la violence. Les APS exercent leurs missions sous l'autorité du chef d'établissement. Ils contribuent à l'analyse de la situation de l'établissement pour favoriser la mise en place d'une politique de prévention. Ils participent à l'action éducative en complémentarité des autres personnels. Ils concourent au traitement des situations en cas de crise grave compromettant la sécurité des personnes et des biens. Leur action ne se substitue pas à la mission de surveillance dévolue aux assistants d'éducation.

Actions de prévention et d'éducation auprès des élèves :

- contribuer à sensibiliser les élèves au respect de l'autorité, ainsi qu'à l'appropriation des règles de vie collective, de droit et de comportement au sein de l'établissement ;
- contribuer à la prévention des conduites à risques ;
- identifier des signes précurseurs de tension et constituer un appui pour définir des stratégies de prévention des difficultés ;
- contribuer à prévenir et gérer les situations de tension grave dès qu'elles se présentent ;
- intervenir dans la gestion des conflits entre élèves et contribuer à la résolution des situations de violence avérée ;
- participer aux modalités de prise en charge des élèves très perturbateurs ou ayant fait l'objet de procédures disciplinaires. L'APS peut être le « référent» du jeune pendant cette période.

Actions à l'attention des personnels :

- organiser une information pour les personnels sur les facteurs de risques au sein de l'établissement et à ses abords ;
- sensibiliser les personnels aux problématiques de violence auxquelles les élèves peuvent être confrontés.

Participation aux instances de l'établissement
Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les APS peuvent participer aux travaux du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté, ainsi qu'à la commission éducative.

Relais, sous l'autorité du chef d'établissement, auprès des équipes mobiles de sécurité (EMS) :

- concourir à l'organisation d'une fonction de veille et d'anticipation des situations de violence ;
- apporter au chef d'établissement des éléments pour solliciter une intervention éventuelle des EMS ;
- proposer au chef d'établissement des outils permettant la transmission aux EMS des informations nécessaires au suivi des situations complexes (mode de transmission et fréquence à définir avec l'EMS : fiche navette, courrier électronique, contact téléphonique, etc.), ainsi que des critères nécessitant l'intervention des EMS.

Favoriser les actions de partenariat :

- contribuer au renforcement des liens entre l'équipe éducative et les parents d'élèves ;
- favoriser les liens entre l'établissement scolaire et son environnement :
  - dans le domaine de la prévention (services sociaux, associations, collectivités territoriales, etc.) ;
  - dans le domaine de la sécurité (avec police, gendarmerie, notamment les correspondants sécurité-école, etc.).

D. Les missions assurées par les AED en contrat de préprofessionnalisation

« *L'assistant d'éducation recruté dans le cadre d'un contrat de préprofessionnalisation exerce progressivement et prioritairement des fonctions à caractère pédagogique.* »

RÉFÉRENCE :
Article 3 du décret 2019-981 du 24 septembre 2019.

Conformément à la circulaire 2019-156 du 6 novembre 2019, les AED en préprofessionnalisation sont recrutés pour exercer les activités pédagogiques décrites dans le tableau ci-après.
L'exercice de missions d'enseignement en complète responsabilité n'intervient qu'au cours de la troisième année du contrat dès lors que l'AED en préprofessionnalisation est inscrit en première année de master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (Meef).

ANNÉE UNIVERSITAIRE	ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES PREMIER DEGRÉ	ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES SECOND DEGRÉ
60 crédits ECTS acquis	• observation en école primaire ; • intervention ponctuelles sur des séquences pédagogiques sous la responsabilité du professeur ; • participation à l'aide aux devoirs et aux leçons.	• observation dans le second degré ; • interventions ponctuelles sur des séquences pédagogiques sous la responsabilité du professeur ; • participation à l'aide aux devoirs et aux leçons, notamment dans le cadre du dispositif Devoirs faits.
120 crédits ECTS acquis	• Activités mentionnées au titre de l'année précédente à l'exception de l'observation en école primaire ; • autres activités éducatives. En particulier, activités pédagogiques complémentaires (APC).	• activités mentionnées au titre de l'année précédente à l'exception de l'observation dans le second degré ; • participation à l'accompagnement personnalisé (volet soutien de la capacité de l'élève à apprendre et à progresser) au collège et au lycée, • espaces pédagogiques interactifs (EPI) au collège et intervention dans les parcours éducatifs.
M1	• activités mentionnées au titre de l'année précédente ; • enseignement de séquences pédagogiques complètes (notamment, remplacement d'enseignants compatible avec la continuité pédagogique des enseignements en donnant priorité à des remplacements prévus à l'avance).	• activités mentionnées au titre de l'année précédente ; • enseignement de séquences pédagogiques complètes (notamment, remplacement d'enseignants compatible avec la continuité pédagogique des enseignements, en donnant priorité à des remplacements prévus à l'avance, et compatibles avec la mention de licence obtenue par l'étudiant).

ATTENTION :
Dans le contexte de réforme des concours de recrutement, à partir de l'année scolaire 2024/2025, les académies sont invitées par le ministère de l'Éducation nationale à ne plus recruter de nouveaux AED en contrats de préprofessionnalisation à compter de la L2, et à poursuivre les contrats déjà engagés sur les niveaux L3 et M1.

2. L'ADAPTATION À L'EMPLOI

En application de l'article 6 du décret 2003-484 du 6 juin 2003, les assistants d'éducation suivent une formation d'adaptation à l'emploi, incluse dans le temps de service effectif, dans les conditions fixées par l'autorité qui les recrute. Elle doit être organisée par les académies le plus tôt possible après la prise de fonctions des assistants d'éducation.

Formation à l'emploi des APS :

Les APS reçoivent une formation durant les 8 premières semaines suivant leur prise de fonctions.

Durant cette période, le temps de service se décompose ainsi :

- 25 heures hebdomadaires de formation consacrées à leurs missions spécifiques ;
- 10 heures restantes étant réservées à l'appropriation du fonctionnement de l'établissement d'affectation et à la connaissance du rôle et des missions des différents personnels, du contexte environnemental de l'EPLE et notamment des différents partenaires institutionnels.

Ces formations mobilisent des EMS, des partenaires institutionnels de formation du ministère de l'Éducation nationale (École supérieure de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche), et externes à l'institution (Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice, École nationale de la magistrature, etc.).

Les contenus de formation répondent à un cahier des charges annexé à la circulaire 2012-136 du 29 août 2012.

À l'issue de cette période de formation, ils exercent pleinement leur mission dans l'établissement.

Cette formation pourra d'autre part faire l'objet d'une validation des acquis dans la perspective d'une professionnalisation ultérieure.

Le cas des AED en contrat de préprofessionnalisation :

« *Les assistants d'éducation ayant conclu un contrat de préprofessionnalisation disposent d'un accompagnement continu au sein de l'établissement scolaire d'affectation et de l'établissement d'enseignement supérieur dans lequel ils sont inscrits.* »

RÉFÉRENCE :
Article 3 du décret 2019-981 du 24 septembre 2019.

Conformément à la circulaire 2019-156 du 6 novembre 2019, pendant toute la durée de leur contrat, les AED en préprofessionnalisation bénéficient d'un double tutorat : un tuteur de terrain dans l'école ou l'établissement et un tuteur référent en université.
Les chefs d'établissement d'accueil et directeurs d'école jouent également un rôle important dans l'acquisition de connaissances relevant de l'organisation administrative et pédagogique de l'école ou de l'établissement, en sollicitant la présence des AED en préprofessionnalisation à l'occasion de réunions des comités et instances propres aux établissements et écoles, leur permettant ainsi de se familiariser avec leur environnement professionnel et contribuant à l'acquisition des compétences attendues pour exercer les missions qui leur sont confiées.

En outre, un traitement adapté de ces étudiants par les universités devra être développé pour garantir une bonne articulation entre leur travail et leur emploi du temps universitaire. Enfin, le rectorat d'académie pourra veiller à réunir périodiquement tous les bénéficiaires de contrat de préprofessionnalisation relevant d'une même «promotion».

3. LES OBLIGATIONS DE SERVICE

A. LE TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail d'un agent à **temps complet** est fixé à **1 607** heures (article 1 du décret 2000-815 du 25 août 2000), dont 7 heures pour la journée de solidarité, décomptées sur une base annuelle.

RÉFÉRENCES :
- Loi 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (article 6).

- Arrêté du 4 novembre 2005 fixant la journée de solidarité pour les personnels relevant du ministre de l'Éducation nationale (auquel fait référence l'article 6 précédent).
- Décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État (article 1, 2e alinéa) .

REMARQUE :
Si dans un EPLE, les personnels enseignants sont appelés à effectuer la **journée de solidarité** sur une journée pendant laquelle l'établissement est normalement fermé (par exemple, la Journées Portes Ouvertes un samedi), les AED n'ont pas y participer, sauf sur la base du volontariat et avec récupération des heures effectuées, puisque la journée de solidarité est comptabilisée dans les 1 607 heures dues.

Ces **1 607 heures** doivent être effectuées sur une période d'une durée maximale de :
- 36 semaines pour les assistants pédagogiques qui assurent des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques.
- 39 à 45 semaines en général (article 2 du décret 2003-484 du 6 juin 2003) : surveillance, utilisation des nouvelles technologies, activités éducatives, sportives et sociales.

Il est recommandé d'établir des contrats d'une quotité égale ou supérieure à 50%.
Il y a 36 semaines en présence des élèves, les autres semaines constituent les semaines administratives (service vacances). Seuls les AED mis à disposition des collectivités territoriales sont recrutés sur une période de 45 semaines. Les congés sont «imposés» aux AED en fonction du calendrier scolaire.

ATTENTION :
Depuis le 1er janvier 2022, et conformément au décret 2021-1651 du 15 décembre 2021, les AED , à l'exception des AED en préprofessionnalisation, ont la possibilité de faire des heures supplémentaires. Le taux horaire de l'indemnité pour heures supplémentaires attribuée aux assistants d'éducation fixé par l'arrêté du 15 décembre 2021 être effectuées qu'avec votre accord, en sus du temps de service défini par votre contrat de travail. Elles ne peuvent donc en aucun cas vous être imposées !

B. LE CRÉDIT D'HEURES

Les AED bénéficient d'un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à leur formation universitaire ou professionnelle. Le volume maximum d'heures pouvant être attribué à ce titre, qui est fonction de la quotité de service de l'assistant d'éducation, est déterminé par référence à un volume annuel de deux cents heures maximum pour un temps plein. Ce crédit d'heures est attribué, sur demandes formulées par les assistants d'éducation, par l'autorité qui les recrute. Article 5 du décret 2003-484 du 6 juin 2003.
Pour de plus amples informations sur le crédit d'heures, consultez l'article du SNALC, intitulé «Assistants d'éducation : pensez au crédit d'heures» : https://snalc.fr/assistants-deducation-pensez-au-credit-dheures/

ATTENTION :
Le crédit d'heures ne s'applique pas aux AED ayant signé un contrat à durée indéterminée.

Le cas des AED en contrat de préprofessionnalisation

Conformément à la circulaire 2019-156 du 6 novembre 2019, les étudiants recrutés au titre d'un contrat en préprofessionnalisation bénéficient d'un cycle de formation universitaire.

Les crédits d'heures alloués aux **AED en préprofessionnalisation** pour la réalisation de leur formation universitaire sont répartis de la manière suivante :
- 597 heures pour les étudiants ayant acquis 60 crédits ECTS dans le cadre d'une licence et justifiant d'une inscription en licence à la rentrée scolaire de la signature du contrat ;
- 808 heures pour les étudiants ayant acquis 120 crédits ECTS dans le cadre d'une licence et justifiant d'une inscription en licence à la rentrée scolaire de la signature du contrat ;
- 827 heures pour les étudiants justifiant d'une inscription dans une formation dispensée par un établissement d'enseignement supérieur délivrant un diplôme préparant au concours d'accès aux corps des personnels enseignants ou d'éducation.

RÉFÉRENCE :
Article 3 du décret 2019-981 du 24 septembre 2019.

C. LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

Voir tableau ci-dessous.

REMARQUES :
- Pour les contrats d'une durée inférieure à 12 mois, le service sera calculé au prorata de la durée de travail. Par exemple, un AED recruté pour 7 mois devra un service de 7/12 de 1 607 h s'il ne bénéficie pas du crédit d'heures de formation et 7/12 de 1 407 h, s'il en bénéficie.
- Les AP, en plus du crédit d'heures qui peut être attribué à tous les AED, peuvent bénéficier d'un temps de préparation, inclus dans leur temps de travail, au plus égal à 200 heures pour un temps complet. Il convient toutefois de proratiser ce temps de préparation en fonction du temps effectivement consacré par l'assistant d'éducation aux fonctions d'assistant pédagogique : une personne exerçant par exemple pour un tiers temps la fonction d'assistant pédagogique pourra se voir accorder soixante-six heures de préparation.

SERVICE DE 39 SEMAINES	TEMPS COMPLET (100%)	3/4 D'UN TEMPS COMPLET (75%)	MI-TEMPS (50%)
Avec crédit formation	36 heures 4 mn	27 heures 3 mn	18 heures 2 mn
Sans crédit formation	41 heures 12 mn	30 heures 54 mn	20 heures 36 mn

SERVICE DE 45 SEMAINES	TEMPS COMPLET (100%)	3/4 D'UN TEMPS COMPLET (75%)	MI-TEMPS (50%)
Avec crédit formation	31 heures 16 mn	23 heures 27 mn	15 heures 38 mn
Sans crédit formation	35 heures 42 mn	26 heures 47 mn	17 heures 51 mn

Exemples de calcul d'un temps de service d'un AP :

- Soit un AP recruté à temps complet, bénéficiant du crédit d'heures et dont un tiers du service est consacré à la fonction d'AP (les deux tiers restant à celle d'AED). Il bénéficie de 200 heures de crédit de formation, de 66 heures et 40 min (200/3) de temps de préparation.
- Il doit un service annuel de 1340 heures et 20 min (1 607 – 266 heures et 40 min), soit 37 heures et 15 min hebdomadaires, dont 12 heures et 25 min pour les fonctions d'AP.

Le cas des AED en contrat de préprofessionnalisation :

Conformément à la circulaire 2019-156 du 6 novembre 2019, le service des **AED en préprofessionnalisation** s'établit à 8 heures de présence hebdomadaire en établissement ou en école pendant trente-neuf semaines.

Le service d'enseignement est de :

- 8 heures hebdomadaires sur trente-six semaines (ce temps de présence hebdomadaire pouvant être aménagé pour tenir compte de l'organisation des enseignements pour les AED affectés en école) ;
- 6 heures hebdomadaires sur trente-six semaines, pour les AED affectés en établissements du second degré.

Les heures restantes pour atteindre les 312 heures de présence annuelles peuvent être notamment consacrées à la préparation des interventions devant les élèves, à l'analyse réflexive, à la participation aux réunions des comités et instances propres aux établissements et écoles et à la participation aux réunions organisées périodiquement par le rectorat pour tous les bénéficiaires de contrat de préprofessionnalisation relevant d'une même « promotion».

RÉFÉRENCE : Article 3 du décret 2019-981 du 24 septembre 2019.

D. LES JOURNÉES DE FRACTIONNEMENT

L'article 1 du décret 84-972 du 26 octobre1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État stipule : « *Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours* ».

Ce droit n'est pas toujours reconnu aux AED, qui remplissent pourtant bien les conditions pour en bénéficier : avoir un contrat de droit public, être agent contractuel de l'État et ne pas être enseignant. C'est pourquoi un courrier du ministère, daté du 3 juillet 2018, enjoignait aux recteurs d'accorder aux AED ces jours de fractionnement.

En conséquence, il faut donc diminuer l'horaire annuel de l'équivalent en heures travaillées, soit 14 heures pour 2 jours. Les obligations de service, pour un temps complet, doivent donc être calculées sur un volume annuel de 1593 heures au lieu de 1 607.

REMARQUE :

Pour ces 14 heures de fractionnement, l'employeur peut décider :

- soit de les prendre en compte dans le calcul du temps de travail et de la quotité horaire (le temps de travail annuel de l'AED est alors rapporté à 1 593 heures et non 1 607 heures) ;
- soit de permettre à l'AED de disposer de deux journées supplémentaires de congés annuels.

Modèle de lettre AED pour la demande des jours de fractionnement, nous consulter : aed@snalc.fr.

Voir tableau ci-dessous

E. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail est définie par l'article 3 du décret 2000-815 du 25 août 2000 :

- la **durée hebdomadaire** du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
- le **repos hebdomadaire**, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures ;
- la **durée quotidienne** du travail ne peut excéder 10 heures ;
- les agents bénéficient d'un **repos minimum quotidien** de 11 heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures ;
- le **travail de nuit** comprend au moins

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE L'IMPACT DU FRACTIONNEMENT DES JOURS DE CONGÉS SUR LA DURÉE HEBDOMADAIRE DE SERVICE DES AED

	Sans fractionnement des jours de congés : 1607 heures	Avec fractionnement des jours de congés : 1593 heures (1 607 - 14)	Réduction du temps hebdomadaire (en minutes)	Sans fractionnement des jours de congés : 803 heures 30 minutes	Avec fractionnement des jours de congés : 796 heures 30 minutes (803,5 - 7)	Réduction du temps hebdomadaire (en minutes)
SERVICE DE 39 SEMAINES	TEMPS COMPLET (100%)			MI-TEMPS (50%)		
Avec crédits formation	36 heures 05	35 heures 43	22	18 heures 02	17 heures 51	11
Sans aucune formation	41 heures 12	40 heures 50	22	20 heures 36	20 heures 25	11
SERVICE DE 45 SEMAINES	TEMPS COMPLET (100%)			MI-TEMPS (50%)		
Avec crédits formation	31 heures 15	30 heures 57	18	15 heures 37	15 heures 28	9
Sans aucune formation	35 heures 42	35 heures 24	18	17 heures 51	17 heures 42	9

Le crédit formation (universitaire ou professionnelle) est de 200 heures pour un AED à temps complet et de 100 heures pour un AED à mi-temps.
Ces 1 593 heures sont à proratiser à la quotité de service de l'AED : 1 433 heures et 42 minutes pour une quotité de 90%, 1 274 heures et 24 minutes pour 80%, 1 194 heures et 45 minutes à 75%… Tout comme le crédit formation : 180 heures pour une quotité de 90 %, 160 heures pour une quotité de 80 %, 150 heures pour une quotité de 75%…

la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures ;
- ➔ aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Le nombre d'heures hebdomadaires peut ne pas être le même selon les périodes de l'année, mais cela devrait être indiqué sur l'emploi du temps annuel de l'AED, et sans déroger aux obligations légales d'organisation du travail des AED.

En effet, la circulaire « Cadre de gestion des personnels exerçant les missions d'assistants d'éducation (AED) » du 17-09-2025 dispose : *La répartition dans l'année et dans la semaine du temps de travail est précisée par le contrat, dans le cadre annuel prévu par le premier alinéa de l'article 2 du décret du 6 juin 2003*.
Par conséquent, l'AED doit s'assurer que son emploi du temps, **annuel et hebdomadaire**, est annexé à son contrat de travail.

Par contre, cet emploi du temps n'a pas à détailler les tâches précises que l'AED doit accomplir chaque jour, celles-ci relevant de l'organisation du service de la vie scolaire.

BON À SAVOIR :
Conformément au paragraphe 2.4 de la circulaire « Cadre de gestion des personnels exerçant les missions d'assistant d'éducation (AED) » du 17 septembre 2025, un emploi du temps est communiqué à l'AED avant sa prise de poste, celui-ci peut être modifié au regard des nécessités de service. Cette modification doit intervenir dans un délai raisonnable. Elle doit s'effectuer par écrit et dans la mesure du possible prendre en compte les contraintes personnelles de l'agent.

Une pause méridienne d'au moins 45 minutes est ménagée chaque jour pour permettre la prise d'un repas. 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.
Ainsi, si l'AED surveille des élèves pendant son temps de restauration, alors ce temps doit être intégré dans son temps de travail effectif.

Dans tous les cas, un temps de pause d'une durée de 20 mn non fractionnable doit être accordé si le temps de travail en continu dans la journée est au moins égal à 6 heures. La place de ce temps de pause dans l'emploi du temps quotidien est déterminée en concertation avec l'agent dans le cadre des contraintes de travail de l'équipe ou du service concernés. Cette pause s'effectue toujours à l'intérieur de la journée dont elle n'est pas détachable. Ce temps de pause de vingt minutes peut coïncider avec le temps de restauration (pause méridienne) de l'agent. Il est inclus dans les obligations de service quotidiennes des personnels, dans le cadre des missions de service public propres à l'Éducation nationale.

ATTENTION :
Il ne faut pas confondre le temps de pause de 20 minutes et la pause méridienne de 45 minutes minimum. La pause de 20 minutes, comprise dans le temps de travail effectif impose que l'AED reste sur son lieu de travail. La pause repas n'est pas comptabilisée comme du temps de travail effectif lorsque l'AED peut vaquer librement à ses occupations personnelles (même s'il reste à l'intérieur de l'établissement pour cette pause méridienne).

Le service de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Conformément à l'article 2 du décret 2003-484 du 6 juin 2003, le **service de nuit à l'internat**, qui s'étend de l'heure de coucher à l'heure de lever des élèves fixées par le règlement intérieur de l'établissement, est décompté forfaitairement **pour 3 heures**, même le weekend.

EXEMPLE :
Votre service commence à 20 h et se termine le lendemain à 7 h. Le règlement intérieur de l'établissement fixe l'heure de coucher à 22h et l'heure du lever des élèves à 7 h. Vous effectuez **2 heures** de travail de 20 h à 22 h, puis un forfait de **3 heures** est appliqué pour votre service de nuit de 22 h à 7 h du matin. **Au total, votre temps de travail comptabilisé sera de 5 heures**.

RÉFÉRENCES :
- ➔ **Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.**
- ➔ **Arrêté du 8 janvier 2002 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail des personnels travaillant selon des cycles hebdomadaires et non hebdomadaires, en application du décret n° 2000- 815 du 25 août 2000.**

4. LE CUMUL D'ACTIVITÉS

Le cumul d'activités, c'est-à-dire cumuler un emploi public avec une (ou plusieurs) activité(s) ou une profession rémunérée, est accessible aux AED, notamment lorsqu'ils ne sont pas à temps plein ou étudiants.
Les conditions et les règles concernant ce cumul d'activités sont identiques à celles en vigueur pour les autres catégories de contractuels.

RÉFÉRENCES :
- ➔ Articles L123-1 à L123-10 du code général de la fonction publique ;
- ➔ Articles R123-1 à R123-16 du code général de la fonction publique.

Vous trouverez de nombreuses informations sur cette possibilité de cumul dans le guide du contractuel du SNALC, II. L'emploi, 5. Le cumul d'activités.

5. LES CONGÉS ANNUELS

Les AED exercent leurs droits à congés annuels pendant les vacances scolaires, compte tenu du temps de travail défini par leur contrat.

Pour les contrats de 1 an, les AED sont bien évidemment rémunérés lors des vacances scolaires.

Le décret 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique fixe le régime d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail. Il modifie les dispositions du décret 84-972 du 26 octobre 1984 auquel renvoie l'article 10 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Ainsi, lorsque l'AED n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

Cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence, sauf pour les droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales où cette règle des quatre premières semaines n'est pas applicable.

L'arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique de l'État précise que

la rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet. Elle intègre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et l'indemnité de sujétions REP/REP +. Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais et les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte.

L'indemnisation d'un jour de congé non pris est calculée en appliquant la formule de calcul suivante : rémunération mensuelle brute x 12 / 250.

6. L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

RÉFÉRENCES :

- Décret 86-83 du 17 janvier 1986 **relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État** (Titre Ier, Article 1-4).
- Circulaire du 20 octobre 2016 **relative à la réforme du décret 86-83** (6. L'entretien professionnel).
- Article 1 quater du décret 2003-484 du 6 juin 2003 crée par l'article 2 du décret 2022-1140 du 9 août 2022.
- Arrêté du 27 décembre 2024 relatif à l'évaluation professionnelle des assistants d'éducation.

L'entretien professionnel des assistants d'éducation obéit aux mêmes textes juridiques que les autres catégories de contractuels de la fonction publique d'État. Les modalités de cet entretien, ainsi que les possibilités de recours sont très précisément fixées par les textes.

L'assistant d'éducation bénéficie au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel conduit par le chef d'établissement dans lequel il exerce entièrement ou majoritairement ses fonctions ou par le conseiller principal d'éducation par délégation. Lorsque l'assistant d'éducation exerce entièrement ou majoritairement ses fonctions dans une école, son évaluation est réalisée par le directeur d'école concerné par délégation de l'inspecteur de circonscription.
Les dispositions de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 susvisé relatives à l'entretien professionnel, au compte rendu et à la demande de révision du compte rendu leur sont applicables.

Conformément à l'arrêté du 27 décembre 2024, l'entretien professionnel prévu à l'article 1er quater du décret 2003-484 du 6 juin 2003 porte notamment sur l'évaluation de la manière de servir de l'assistant d'éducation et sur ses perspectives d'évolution professionnelle. Il permet de définir les besoins de formation de l'assistant d'éducation en rapport avec ses missions et ses projets de préparation aux diplômes professionnels et aux concours d'accès aux corps de la fonction publique.

L'autorité compétente fixe la date, l'heure et le lieu de l'entretien et en informe l'assistant d'éducation au moins huit jours avant.
Les critères évalués (en annexe de l'arrêté du 27 décembre 2024) sont axés autour de trois grands domaines : compétences professionnelles et technicité, contribution à l'activité du service et capacités professionnelles et relationnelles.

Enfin, l'autorité compétente (chef d'établissement ou directeur d'école) établit et signe le compte-rendu écrit de l'entretien qui comporte notamment une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'assistant d'éducation.

Le compte rendu est communiqué à l'assistant d'éducation qui le complète, le cas échéant, de ses observations.

Le compte rendu est visé par le recteur d'académie qui peut formuler des observations. Il est notifié à l'assistant d'éducation qui le signe et l'adresse à l'autorité compétente. Celle-ci le communique au recteur d'académie qui le verse à son dossier.

Le compte rendu de l'entretien professionnel peut donner lieu à une demande de révision auprès du recteur d'académie. Ce recours hiérarchique est traité selon les modalités fixées au III de l'article 1-4 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.■



Designed by zinkevych Magnific.com



III. LA RÉMUNÉRATION

1. LE CALCUL DU TRAITEMENT

La rémunération des assistants d'éducation est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du budget, de l'éducation et de la Fonction publique (article 7 du décret n°2003-484 du 6 juin 2003).

L'arrêté du 6 juin 2003, modifié par l'arrêté du 9 août 2022, fixe le montant de cette rémunération des assistants d'éducation.

Lorsque la rémunération est fixée en référence à un indice, pour obtenir le traitement brut mensuel, il suffit de multiplier l'indice majoré (IM) par la valeur du point d'indice, commun à toute la Fonction publique. Depuis le 1er juillet 2023, la valeur brute du point d'indice est de **4,92278** euros.

Par conséquent, au 1er juin 2026, un AED en CDD rémunéré à l'indice majoré 366, perçoit un traitement brut mensuel de 1 867,02 € (366 X 4,92278 + 65,28 d'indemnité différentielle SMIC), s'il est à temps complet.

Voir tableau ci-dessous

Si un l'AED perçoit un traitement brut inférieur au SMIC (dont la valeur est, au 1er juin 2026, 1 867,02 € brut/ mois pour un temps complet, soit un SMIC horaire brut de 12,31 €), il va percevoir une indemnité différentielle, prévue par le décret 91-769 du 2 août 1991, lui permettant de percevoir le SMIC.

ATTENTION :
Depuis le 1er juin 2026, les assistants d'éducation en CDD perçoivent une indemnité différentielle de 65,28 € pour atteindre le SMIC mensuel brut, qui est de 1 867,02 € pour un temps complet. En effet, 366 X 4,92278 = 1 801,74, soit 65,28 centimes de moins que le SMIC mensuel brut.

REMARQUE :
Depuis le 1er janvier 2024, les AED en CDD sont rémunérés à l'indice majoré 366 et les AED en CDI sont rémunérés à l'indice majoré 375.

Par ailleurs, conformément à l'article 7 du décret 2003-484 du 6 juin 2003, modifié par l'article 6 du décret 2022-1140 du 9 août 2022, la rémunération des assistants d'éducation bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au moins tous les trois ans au vu des résultats de l'entretien professionnel et de la manière de servir.
Les modalités de réexamen de leur rémunération sont définies par les services académiques.

ATTENTION :
Avec l'augmentation du SMIC de 2,41 % au 1er juin 2026, l'indice plancher de la fonction publique (366 en mai 2026) pourrait être revu à la hausse afin de garantir un traitement indiciaire au moins égal au SMIC et d'éviter ainsi le versement d'une indemnité différentielle aux AED en CDD. Pour les AED en CDI, l'indice majoré 375 sera probablement relevé. Consultez régulièrement le site du SNALC, rubrique AED, pour connaître toutes les modifications impactant votre rémunération : https://snalc.fr/category/les-metiers/aed/ ou écrivez-nous à : aed@snalc.fr

Le cas des AED en contrat de préprofessionnalisation

La rémunération des AED en préprofessionnalisation est progressive, traduisant l'évolution des missions confiées aux AED en préprofessionnalisation au cours de la durée de leur contrat.

RÉMUNÉRATION BRUTE MENSUELLE DES AED EN PROFESSIONNALISATION (HORS ÉVENTUELLE BOURSE)			
	HEURES DE CRÉDIT DE FORMATION	IM	MONTANT BRUT
1re année / 60 crédits ECTS	597	325	862 €
2e année / 120 crédits ECTS	808	367	1 198 €
3e année / M1	827	367	1 219 €

La progression de la rémunération reposera sur une augmentation de l'indice de rémunération et du crédit d'heures

AED AU 1ER JUIN 2026													
CONTRAT	INDICE MAJORÉ	QUOTITÉ HORAIRE	TRAITEMENT MENSUEL BRUT	INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE	NET AVANT IR	QUOTITÉ HORAIRE	TRAITEMENT MENSUEL BRUT	INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE	NET AVANT IR	QUOTITÉ HORAIRE	TRAITEMENT MENSUEL BRUT	INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE	NET AVANT IR
CDD	366	100 %	1 801,74 €	65,28 €	1 500,52 €	75 %	1 351,30 €	48,96 €	1 125,39 €	50 %	900,87 €	32,64 €	750,26 €
CDI	375	100 %	1 846,04 €	20,98 €	1 500,52 €	75 %	1 384,53 €	15,73 €	1 125,39 €	50 %	923,02 €	10,49 €	750,26 €

consacré à la formation universitaire, sans évolution du temps d'intervention en établissement (base des 8 heures déterminée sur trenteneuf semaines). La rémunération sera versée sur l'ensemble de l'année et pourra être cumulée avec une bourse d'étude sur critères sociaux. L'objectif du dispositif étant d'attirer et de sécuriser les étudiants financièrement défavorisés, ce montant cumulé permettra d'atteindre un niveau de rémunération similaire à celui d'un apprenti.

ATTENTION :
Les indices majorés de rémunération présentés dans le tableau ci-dessus sont ceux figurant dans la circulaire 2019-156 du 6 novembre 2019. Or, depuis le 1er novembre 2024, suite à l'augmentation du SMIC horaire brut, l'indice majoré minimal reste égal 366, mais nécessite le versement d'une indemnité différentielle SMIC.

REMARQUE :
Si vous avez effectué des heures supplémentaires, au taux horaire de 13,11€, vérifiez bien que celles-ci vous ont été payées. Décret 2021-1651du 15 décembre 2021 et arrêté du 15 décembre 2021

BON À SAVOIR :
Les assistants d'éducation ne peuvent pas signer un PACTE, mais ils peuvent être impactés par le PACTE (dispositif visant à organiser la continuité pédagogique en cas d'absence d'un enseignant et mis en oeuvre à la rentrée de septembre 2023). Article 5 du décret 2023-732 du 8 août 2023 : « *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.* »
Concernant ces heures, il y a deux possibilités :

- soit elles s'inscrivent dans l'emploi du temps de l'AED ;
- soit elles sont en sus des heures dues par l'AED et sont rémunérées en HS (13,11 €).

2. LES INDEMNITÉS

A. LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

RÉFÉRENCES :

- Titre IV du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié.
- Guide SFT du ministère de la transformation et de la fonction publiques.

Le supplément familial de traitement (SFT) est un complément de rémunération et est versé à l'AED, comme à tout agent public (fonctionnaire ou contractuel), qui a au moins un enfant de **moins de 20 ans** à charge au sens des prestations familiales.

Lorsque les deux parents sont agents publics, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents sur la base d'une déclaration commune de choix du bénéficiaire. Ce choix peut être modifié au terme d'un délai d'un an. Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Le SFT est versé à partir du 1er jour du mois suivant celui au cours duquel les conditions pour en bénéficier sont remplies. Par exemple, le SFT est versé à partir du 1er novembre en cas de naissance le 13 octobre.
Le versement cesse au 1er jour du mois au cours duquel les conditions ne sont plus remplies. Par exemple, le versement du SFT cesse à partir du 1er juin pour un enfant atteignant l'âge de 20 ans le 27 juin.

Le SFT n'est pas versé automatiquement. Il faut donc en faire la demande et la réitérer à chaque renouvellement de contrat ou en cas de changement d'employeur, notamment au moment du passage en CDI. Par ailleurs, certains employeurs exigent que la demande soit refaite chaque année. La vérification régulière du versement du SFT est donc de mise.

Le SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge et comprend un élément fixe et un élément proportionnel (calculé à partir de la rémunération mensuelle brute).

Toutefois, seuls les agents dont l'indice majoré de rémunération est compris entre 454 et 722 bénéficient de la partie fixe et de la partie proportionnelle du SFT (article 10 bis du décret 85-1148 du 24 octobre 1985).
Ainsi, les AED, ayant un indice majoré infé inférieur à 454 doivent se contenter du montant minimum du SFT.
Mais de plus, en cas de temps incomplet, ce montant minimum est proratisé, c'est-à- dire proportionnel à la quotité travaillée (sauf pour un seul enfant).

MONTANTS MENSUELS BRUTS DU SFT EN FONCTION DU NOMBRE D'ENFANTS ET DE LA QUOTITÉ TRAVAILLÉE, AU 1ER JANVIER 2026

NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE	TEMPS COMPLET	QUOTITÉ TRAVAILLÉE DE 75%	QUOTITÉ TRAVAILLÉE DE 50%
1	2,29 €	2,29 €	2,29 €
2	77,72 €	58,29 €	38,86 €
3	194,04 €	145,53 €	97,02 €
Par enfant supplémentaire	138,67 €	104,00 €	69,33 €

Pour conclure, un AED à temps incomplet ne perçoit qu'une fraction du SFT minimal pour élever ses enfants. C'est la double peine : un salaire incomplet imposé par l'Éducation nationale (tellement incomplet qu'il en est par ailleurs indécent) et un SFT incomplet imposé aussi.

Le coût d'un enfant est-il deux fois moins élevé lorsque la mère ou le père est contraint de travailler à mi-temps ? À en croire nos législateurs, les charges familiales sont elles aussi proratisables… Le SNALC ne peut pas admettre un tel raisonnement.

REMARQUES :

- Pour les AED cumulant plusieurs emplois à temps non complet, il ne devra être versé que par une seule collectivité.
- Le SFT se cumule avec les autres allocations familiales auxquelles l'AED a droit.
- Le SFT est maintenu dans sa totalité en cas de congé maladie et de grève.

B. L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

RÉFÉRENCES :
Titre III du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié.

Un agent public perçoit une indemnité de résidence selon sa ville d'affectation. Cette indemnité a été créée pour compenser les écarts de coût de la vie entre les villes.

À noter que le découpage du territoire adopté pour le versement de cette indem nité ne correspond plus à la réalité du coût de la vie et aux difficultés de logement sur le territoire. En effet, le découpage a été réalisé à l'issue de la seconde guerre mondiale, privilégiant les zones dans lesquelles les destructions avaient été les plus importantes et dans lesquelles il a été longtemps très difficile de se loger. Pour le SNALC, il est nécessaire de réformer globalement ce dispositif comme cela a déjà été fait ponctuellement en septembre 2023.

Il existe trois zones d'indemnités :

- zone 1 avec un taux à 3 % (avec un montant minimum mensuel de 54,05 euros) ;
- zone 2 avec taux à 1 % (avec un montant minimum mensuel de 18,01 euros) ;
- zone 3 avec taux à 0 %.

REMARQUES :

- Pour les agents à **temps partiel** ou à **temps incomplet**, l'indemnité de résidence est calculée dans les mêmes conditions que ceux exerçant à temps complet (même pourcentage

vis-à-vis de l'indice, même plancher), puis réduite au prorata du temps de travail effectif.

- Si deux agents dans le même foyer bénéficient de l'indemnité de résidence, elle est versée à chacun des deux.
- L'indemnité de résidence est versée mensuellement comme le traitement indiciaire.
- L'indemnité de résidence est versée intégralement lorsque l'agent est en congé de maladie à demi-traitement.

Voir tableau « Montant mensuels…»

C. LES INDEMNITÉS REP ET REP+

Depuis le 1er janvier 2023, les AED exerçant en éducation prioritaire perçoivent les indemnités REP et REP+, conformément au décret 2015-1087 du 28 août 2015, modifié par le décret 2022-1534 du 8 décembre 2022, portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes «Réseau d'éducation prioritaire» et « Réseau d'éducation prioritaire renforcé».

Toutefois, les montants de ces indemnités REP et REP + versés aux AED sont inférieurs de 36,2 % par rapport à celles attribuées aux personnels enseignants, aux conseillers principaux d'éducation, aux personnels de direction, aux personnels administratifs et techniques, sociaux et de santé et aux psychologues de l'Éducation nationale, ce que le SNALC dénonce.

L'arrêté du 28 août 2015, modifié par l'arrêté du 8 décembre 2022, fixe les taux annuels en application.

L'indemnité REP (réseau d'éducation prioritaire) ne comporte qu'une part fixe. Pour les AED à temps complet, son montant annuel brut est de 1 106 €. Son versement est mensuel.

L'indemnité REP+ (réseau d'éducation prioritaire renforcée) comporte une part fixe et une part modulable. Pour les AED, le montant maximum de la part fixe est de 3 263 € (temps complet) et le montant maximum de la part modulable est de de 448 €.

La part fixe est versée mensuellement. La part modulable est versée à l'issue de chaque année scolaire.
La part modulable est attribuée sur la base d'objectifs collectifs d'engagement professionnel fixés au niveau national. Son montant est déterminé à l'issue de chaque année scolaire par le recteur d'académie. Il faut donc vérifier que cette part modulable est bien versée (en une seule fois, généralement en août), notamment en cas de changement d'établissement ou en cas de signature d'un CDI ou de non-renouvellement de contrat

De même, en début d'année scolaire, l'indemnité REP ou la part fixe de l'indemnité REP+ tarde souvent à être payée. Il faut donc s'assurer lors de la régularisation que l'intégralité des arriérés est bien versée.

Voir tableau cidessous

INDEMNITÉS REP ET REP+ VERSÉES AUX AED EN FONCTION DE LA QUOTITÉ TRAVAILLÉE			
QUOTITÉ TRAVAILLÉE	100%	75%	50%
INDEMNITÉ REP (PAR AN)	1 106 €	829,50 €	553 €
INDEMNITÉ REP (PAR MOIS)	92,17 €	69,13 €	46,08 €
INDEMNITÉ REP+ (PART FIXE PAR AN)	3 263 €	2 447,25 €	1 631,50 €
INDEMNITÉ REP+ (PART FIXE PAR MOIS)	271,92 €	203,94 €	135,95 €

REMARQUE :
Les AED qui n'exercent leurs fonctions que sur une partie de l'année scolaire (remplacements de courte durée) ou sur une partie de leurs obligations hebdomadaires de service en réseau d'éducation prioritaire ou en réseau d'éducation prioritaire renforcée (qu'ils soient à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel) reçoivent une fraction de l'indemnité REP ou REP+ au prorata de la durée d'exercice ou du temps de service.

BON À SAVOIR :
L'attribution de l'indemnité REP ou REP+ est subordonnée à l'exercice effectif des fonctions dans une école ou un établissement y ouvrant droit. Par conséquent, le versement de l'indemnité est suspendu à compter du moment où l'AED n'est plus en poste.

D. L'INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT

Les AED qui exercent sur plusieurs établissements peuvent prétendre à un remboursement de leurs frais de déplacement lorsqu'ils exercent en dehors de leur commune de rattachement administratif et de leur commune de résidence familiale.

La prise en charge des frais de déplacements des agents est obligatoire, dans les conditions fixées par le décret n° 2006- 781 du 3 juillet 2006, l'article 14 de l'arrêté du 20 décembre 2013 relatif à l'application du décret précité et la circulaire n° 2015- 228 du 13 janvier 2016, dès lors qu'ils interviennent en dehors de leur résidence administrative ou personnelle.

REMARQUES :

- Ces déplacements peuvent correspondre à des missions ponctuelles aussi bien qu'à des déplacements réguliers.
- Les réunions tenues à la demande de l'administration pour l'exécution du service, hors des communes de résidence administrative et familiale, constituent des missions ouvrant droit à indemnisation de frais de déplacement.
- Ces déplacements peuvent également correspondre à des stages ou actions de formation, initiale ou continue, organisés par l'administration ou à son initiative.

L'indemnisation des frais de transport est réalisée dans les conditions prévues pour les agents en mission (article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2013).

L'indemnisation s'effectue sur la base de ces indemnités kilométriques lorsque l'AED est **contraint** d'utiliser un véhicule personnel pour l'exercice de ses fonc-

MONTANTS MENSUELS BRUTS DE L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE EN FONCTION DE LA ZONE, DU TYPE DE CONTRAT ET DE LA QUOTITÉ TRAVAILLÉE, AU 1ER JANVIER 2026										
CONTRAT	INDICE	QUOTITÉ HORAIRE	IR ZONE 1 3%	IR ZONE 2 1%	QUOTITÉ HORAIRE	IR ZONE 1 3%	IR ZONE 2 1%	QUOTITÉ HORAIRE	IR ZONE 1 3%	IR ZONE 2 1%
CDD	366	100 %	54,05 €	18,01 €	75 %	40,53 €	13,51 €	50 %	27,02 €	9,00 €
CDI	375	100 %	55,38 €	18,46 €	75 %	41,53 €	13,84 €	50 %	27,69 €	9,23 €

tions, **en l'absence de moyen de transport** adapté au déplacement considéré.

Les AED peuvent utiliser un véhicule personnel pour les déplacements liés à l'exercice de leurs fonctions, sur autorisation de leur chef de service, quand l'intérêt du service le justifie (article 10 du décret 2006-781 du 3 juillet 2006, modifié par le décret 2019-1044 du 11 octobre 2019).

- L'AED autorisé à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service est indemnisé de ses frais de transport soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques, dont les taux sont fixés par l'arrêté du 26 février 2019.
- L'AED qui utilise son véhicule personnel n'a pas droit au remboursement des impôts, taxes et assurances qu'il acquitte pour son véhicule.

ATTENTION :
L'AED doit avoir souscrit une assurance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages qui seraient causés par l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles.

E. LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR AUX FRAIS DE TRANSPORT DES SALARIÉS

RÉFÉRENCES :
- Décret 2010-676 du 21 juin 2010.
- Décret 2008-1501 du 30 décembre 2008.
- Circulaire du 22 mars 2011, paragraphe 3.2.1, page 6.

Les AED, comme les fonctionnaires, qui prennent les **transports publics** (bus, train, métro, tram) ou ont recours à une location de vélo pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient **obligatoirement** du remboursement partiel de ces frais. Sont prises en charge par l'employeur, à hauteur de **75 %**, les cartes d'abonnement annuelles, mensuelles, ou hebdomadaires (les titres de transport tels que les tickets de métro, les tickets de bus… achetés à l'unité ne sont pas remboursables).
La prise en charge est fixée à 75 % du prix de l'abonnement, dans la limite de 104,04 € par mois.

Le remboursement partiel du prix du titre de transport est mensuel.
Un AED à temps partiel, à temps incomplet ou non complet, **pour une durée égale ou supérieure à un mi-temps**, bénéficie de la même prise en charge qu'un agent à temps plein.

Pour un AED dont **le temps de travail est inférieur au mi-temps**, la prise en charge est réduite de moitié.

EXEMPLE :
Un collègue qui a un service de 8 heures aura droit à un remboursement des 8/9 de 75% de son abonnement (décret 2008-1501 du 30 décembre 2008).

La page « Remboursement des frais de transport domicile-travail (fonction publique) » du site service-public.fr offre de nombreuses informations, en rappelant également les textes officiels.

F. LE FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

RÉFÉRENCES :
- Décret 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État, modifié par le décret 2022-1562 du 13 décembre 2022.
- Arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n°2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État, modifié par l'arrêté du 13 décembre 2022.

Depuis le 11 mai 2020, afin d'encourager le recours à des transports plus faciles, moins onéreux et plus propres, les AED peuvent bénéficier du « forfait mobilités durables».
Il s'agit de la prise en charge par l'employeur des frais de transport personnels entre le domicile et le lieu de travail.

Depuis 2022, aux vélos (bicyclettes ou vélos électriques) et à la voiture dans le cadre du covoiturage (que l'AED soit conducteur ou passager) s'ajoutent désormais les engins de déplacement personnels motorisés et les services de mobilité partagée.

Le nombre minimal de jours d'utilisation du moyen de transport est de 30 jours.

Le montant annuel du « forfait mobilités durables » est désormais compris entre 100 et 300 €, exonérés d'impôts et de prélèvements sociaux :
- 100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport prévue est d'au moins 100 jours.

Le montant du forfait et le nombre minimal de jours peuvent être modulés à proportion de la durée de présence de l'AED dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé lorsque :

- l'AED a été recruté au cours de l'année ;
- l'AED quitte son emploi au cours de l'année (retraite, rupture conventionnelle, démission, licenciement) ;
- l'AED a été placé dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année (congé parental, congé pour convenances personnelles…).

Par ailleurs, au titre des déplacements réalisés à compter du 1er septembre 2022, le versement du « forfait mobilités durables » est cumulable avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

ATTENTION :
L'attestation sur l'honneur peut faire l'objet d'un contrôle a posteriori par l'administration concernant l'utilisation du vélo ou d'un engin de déplacement personnel motorisé. Le contrôle est obligatoire concernant le covoiturage et les services de mobilité partagée.

À SAVOIR :
Pour un versement de **l'indemnité l'année n, la demande devra être déposée avant le 31 décembre de l'année n-1**, accompagnée d'une attestation sur l'honneur certifiant l'utilisation des modes de transports concernés.

G. LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

L'article L827-1 du CGFP a aligné la législation en matière de protection sociale dans la fonction publique sur celle du secteur privé.

Depuis le 1er mai 2026, la souscription au régime complémentaire santé est obligatoire (sauf cas particuliers de dispense). Les contractuels doivent être affiliés au contrat collectif de la MGEN/CNP. En plus d'un « panier de soins » socle, l'agent a également la possibilité de souscrire des garanties optionnelles, avec une prise en charge par l'employeur de 50 % du montant de la garantie optionnelle, dans la limite de 5 euros.

Conformément à l'article 3 du décret 2022-633 du 22 avril 2022, l'agent peut être dispensé :
- s'il est bénéficiaire d'un contrat indi-

viduel à la date d'entrée en vigueur du nouveau régime. Il pourra être dispensé jusqu'à la date d'échéance de son contrat individuel dans la limite de douze mois ;
- ➔ s'il est bénéficiaire d'un contrat collectif à adhésion obligatoire en qualité d'assuré principal ou en qualité d'ayant droit ;
- ➔ s'il est titulaire d'un contrat à durée déterminée et bénéficiaire d'un contrat individuel de protection sociale complémentaire en santé ;
- ➔ s'il est bénéficiaire de la complémentaire santé solidaire.

À tout moment, l'agent peut renoncer à cette dispense et demander à s'affilier au contrat collectif.

Par ailleurs, une offre en prévoyance, à adhésion facultative, est proposée aux agents.
Même si le contractuel n'a pas souscrit au contrat collectif santé, cette adhésion lui permet de protéger ses revenus en cas de maladie, accident, invalidité…
L'employeur participe au financement de la cotisation à hauteur de 7 euros bruts par mois.

H. L'INDEMNITÉ DE REPAS

Ainsi que précisé à l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2013, l'indemnité forfaitaire de **repas** est versée si l'agent se trouve en mission ou en situation d'intérim ou en stage de formation continue pendant la totalité de la période comprise entre 11 et 14 heures pour le repas de midi et entre 18 et 21 heures pour le repas du soir. L'intéressé, pour bénéficier d'une telle indemnité, doit donc se trouver hors des communes de ses résidences administrative et familiale pendant la totalité de l'une de ces deux durées.

I. LES FRAIS ENGAGÉS À L'OCCASION D'UN CONCOURS OU D'UN EXAMEN PROFESSIONNEL

Selon l'article 6 du décret 2006-781 du 3 juillet 2006, l'agent appelé à se présenter aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou d'un examen professionnel organisé par l'administration, hors de ses résidences administrative et familiale, peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport entre l'une de ses résidences et le lieu où se déroulent les épreuves.

Ces frais de transport sont pris en charge dans la limite d'un aller et retour par année civile. À titre dérogatoire, l'agent appelé à se présenter aux épreuves d'admission d'un concours peut bénéficier d'une seconde prise en charge de ses frais de transport, aller et retour, au cours de la même année civile (circulaire 2015-228 du 13 janvier 2016). Ne sont pas pris en compte les frais de repas et de nuitées.

J. L'AIDE AUX DEVOIRS

RÉFÉRENCE :
Vadémécum disponible sur le site du ministère de l'Éducation nationale.

Les missions des assistants d'éducation, définies par le décret n°2003-484 du 6 juin 2003, désignent l**es AED comme des acteurs essentiels du dispositif «Devoirs faits»**.
Leur intervention est facilitée lorsque le programme est mis en place sur les heures dites «de permanence» dont ils ont la responsabilité.

Ils peuvent aussi intervenir lors des autres temps prévus.

Les AED interviennent soit dans le cadre de leur temps de service si l'organisation des services de l'établissement le permet, soit hors temps de service. Ils sont alors rémunérés en heures supplémentaires, imputées sur le même budget que celles effectuées par les enseignants.

Depuis le premier trimestre de l'année scolaire 2017-2018, les AED peuvent être mobilisés sur ce nouveau programme soit par redéploiement de leurs activités au profit de l'aide aux devoirs là où le contingent d'AED le permet, soit, avec leur accord, au-delà de la durée de travail prévue par leur contrat en les rémunérant en heures supplémentaires sur la base du décret n°96-80 du 30 janvier 1996.

L'arrêté du 30 janvier 1996, modifié par l'arrêté du 21 janvier 2009, fixe dans son article 1 le montant de la rémunération horaire servie aux AED assurant les études dirigées ou l'accompagnement éducatif hors temps scolaire à 15,99 €.

3. LES PRÉLÈVEMENTS OBLIGATOIRES SUR LE SALAIRE DES AED

A. LA CSG ET LA CRDS

La Contribution Sociale Généralisée (CSG), impôt qui participe au financement de la protection sociale depuis 1991 et la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), impôt pour résorber l'endettement de la Sécurité sociale depuis 1996, sont prélevées sur les salaires des fonctionnaires et des contractuels, dont les AED.

Depuis le 1er janvier 2018, **le taux de la CSG non déductible** du revenu imposable sur les revenus d'activité, dont les salaires, est de **2,4** % de 98,25 % du traitement brut (+ indemnité de résidence + SFT + indemnité compensatrice de la CSG) et le **taux de la CSG déductible** du revenu imposable est de **6,8** % de 98,25 % du traitement brut (+ indemnité de résidence + SFT + indemnité compensatrice de la CSG).

BON À SAVOIR :
Depuis le **1er janvier 2018**, une indemnité compensatrice doit être versée aux contractuels, donc aux AED, pour compenser **la hausse de 1,7 point de la CSG**, dans l'objectif de ne pas perdre de pouvoir d'achat.

Le taux de la CRDS est de **0,5**% de 98,25% du traitement brut (+ SFT + indemnité de résidence + indemnité compensatrice de la CSG). Ce taux n'a pas été modifié depuis 1996.

REMARQUES :
- ➔ Depuis le 1er janvier 2018, la contribution exceptionnelle de solidarité (1 %) et les cotisations maladie, maternité, invalidité et décès (0,75%) ont été supprimées pour compenser la hausse de la CSG.
- ➔ En tant qu'agent contractuel de l'Éducation nationale, l'AED est affilié au régime général de la Sécurité sociale pour l'assurance maladie.
- ➔ L'affiliation à la Sécurité sociale peut profiter à certains des proches de l'AED en tant qu' « ayant droit » : enfants à charge et sous certaines conditions conjoint, concubin ou toute autre personne qui vit avec l'AED, et est à sa charge depuis au moins 12 mois.
- ➔ Les AED peuvent prétendre à la Complémentaire Santé Solidaire (CSS). Elle ouvre droit à la prise en charge de la part complémentaire des dépenses de santé. Elle remplace la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C) et est ouverte aux ex-bénéficiaires de l'Aide pour une Complémentaire Santé (ACS). Pour en bénéficier, l'AED ne doit pas dépasser un certain montant de ressources. Au-delà, une participation pourra être demandée.

La page «Complémentaire santé solidaire» du site service-public.fr offre de nombreuses informations, en rappelant également les textes officiels.

B. LES COTISATIONS SPÉCIFIQUES AUX NON TITULAIRES

Il s'agit des cotisations **retraite du régime général** (ou retraite de base) et des cotisations **retraite du régime complémentaire**.

COTISATIONS RETRAITE (RÉGIME GÉNÉRAL)

Là encore, l'ensemble des revenus est pris en compte pour l'application d'un taux de 0,40 % (assurance vieillesse déplafonnée) et un autre à 6,90 % (assurance vieillesse plafonnée) pour la totalité des revenus dans la limite du plafond mensuel de sécurité sociale (soit 4 005 euros par mois en 2026 ou 48 060 euros pour l'année).

COTISATIONS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Pour les revenus n'excédant pas le plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 4 005 euros/mois en 2026), un taux de 2,80 % est appliqué au titre de l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec - tranche A).
Le supplément familial de traitement (SFT) est exclu de la base de ces cotisations.

C. LES AUTRES RETENUES SUR SALAIRES

- Des cotisations MGEN adulte(s) et enfant(s) correspondant à la mutuelle ou complémentaire santé.
- Les absences pour convenance personnelle, grève ou toute absence non justifiée sont des absences sans traitement. Dans ce cas, sont retirés un trentième du traitement brut et également un trentième de toutes les primes et indemnités (indemnité de résidence), à l'exception des sommes allouées à titre de remboursement de frais, avantages familiaux et prestations sociales (SFT).

ATTENTION :

- Dans le cas d'une **grève reconductible**, les jours décomptés vont théoriquement du premier au dernier jour de grève inclus. Les jours fériés, les samedis, les dimanches et les jours où l'AED ne travaille pas sont également retirés.
  Références : Circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en oeuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'État en cas de grève et décision du conseil d'État du 7 juillet 1978, arrêt Omont. **Une journée de grève** (ou une autorisation d'absence sans traitement) correspond à une retenue pour « service non fait » d'un trentième sur votre rémunération (primes et indemnités incluses, à l'exception des avantages familiaux et prestations sociales, en particulier : supplément familial de traitement, indemnité représentative de logement ou, lorsqu'elles sont versées par l'État, prestations familiales).
- Les formations, les sorties scolaires, les voyages scolaires, et toutes les convocations officielles ne font pas l'objet d'une retenue sur traitement. ■

COTISATIONS		ASSIETTES		TAUX
Cotisations retraite	**Retraite de base (Assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale)**	Traitement indiciaire + Indemnité de résidence + Supplément familial de traitement (SFT) + Primes et indemnités + Avantages en nature.		0,40 %
		Traitement indiciaire + Indemnité de résidence + Supplément familial de traitement (SFT) + Primes et indemnités + Avantages en nature dans la limite de **4 005** €/mois.		6,90 %
	Retraite complémentaire (Ircantec)	Tranche A	Traitement indiciaire + Indemnité de résidence + Primes et indemnités + Avantages en nature dans la limite de **4 005** €/mois.	2,80 %
		Tranche B	Part du Traitement indiciaire + Indemnité de résidence, des primes et indemnités et des avantages en nature supérieure à **4 005** €/mois	7,06 %



IV. L'ACTION **SOCIALE**

Les prestations d'action sociale sont versées sous conditions d'éligibilité et financées sur le budget de l'État. Elles viennent en complément des prestations légales et des prestations familiales gérées par les caisses d'allocations familiales (CAF).

ATTENTION :
Les aides sociales sont des prestations facultatives (contrairement aux prestations versées par la Caisse d'Allocations Familiales), et l'AED doit en faire la demande. Elles sont versées dans la limite des crédits prévus à cet effet et leur paiement ne peut donner lieu à rappel. Par conséquent, l'AED doit bien respecter les dates de dépôt des dossiers et fournir la totalité des documents et justificatifs exigés, sous peine de retard dans le versement des prestations auxquelles il a droit, voire de refus.

Les prestations d'action sociale sont accordées au titre :

- Des **Prestations Inter Ministérielles** (PIM) définies par le Ministère de la Fonction publique.
- L'action sociale interministérielle.
- Depuis le 1er janvier 2021, les AED peuvent également bénéficier du plan d'action sociale des régions : les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS).
- Des **Actions Sociales d'Initiative Académique** (ASIA) définies par le recteur en fonction des orientations ministérielles et académiques (ces dernières tiennent compte du contexte propre à chaque académie et des besoins spécifiques localement identifiés).
- Des **aides financières exceptionnelles**.

1. L'ACCÈS AUX PIM

Les AED en position d'activité et sous contrat initial de droit public de 10 mois minimum peuvent bénéficier des PIM.

Chèque-vacances :
www.fonctionpublique-chequesvacances. fr
Le chèque vacances est une épargne prélevée mensuellement par le prestataire et abondée d'une participation de l'employeur, en fonction du revenu fiscal.
Un simulateur de droits est disponible sur internet.
Depuis peu, une application mobile, « Le chèque vacances connect» permet de payer au centime près.
Des informations détaillées figurent également sur le site de la fonction publique.

Cesu «garde d'enfant 0-6 ans» :
www.cesu-fonctionpublique.fr
Aide destinée à la prise en charge partielle des frais de garde engagés par les agents pour leurs enfants de moins de 6 ans quel que soit le mode de garde (crèche, assistante maternelle agréée, garderie périscolaire…). Elle est versée sous forme de chèque emploi-service (CESU).

Le montant de cette aide varie entre 200€ et 840 € par année pleine et par enfant à charge. Il est modulé en fonction des ressources, du lieu de résidence principale et de la situation familiale. N'hésitez pas à demander vos tickets CESU dès maintenant si vous répondez aux critères.

REMARQUE :
L'association « Les Fauvettes » reçoit une subvention annuelle correspondant à la participation de l'administration aux frais de fonctionnement et permettant de pratiquer une réduction financière des tarifs pour les séjours des enfants des personnels dans ses centres de vacances. www.les-fauvettes.fr.

BON À SAVOIR :
Dans l'accès au logement locatif, l'Éducation nationale aide les AED en CDI à trouver un garant, par un partenariat avec CAUTIONEO.

2. L'ACCÈS AUX ASIA

Les AED en **position d'activité** et sous contrat initial de droit public de **6 mois minimum** peuvent bénéficier des ASIA.

Asia logement :
Aide pour les agents qui entrent dans un logement, en finançant une partie des frais de caution, d'agence, de déménagement ou encore l'achat de l'équipement de première nécessité.

ATTENTION :
Aide non compatible avec l'aide du comité interministériel des villes (CIV).

Famille :

- Aide à la **garde d'enfant âgé de moins de 3 ans**. (Le montant accordé est souvent égal à 50 % des frais restant à la charge de l'agent après perception des différentes aides et est limité pour la période par agent et par enfant. Modes de garde concernés : structure d'accueil collectif (crèches) ou assistant(e) maternel(le) agrée).

- Participation aux **activités culturelles et sportives** pour les **enfants de l'AED**.
- Aide aux **frais d'inscription des étudiants** pour les parents d'un enfant étudiant.
- Aide au **BAFA**. Aide destinée à financer en partie la préparation du BAFA.

Handicap et maladie :

- Participation aux **frais de déplacement auprès des hospitalisés** (conjoint ou enfant hospitalisé loin du domicile).
- Participation aux **frais liés au handicap** (agent ou conjoint ou enfant handicapé).

Vacances et culture :

- Prise en charge partielle des **frais de séjour des enfants de moins de 18 ans** (en camping, hôtel, location, classes découverte et colonies de vacances agréés par le ministère de l'Éducation nationale, centres de loisirs avec et sans hébergement). Prestations non cumulables avec les PIM : «maisons familiales ou villages familiaux de vacances », «Gites de France», «colonies de vacances» et « séjour dans le cadre éducatif ».
- Aide aux **séjours pédagogiques**. Aide destinée à financer les séjours des enfants, organisés par les établissements scolaires et agréés par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Formation et études des enfants :

- Remboursement d'une fraction des droits d'inscription acquittés pour une formation (sous condition de ne pas avoir bénéficié d'une bourse pour cette formation).
- Aides aux études des enfants (non scolarisés hors territoire national, ni dans un établissement privé hors contrat avec l'Éducation nationale, ni en formation rémunérée y compris en contrat d'apprentissage).

ATTENTION :

La liste des aides présentées ci-dessus n'est pas du tout exhaustive. Par conséquent, vous retrouverez tous les renseignements nécessaires aux prestations d'aides sociales d'initiative académique sur chaque site académique dans la rubrique « action sociale ». Vous pouvez également être accompagné par le service social en faveur des personnels de votre académie.

De nombreuses informations sont disponibles sur le **site académique**, en tapant « **Action sociale académie de…**» sur un moteur de recherche ou en suivant ce lien : https://www.education.gouv.fr/l-action-sociale-en-faveur-des-personnels-du-ministerecharge-de-l-education-nationale-307760.

REMARQUES :

- Les ASIA, par définition d'origine académique, peuvent varier sensiblement d'une académie à l'autre, tant pour les conditions d'accès que pour les montants versés. Renseignez-vous auprès du rectorat de votre académie.
- La plupart de ces prestations sociales sous soumises à condition de ressources, évaluées à partir de votre quotient familial ([(ressources annuelles imposables - abattements sociaux) /12 + prestations mensuelles] / nombre de parts).



3. L'ACCÈS AUX AIDES FINANCIÈRES EXCEPTIONNELLES

RÉFÉRENCE :
Circulaire 2007-121 du 23 juillet 2007.

A. LES SECOURS

Le dispositif des secours est à destination des AED qui ont à faire face à des **difficultés passagères par suite d'évènements imprévus et exceptionnels**. Les secours sont accordés par le recteur d'académie en fonction du montant des crédits disponibles et de l'ensemble des demandes présentées, après entretien avec l'assistant de service social et avis de la commission d'action sociale compétente.
Dans le cas d'une situation à caractère d'urgence, le recteur peut toutefois attribuer, à titre dérogatoire, une aide exceptionnelle, sans consultation préalable de la commission qui sera informée a posteriori.

B. LES PRÊTS À COURT TERME ET SANS INTÉRÊT

Ce dispositif s'adresse aux AED qui connaissent des difficultés passagères mais dont la situation ne justifie pas l'attribution d'une aide à caractère définitif. La gestion financière des prêts a été confiée à la MGEN dans le cadre de conventions annuelles successives.

Les **prêts à court terme** sont accordés par le recteur d'académie selon la même procédure et les critères en usage pour l'attribution des secours. Il appartient au recteur d'académie, après consultation de la commission Académique d'Action Sociale (CAAS), et dans la limite des crédits disponibles, d'en fixer le montant et les modalités de remboursement. Leur durée ne peut être supérieure à deux ans.

Tous les AED liés à l'État par un contrat de droit public conclu pour une durée initiale égale ou supérieure à six mois et rémunérés sur le budget de l'État, et tous les AED recrutés et rémunérés par les services déconcentrés de l'État ou les établissements publics locaux d'enseignement peuvent bénéficier de ces secours et prêts.

BON À SAVOIR :

Le Pass Éducation, qui se présente sous la forme d'une carte, permet d'accéder gratuitement à des musées et monuments nationaux et est attribué à l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale, donc aux AED, exerçant de manière effective (à temps complet ou à temps incomplet) en école, collège, lycée publics et privés sous contrat.

Par conséquent, si vous ne l'avez pas encore, pensez à le demander à votre directeur d'école ou à votre principal dans les collèges ou à votre proviseur dans les lycées. Renseignez-vous auprès du secrétariat de votre établissement. Vous devrez fournir une photo d'identité.

Vous pouvez aussi l'obtenir en ligne : e-Pass.education

Ce Pass Éducation est valable pour une période définie de 3 ans et prend effet dès réception par les agents. ■



V. LES **DROITS** ET LES **OBLIGATIONS** STATUTAIRES

Les droits et les obligations des assistants d'éducation sont définis par le code général de la fonction publique (CGFP) et par le décret 86-83 du 17 janvier 1986.
Les assistants d'éducation sont des agents publics.
En l'occurrence, toutes les dispositions qui s'appliquent aux agents publics s'appliquent aux assistants d'éducation.

1. LES DROITS

La liberté d'opinion :

« *La liberté d'opinion est garantie aux agents publics.* » (Article L111-1 du code général de la fonction publique).
« *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131- 7.* » (Article L131-1 du code général de la fonction publique).

La discrimination liée au sexe :

« *Aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe.* » (Article L131-2 du code général de la fonction publique).
« *Aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* » (Article L131-3 du code général de la fonction publique).
« *Des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.* » (Article L131-4 du code général de la fonction publique).

Le témoignage de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dans l'exercice de ses fonctions :

« *Un agent public signale aux autorités judiciaires des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions conformément à l'article L. 121-11. Il peut signaler les mêmes faits aux autorités administratives.* » (Article L135-1 du code général de la fonction publique).
« *Un agent public peut signaler à l'une des autorités hiérarchiques dont il relève des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens de l'article L.121-5 dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.*
Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article L.124-2.» (Article L135-3 du code général de la fonction publique).
« *Aucun agent public ne peut faire l'objet d'une mesure concernant le recrutement, la titularisation, la radiation des cadres, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, le reclassement, la promotion, l'affectation, les horaires de travail ou la mutation, ni de toute autre mesure mentionnée aux 11° et 13° à 15° du II de l'article 10-1 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, ni de menaces ou de tentatives de recourir à celles-ci pour avoir :*

1. *Effectué un signalement ou une divulgation publique dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la même loi ;*
2. *signalé ou témoigné des faits mentionnés aux articles L.135-1 et L.135-3 du présent code.*

Dans les cas prévus aux 1° et 2° du présent article, les agents publics bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée. » (Article L135-4 du code général de la fonction publique).
«L'agent public qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal. » (Article L135-5 du code général de la fonction publique).

L'interdiction du harcèlement sexuel :

« Aucun (AED) ne doit subir les faits :

1. *de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humi- liant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*
2. *ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.* » (Article L133-1 du code général de la fonction publique).

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique est devenue une priorité sous la présidence d'Emmanuel Macron avec l'adoption de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Par ailleurs, l'article 80 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 (qui à créé un article 6 quater A à la loi 83-634 du 13 juillet 1983) a rendu obligatoire un dispositif de signalement pour les victimes et les témoins. Ainsi, l'article L135-6 du code général de la fonction publique dispose : « *Les employeurs publics mentionnés à l'article L. 2 mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.* »

Les articles R135-1 à R135-10 du code général de la fonction publique relatifs au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique précisent les modalités de mise en oeuvre de la procédure de signalement.

L'interdiction du harcèlement moral :

« *Aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*» (Article L133-2 du code général de la fonction publique).

Le droit à la protection fonctionnelle :

« *La collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée.*
Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. » (Article L134-5 du code général de la fonction publique).

« *L'agent public ou, le cas échéant, l'ancien agent public bénéficie, à raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire, dans les conditions prévues au présent chapitre* ». (Article L134-1 du code général de la fonction publique).

« *Sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile de l'agent public* ***ne peut être engagée par un tiers devant les juridictions judiciaires*** *pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions.* » (Article L134-2 du code général de la fonction publique).

La demande de protection fonctionnelle doit être faite par l'AED sous forme écrite auprès de son supérieur hiérarchique. Il incombe également à l'AED de fournir la preuve des faits au titre desquels il la demande.
En cas de refus, l'administration doit en informer explicitement l'AED. Le refus doit normalement être motivé et indiquer les voies et délais de recours. Toutefois « *le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision de rejet […] dans les relations entre l'administration et ses agents* ». (Article L231-4 du Code des relations entre le public et l'administration).

Les articles R134-1 à R134-9 du code général de la fonction publique fixent les modalités de mise en oeuvre de la protection fonctionnelle et précisent les conditions de prise en charge des frais et honoraires d'avocat exposés par les agents publics ou anciens fonctionnaires ou leurs ayants droit dans le cadre des instances civiles ou pénales.

La circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État détaille les conditions d'octroi et de mise en oeuvre de la garantie.

Le droit à la formation professionnelle :

« *Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux agents publics.*
Il s'exerce dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre II du livre IV. » (code général de la fonction publique).Voir VI. La formation professionnelle.

Le droit à la communication des informations et règles essentielles à l'exercice des fonctions :

L'AED est recruté par contrat. Le contrat mentionne la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi.

Le contrat précise l'identité des parties, l'adresse de l'assistant(e) d'éducation et celle de l'employeur, sa date d'effet, sa durée (pour les AED recrutés en CDD), l'emploi occupé.
Pour les AED, la catégorie hiérarchique ne peut pas figurer sur le contrat, car elle n'existe pas (ou pas encore).

Il mentionne également le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux.

Ce contrat mentionne également le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité, ses modalités de versement ainsi que les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

Devraient être annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les administrations dans les conditions prévues à l'article 44-1 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

L'autorité administrative procède à la communication prévue aux articles R115-2 à R115-11 du code général de la fonction publique portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.
La communication comprend les informations prévues par ces articles à l'exception de celles figurant au contrat.

Le droit à des activités annexes :

« *L'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.* » (Article L121-3 du code général de la fonction publique).
« *L'agent public peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer une activité à titre accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé.*
Cette activité doit être compatible avec les fonctions confiées à l'agent public, ne pas affecter leur exercice et figurer sur la liste des activités susceptibles d'être exercées à titre accessoire» (Article L123-7 du code général de la fonction publique). Voir II. 4 Le cumul d'activités.

Le droit de grève et le droit syndical :

Les agents publics (sauf exceptions), disposent d'un droit de grève reconnu constitutionnellement (préambule de la constitution de 1946 et article L114-1 du code général de la fonction publique : « *Les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent* ». Se syndiquer est un droit. Il ne peut en aucun cas être reproché à un AED de s'adresser à un syndicat, tout comme il ne peut être reproché à un AED de participer à une grève.

Dès qu'une organisation syndicale dépose un préavis de grève, ce dernier couvre tous les personnels qui souhaitent faire grève, et pas seulement les syndiqués de l'organisation ayant déposé le préavis. Vous n'avez aucune obligation de vous déclarer gréviste. C'est à l'Administration de faire la preuve de votre absence.

REMARQUE :
Vous retrouvez de nombreuses informations sur le droit de grève des AED et la conduite à tenir un jour de grève dans l'un de nos articles en suivant ce lien : https://snalc.fr/aed-que-faire-et-ne-pas-faire-en-cas- de-greve/

Le droit de retrait :
« *L'AED alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.* » (Article 5.6 du décret 82-453 du 28 mai 1982 - extrait).

Le droit de retrait est un **droit individuel**, appartenant à chaque AED et ne requérant aucune autorisation de l'autorité hiérarchique, mais susceptible de conséquences négatives, financières ou/et disciplinaires, en cas d'usage abusif. L'exercice du droit de retrait est conditionné par « *l'existence d'un* ***danger grave et imminent*** », en lien « *avec la situation de travail* ». L'exercice du droit de retrait peut également « *être justifié par une défectuosité du système de protection* », en lien « *avec la situation de travail* ».

La décision de retrait doit reposer sur un « *motif raisonnable* », notion quelque peu obscure que seule la jurisprudence permet d'éclairer. Le droit de retrait doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de « *danger grave et imminent* ». Cela ne doit pas conduire, par exemple, à laisser les élèves livrés à eux-mêmes.

Le droit d'accès au dossier administratif :
« *Le dossier individuel de l'agent public doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.* »
« *Il ne peut être fait état, dans le dossier individuel d'un agent public de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé ni de mentions le concernant contrevenant aux dispositions de l'article 133-11 du code pénal relatives à l'amnistie.*»

« *Le dossier individuel de l'agent public présentant les garanties prévues aux articles L. 137-1 et L. 137-2 peut être géré sur support électronique dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.*»

« *Tout agent public a accès à son dossier individuel.* » (Articles L137-1 à L137-4 du code général de la fonction publique).

Les AED bénéficient en outre des garanties découlant du principe du respect des droits de la défense :

- information préalable ;
- droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes ;
- délai suffisant pour prendre connaissance de son dossier et préparer sa défense ;
- droit de se faire assister par le ou les défenseurs de son choix ;
- motivation de la décision.

La composition et la procédure de consultation du dossier administratif sont précisées dans la lettre FP 1430 du 5 octobre 1981 (support papier) et dans l'arrêté du 21 décembre 2012 (relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré par support électronique).

2. LES OBLIGATIONS

Les AED sont tenus au respect des mêmes obligations que les fonctionnaires. Il n'existe pas de liste exhaustive des obligations, le juge administratif venant régulièrement compléter ou préciser ces principes de base.

Les principales obligations sont :

- L'AED exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité ;
- dans l'exercice de ses fonctions, l'AED est tenu à l'obligation de neutralité.

Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe.

L'AED traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

- L'AED consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.

(articles L121-1 à L21-3 du code général de la fonction publique)

REMARQUE :
Les règles concernant le cumul d'activités sont présentées au chapitre III du titre II du livre Ier du code général de la fonction publique.

- L'AED est tenu au **secret professionnel** dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.
- L'AED doit faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- L'AED est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées, dans le cadre des missions imparties aux AED.
- L'AED doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. (Articles L121-6, L121-7, L121- 9 et L121-10 du code général de la fonction publique).

3. LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

Conformément à l'arrêté du 27 juin 2011 instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard de certains agents contractuels exerçant leurs fonctions au sein des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (modifié par l'arrêté du 12 février 2026), la CCP compétente à l'égard des AED comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel, élus par des non titulaires lors des élections professionnelles. Elle a des membres titulaires et elle peut avoir un nombre égal de membres suppléants.

Les représentants de l'administration sont nommés par arrêté et choisis parmi les fonctionnaires de l'administration intéressée ou exerçant un contrôle sur cette administration. Ils appartiennent à un corps de catégorie A ou assimilé. Ils sont nommés pour quatre ans.

Seuls les agents contractuels sont représentés dans la CCP et leur nombre dé-

pend des effectifs d'agents contractuels. Les représentants du personnel à la CCP ont un mandat de quatre ans.

La mise en place, la composition, les attributions et le fonctionnement des CCP dans la fonction publique de l'État (donc dans l'Éducation nationale) sont définies aux articles R271-1 à R271-23 du code général de la fonction publique.

L'arrêté du 27 juin 2011 instituant des CCP compétentes à l'égard de certains agents contractuels exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'Éducation nationale définit les dispositions générales et communes aux CCP (articles 1 à 27) et les dispositions relatives aux CCP compétentes à l'égard des agents contractuels exerçant des fonctions de surveillance (articles 28 à 31-1).

Directement compétente à l'égard des AED, la CCP est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant après la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours.

Les articles R271-11 à R271-14 du code général de la fonction publique définissent le champ de compétences de ces instances à plusieurs titres :

- les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai (hormis certaines exceptions) ;
- le non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ;
- les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours ;
- les décisions refusant le bénéfice du congé pour la formation syndicale ;
- les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ainsi que les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;
- les décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;
- les décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation, en application des articles L. 422-11 et L. 422-13 du code général de la fonction publique ;
- les décisions de refus d'une demande d'actions de formation, d'une période de professionnalisation ou d'une demande de congé de formation professionnelle dans les cas prévus respectivement aux articles 7,17 et 27 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

L'administration porte à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.
L'avis de la commission consultative paritaire est recueilli par l'autorité de recrutement lorsque qu'un agent sollicite son réemploi en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour ou à l'issue d'une période de privation des droits civiques ou d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public.

Les commissions consultatives peuvent se réunir dans les conditions prévues aux articles R271-16 à R271-18 du code général de la fonction publique.

BON À SAVOIR :
Le SNALC siège dans de nombreuses CCP académiques.

Le SNALC demande la consultation systématique de la CCP pour le contrôle du recrutement, du droit à la formation et les questions relatives à l'affectation et au refus de renouvellement de CDD et de CDIsation des AED. Véritable instance locale, son rôle devrait être crucial dans la défense des intérêts des AED. ■



Designed by mego-studio Freepik



VI. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'AED a les mêmes droits en matière de formation professionnelle que tout agent contractuel de la Fonction publique. Qu'il s'agisse du nouveau compte personnel d'activité (successeur du DIF), du congé de formation professionnelle ou du congé de formation syndicale.

Les AED en CDI et en CDD peuvent bénéficier des actions de formation professionnelle tout au long de la vie prévues par le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007. Les écoles académiques de la formation continue (EAFC) ont vocation à proposer des formations spécifiquement dédiées aux assistants d'éducation. Ces derniers ont accès à des parcours de formation pouvant être adaptés à leurs thématiques «métier » (gestes professionnels, relation aux parents, alliances éducatives, inclusion et suivi scolaire, prévention de l'absentéisme et décrochage…), suivant les besoins exprimés.

Dans les faits, les AED ne bénéficient pas (ou très rarement) de ces dispositifs de formation. Alors que beaucoup d'assistants d'éducation ne sont plus étudiants et doivent penser à l'avenir, on les prive de toute possibilité de formation leur permettant d'envisager avec sérénité leur avenir.

Le SNALC lutte pour une meilleure prise en compte des besoins de formation professionnelle et un accès effectif aux dispositifs de formation pour les AED.

1. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Conformément à l'article L115-4 du code général de la fonction publique, le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux agents publics, donc aux assistants d'éducation.
Il s'exerce dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre II du livre IV du même code.

RÉFÉRENCES :

- Décret 2017-928 du 6 mai 2017 modifié par le décret 2019-1392 du 17 décembre 2019.
- Arrêté du 21 novembre 2018.
- Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en oeuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique.

« *Le compte personnel de formation permet à l'agent public d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.* » (Article L422-8 du code général de la fonction publique).

« *L'agent public utilise, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, les heures qu'il a acquises sur son compte personnel de formation en vue de suivre des actions de formation qui ont lieu, en priorité, pendant son temps de travail.* » (Article L422-9 du code général de la fonction publique).

« *Le compte personnel de formation peut être utilisé :*

1. *En combinaison avec le congé de formation professionnelle ;*
2. *en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences ;*
3. *pour préparer des examens et concours administratifs […].* » (Article L422-10 du code général de la fonction publique).

« *L'utilisation du compte personnel de formation fait l'objet d'un accord entre l'agent public et son administration.*
Le refus opposé à une demande d'utilisation doit être motivé et peut être contesté à l'initiative de l'agent devant l'instance paritaire compétente. » *(Article L422-11 du code général de la fonction publique)*
« *Si une demande d'utilisation du compte personnel de formation a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.* » (Article L422-13 du code général de la fonction publique).
Le principe, le calcul des droits à la formation, les modalités de mobilisation et la portabilité du compte personnel de formation pour les assistants d'éducation sont les mêmes que pour les autres catégories de contractuels.

Vous trouverez de nombreuses informations sur le compte personnel de formation dans le guide du contractuel du SNALC, VIII. La formation professionnelle, 1. Le compte personnel d'activité, A. Le compte personnel de formation.

2. LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

RÉFÉRENCE :
Décret 2007-1942 du 26 décembre 2007.

L'AED qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Le congé de formation professionnelle est un congé pendant lequel l'AED cesse totalement son activité professionnelle.

Toutefois, ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

- Pour prétendre à un congé de formation professionnelle, l'AED doit justifier de l'équivalent de trente-six mois (trois ans) au moins de service effectif **à temps plein** au titre des contrats de droit public, dont douze mois (un an) au moins dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.
- Afin de favoriser votre évolution professionnelle, vous bénéficiez d'un accès prioritaire au congé de formation professionnelle si vous êtes dans l'une des situations suivantes :
  - Vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
  - Il est constaté, après avis du médecin du travail, que vous êtes particulièrement exposé, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

- La demande de congé doit être formulée au moins cent vingt jours (quatre mois) avant la date de début de la formation. Elle doit préciser les dates de début et de fin du congé, la formation envisagée et les coordonnées de l'organisme de formation. La demande doit être faite auprès du rectorat.

Votre administration vous fait connaître son accord ou les motifs de refus ou de report de la formation dans les 30 jours qui suivent la réception de votre demande.

- Le congé de formation professionnelle est accordé dans la limite des crédits prévus pour cela et sous réserve des nécessités de service.

Le refus pour nécessités de service doit être soumis à l'avis de la Commission consultative paritaire (CCP).

Si votre demande de congé de formation professionnelle a déjà été refusée 2 fois, votre administration ne peut vous la refuser une 3e fois qu'après avis de la CCP.

- La mise en oeuvre du Compte Personnel de Formation (CPF) est possible puisqu'il permet d'acquérir des droits à la formation.
- La durée du congé de formation professionnelle est fixée à **3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière**.

Cette durée maximale est de **5 ans** si vous êtes dans l'une des situations suivantes :
- Vous êtes en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- Il est constaté, après avis du médecin du travail, que vous êtes particulièrement exposé, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.
- Vous recevez, de la part de votre administration employeur, une indemnité mensuelle forfaitaire pendant la 1re année de congé, égale à **85** % de votre traitement indiciaire brut et de l'indemnité de résidence que vous percevez au moment de votre mise en congé. **Les années de congé suivantes ne sont pas rémunérées.**

Toutefois, cette indemnité mensuelle ne peut pas être supérieure à 2 778,62 € brut par mois.

En plus de votre indemnité mensuelle, vous continuez à percevoir intégralement votre supplément familial de traitement (SFT) si vous percevez ce complément de rémunération.

- À la fin de chaque mois et lors de votre reprise du travail, vous devez remettre à votre administration employeur une attestation de présence en formation délivrée par l'organisme de formation.

En cas d'absence sans motif valable, il est mis fin à votre congé et vous devez rembourser les indemnités perçues.

- Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service, il est en conséquence pris en compte pour le calcul des droits et avantages liés à l'ancienneté, ainsi que pour le calcul du droit à pension de retraite.
- En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est suspendu et l'AED est réintégré et rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.
- À la fin du congé, l'AED reprend un emploi de niveau équivalent à celui qu'il occupait avant.

ATTENTION :
Si le congé est accordé, l'AED doit s'engager à rester au service de l'État (d'une administration, pas seulement l'Éducation nationale…) pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a été en congé. Cependant, l'AED peut être dispensé, à sa demande, de cette obligation.
Si vous n'êtes pas dispensé de cette obligation de servir et si vous quittez la fonction publique avant la fin de votre engagement, vous devez rembourser les indemnités perçues au prorata du temps de service non effectué.
Une circulaire rectorale parait tous les ans, généralement vers le mois de décembre.

BON À SAVOIR :
Si les délais d'attente, pour obtenir ce congé, sont souvent de 4 à 5 années, voire davantage, pour les titulaires, les contractuels l'obtiennent souvent à la première ou la deuxième demande, vu le faible nombre de demandes.

RÉFÉRENCE :
Article 10 du décret n°2007- 1942 du 26 décembre 2007.

3. LE CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE

L'AED en activité peut bénéficier d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximale de douze jours ouvrables par an.

Dans les services et établissements soumis au rythme de l'année scolaire, l'année de référence est l'année scolaire.

- La demande de congé doit être faite par écrit à l'employeur (rectorat ou établissement) au moins un mois à l'avance. En l'absence de réponse au moins 15 jours avant le début du stage, le congé est réputé accordé.
- Le congé est accordé sous réserve des nécessités de service. Toute décision de refus doit être motivée.
- À son retour de formation, l'AED remet à son employeur (rectorat ou établissement) une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation.

RÉFÉRENCE :
Article 11 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 et articles R215-1 à R215-7 du code général de la fonction publique. ■



VII. LES CONGÈS

PRÉAMBULE : Aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir lorsque l'AED est recruté en CDD. Article 27 du décret 86-83.

Toutefois, lorsque l'administration se propose de renouveler un contrat ou un engagement à durée déterminée, un congé pris en partie à la fin du contrat ou de l'engagement initial **peut** se prolonger sur le contrat ou l'engagement résultant du renouvellement.

1. LES CONGÉS DE MALADIE

A. LA COUVERTURE SOCIALE

Pour les AED, deux régimes se superposent : le régime général de la Sécurité sociale et les droits statutaires pris en charge par l'employeur.

L'AED est, **dans tous les cas**, affilié aux caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès ainsi que de la couverture du congé de paternité ou d'adoption. C'est également le cas pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'il est recruté ou employé **à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an**.

Dans les autres cas, les prestations dues en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont servies par l'employeur.

En outre, les AED sont, dans tous les cas, affiliés aux CPAM pour bénéficier des dispositions relatives au temps partiel pour motif thérapeutique instaurées par le régime général de la Sécurité sociale.

B. L'INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Lors d'un congé de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail, les assistants d'éducation, personnels contractuels de l'État, bénéficient du versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) par les caisses de sécurité sociale. Le service de la rémunération des AED en contrat à durée déterminée effectue donc, sur le salaire des AED, les opérations de précomptes nécessaires à la récupération des IJSS.

Le mécanisme de la subrogation énoncé dans l'article R. 323-11 du code de la sécurité sociale permet à l'employeur de se substituer à l'assistant d'éducation pour percevoir les IJSS directement du centre de sécurité sociale. **De ce fait, la rémunération du salarié est intégralement maintenue**. Ce procédé a pour avantage d'éviter les trop-perçus, générateurs trop souvent de grandes difficultés financières.

Attention aux trop-perçus :
Lors d'un congé maladie, les AED en CDI sous contrat avec un rectorat perçoivent simultanément leur traitement, versé par leur employeur jusqu'à épuisement de leurs droits, et les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS).

Cette absence de subrogation génère un trop-perçu pour les AED CDIsés, trop-perçu qu'ils devront rembourser à leur employeur. Certains AED éprouvent alors des difficultés à rembourser ces sommes et se retrouvent souvent dans une situation financière très délicate, pour ne pas dire catastrophique. Afin de prévenir le risque de non remboursement, les AED ont l'obligation de communiquer à leur employeur le relevé des indemnités journalières.

En cas de non-obtention des documents demandés, la procédure de suspension de versement du traitement sera mise en oeuvre (article 2 du décret n° 83-86 du 17 janvier 1986), après avoir informé l'AED, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la mesure prise à son encontre et de sa date d'effet.

Il est donc vivement conseillé d'économiser le trop-perçu afin de pouvoir le reverser sans encombre en temps voulu.

REMARQUE :
Lors de votre recrutement en CDI, vous devez être informé de cette procédure et de l'obligation de remboursement du trop-perçu.

Le SNALC revendique pour les AED en CDI, à l'instar des AED en CDD, la subrogation des indemnités journalières, c'est à dire le versement de celles-ci à l'employeur et non à l'AED CDIsé, permettant ainsi d'éviter les trop-perçus. Cette demande a été entendue puisque par un accord interministériel signé le 20 octobre 2023, la subrogation, prévue à l'article 2 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, devrait devenir la règle à partir de 2027.

C. LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

(Décret 86-83 du 17 janvier 1986, article 12).

Pour obtenir un congé de maladie ou son renouvellement, l'AED doit adresser dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail les volets n°1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse primaire d'assurance maladie, le volet n° 3 à son administration.

En cas de maladie ordinaire, l'AED bénéficie, sur une période de 12 mois consécutifs ou de 300 jours en cas de services discontinus, du maintien d'une partie de son traitement. La période de référence de 12 mois (ou 300 jours) est mobile et s'apprécie de date à date (par année glissante).

Depuis le 1er mars 2025, après 4 mois de services, l'AED en congé de maladie ordinaire perçoit **au cours des 3 premiers mois 90 % de son traitement et, au cours des 9 mois suivants, la moitié de celui-ci**.

Pour le calcul de l'ancienneté, on retient l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'État ou de l'établissement public ayant recruté l'AED, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois. Par ailleurs, depuis le décret 2024-641 du 27 juin 2024, tous les services effectués en qualité d'agent public pour le compte des personnes publiques mentionnées à l'article L. 2 du code général de la fonction publique sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits au congé de maladie ordinaire. Par conséquent, c'est la fin de l'ancienneté de services qui repartait «à zéro» à chaque changement d'employeur public !

Sont également pris en compte, les congé annuel, congé de maladie ordinaire rémunéré, congé de grave maladie, congé accident du travail, congé de solidarité, congé de maladie professionnelle, congé de maternité et adoption rémunéré, congé de présence parentale, congé pour évènements familiaux, congés pour formation syndicale, pour formation professionnelle, pour formation des cadres et d'animateurs de la jeunesse, congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou mutuelle, congé pour accomplissement des obligations du service national ou dans la réserve opérationnelle.

Si l'AED a moins de 4 mois d'ancienneté, il ne percevra que les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, s'il remplit les conditions pour y prétendre.

Le jour de carence :

La loi de finance 2018 a entériné le rétablissement de la journée de carence pour les AED, à compter du 1er janvier 2018. En cas de congé maladie, la rémunération est due à partir du 2e jour de l'arrêt maladie. À noter que le Sénat a présenté en décembre 2023 un amendement pour porter le délai de carence à 3 jours. Le SNALC s'y oppose fermement.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'AED n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés maladie pour la même cause ou pour les congés suivants :

- ➔ congé pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- ➔ congé de grave maladie.

ATTENTION :
À défaut d'ancienneté suffisante **(4 mois de services minimum)**, les AED relèvent uniquement du régime général de sécurité sociale qui n'indemnise pas les trois premiers jours d'arrêt de travail.

REMARQUE :
Depuis la loi 2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique, **le jour de carence en cas de congé maladie n'est plus applicable aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur. Cette suppression est valable pour l'ensemble des congés maladie pris durant la période de grossesse, quel qu'en soit le motif, à compter de la date de la déclaration de grossesse et jusqu'au début du congé pour maternité de l'intéressée, y compris le congé pathologique.**

BON À SAVOIR :
Contrairement à une idée répandue, un congé de maladie peut se terminer pendant une période de vacances, sans que ces dernières soient comptabilisées dans le congé maladie. L'AED reprend alors son service durant les vacances et n'est plus en congé de maladie. Il n'est donc pas nécessaire de reprendre un ou deux jours avant les vacances. Ces dernières ne sont pas prises en compte dans le congé de maladie qui a une date de début (celle de la consultation médicale) et une durée exprimée en jours.

Une exception cependant : si un Congé de Maladie Ordinaire (CMO) se termine pendant des vacances scolaires et qu'à la rentrée de celles-ci, un nouveau CMO est prononcé avec la mention « prolongation », la durée des vacances sera alors intégrée dans le décompte annuel des CMO. Il en est de même pour le week-end : en cas de fin de CMO le vendredi et de prolongation le lundi, le week-end sera comptabilisé dans la période de CMO.

La réfaction du traitement versé par l'administration

L'article D.323-2 du code de la Sécurité sociale prévoit qu'en cas d'un nouvel envoi tardif des lettres d'avis d'interruption de travail prévues par les articles L.321-2 et R.321-2 du même code, « le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50%». Dans ce cas, le traitement versé par l'administration en application des articles 12 et 13 du décret du 17 janvier 1986 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

D. LE CAS DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE OU DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Ce congé est accordé à un AED atteint d'une maladie imputable au service, qui a été victime d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de celles-ci.

ANCIENNETÉ	DURÉE DE MAINTIEN DU PLEIN TRAITEMENT
Aucune	30 jours à plein traitement
Après 2 ans de service	60 jours à plein traitement
Après 3 ans de service	90 jours à plein traitement

L'AED est placé en congé de maladie jusqu'à sa guérison complète ou la consolidation[1] de sa blessure et bénéficie, selon son ancienneté, du maintien de son plein traitement durant certaines périodes :
Dans ce cas, **aucun jour de carence n'est retenu** et à l'issue de la période de plein traitement, l'AED bénéficie des seules indemnités journalières de la Sécurité sociale.
Le contractuel conserve par ailleurs la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, comme lors d'un congé de maladie ordinaire.

1 En matière de sécurité sociale, la consolidation est le moment où la lésion n'est plus susceptible d'évoluer à court terme et peut être considérée comme ayant un caractère permanent.

De plus, l'État assure directement l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles pour ses AED à l'exception de ceux recrutés par contrat d'une durée inférieure à un an ou qui travaillent à temps incomplet.

Vous trouverez de très nombreuses informations sur le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle de l'agent public contractuel en suivant ce lien : https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F37556

E. LE CONGÉ DE GRAVE MALADIE[2]

(Article 13 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

L'AED a droit à un congé de grave maladie quand sa maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au congé de grave maladie est dressée par l'arrêté du 14 mars 1986. Le congé de grave maladie n'est accordé qu'après avis du Conseil Médical, indépendant de l'Éducation nationale.

Ancienneté requise :

L'AED en activité et comptant **au moins quatre mois de service** peut bénéficier d'un congé de grave maladie.
Pour le calcul de l'ancienneté, on comptabilise les services effectifs accomplis auprès de l'administration de l'État ou de l'établissement public ayant recruté l'AED, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois. Par ailleurs, depuis le décret 2024-641 du 27 juin 2024, tous les services effectués en qualité d'agent public pour le compte des personnes publiques mentionnées à l'article L2 du Code général de la fonction publique sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits au congé de grave maladie.

Procédure :

La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le Conseil Médical saisi du dossier.

La composition du Conseil Médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.
L'avis émis par le Conseil Médical peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil Médical Supérieur de la part de l'administration ou de l'AED.

Durée du congé :

Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de **3 ans au total**. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du Conseil Médical. Si la demande de congé de grave maladie est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la 1re période de congé de grave maladie part du jour de la 1re constatation médicale de la maladie et le CMO est requalifié en congé de grave maladie. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1re demande.

L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature (pour la même pathologie ou des affections médicales différentes) s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

ATTENTION :
Le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Rémunération :

L'AED perçoit pendant son congé de grave maladie la **totalité de son traitement la première année puis 60 % de celui-ci les deux années suivantes**. En cas de congé de grave maladie pris en application de l'article 13 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, **le bénéfice des primes et indemnités est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années**.

REMARQUE :
À l'heure actuelle, les AED en CDD ne peuvent bénéficier pleinement de cette protection en cas de grave maladie, du fait de la durée de leur contrat (généralement un an). C'est une des nombreuses raisons pour lesquelles le SNALC défend des CDD de 3 ans, pour les AED qui le souhaiteraient.

F. LE CONTRÔLE MÉDICAL

Durant un congé de maladie, un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation des conclusions du contrôle, le Conseil Médical et le Conseil Médical Supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, tant par l'AED que par l'administration. Ces saisines ne prorogent pas la durée du CDD (article 18 du décret du 17 janvier 1986)

En outre, dans la mesure où les AED relèvent du régime général de sécurité sociale et bénéficient à ce titre de certaines prestations, ils peuvent être également contrôlés par le médecin contrôleur de la Caisse d'assurance maladie.

G. LA SITUATION DE L'AED APRÈS UN CONGÉ DE MALADIE

À l'issue d'un congé maladie, l'AED est réemployé dans la mesure où il est apte physiquement à l'exercice de ses fonctions. Dans la mesure permise par le service, le réemploi a lieu sur le même emploi ou occupation que celui ou celle occupé(e) précédemment. (article 32 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

➔ L'AED est temporairement inapte à reprendre son activité.

Au terme du congé pour raison de santé, l'AED est placé en congé de maladie non rémunéré pour une année, congé éventuellement prolongé de six mois sous réserve qu'un avis médical précise que l'AED sera susceptible de reprendre ses fonctions au terme de cette période complémentaire. Si l'AED est sous CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Si l'AED se trouve, à l'issue de la période de congé sans traitement, en droit de prétendre à un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ou d'adoption, le bénéfice de ce nouveau congé lui est accordé. (article 17 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

➔ L'AED est définitivement inapte à reprendre son activité.

Si à l'issue du congé sans traitement, l'AED est définitivement inapte physiquement à reprendre son service, un reclassement sur un emploi correspondant mieux à son état de santé doit lui être proposé selon la procédure prévue à l'article 17-3 du décret du 17 janvier 1986.

Si son reclassement est impossible et si son engagement n'est pas arrivé à son terme, l'AED est licencié. Pour le droit à reclassement en cas d'inaptitude physique, consultez le guide du contractuel du SNALC (XV. Le reclassement, 4. Le droit à reclassement en cas d'inaptitude physique).

2 Le congé de grave maladie correspond au congé de longue maladie du titulaire (ou du stagiaire).

À SAVOIR :
L'inaptitude de l'AED peut être contrôlée par un médecin agréé; elle doit l'être obligatoirement lorsque l'inaptitude conduit à prononcer le licenciement de l'intéressé; le Conseil Médical doit être consulté dès lors que l'avis du médecin agréé est contesté.

2. LES AUTRES CONGÉS

RAPPEL :
Aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir. Article 27 du décret 86-83.
Toutefois, lorsque l'administration se propose de renouveler un contrat ou un engagement à durée déterminée, un congé pris en partie à la fin du contrat ou de l'engagement initial peut se prolonger sur le contrat ou l'engagement résultant du renouvellement.

A. LES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Selon l'article 15 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, «L'agent contractuel a droit au congé de maternité, au congé de naissance, au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, au congé d'adoption ou au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu aux articles L. 631-3 à L. 631-9 du code général de la fonction publique pour des durées et selon des conditions déterminées par ce même article ainsi que par les dispositions du chapitre I er du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État.
Durant ces congés, l'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération. »

Lors des congés de maternité, d'adoption et de paternité, les primes et indemnités versées aux AED relevant du décret du 17 janvier 1986 **sont maintenues dans les mêmes proportions** que le traitement (décret n° 2010-997 du 26 août 2010).

A.1 LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Durée du congé maternité :

- **1er et 2e enfant : 16 semaines** dont 6 semaines pour congé prénatal et 10 semaines pour congé postnatal. Possibilité de report jusqu'à 3 semaines du congé prénatal sur le congé postnatal. Toutefois, ce report ne peut intervenir que si l'AED a effectivement exercé ses fonctions avant le début des six semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.
- **3e enfant ou plus : 26 semaines** dont 8 semaines pour congé prénatal et 18 semaines pour congé postnatal. La période de congé prénatal peut être portée à 10 semaines, sur prescription médicale. Dans ce cas, la période postnatale est de 16 semaines.
- **Grossesse gémellaire : 34 semaines dont** 12 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal. La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum, sur constatation médicale. Dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant.
- **Grossesse de triplés ou plus : 46 semaines** dont 24 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal.

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à la retraite. Le congé de maternité ne modifie pas les droits à congés annuels. Il ne peut avoir d'influence sur l'évaluation.

Durant le congé, les AED **à temps partiel** sont rétablies dans les droits des AED exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

À l'issue du congé, l'AED est réemployée sur son emploi précédent.

À défaut, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente. **Le congé de maternité ne prolonge pas la durée du contrat**.

Les AED qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité sont tenues de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé. (article 48 du décret 86-83).

RÉFÉRENCES :

- Articles L1225-17 à L1225-21 du code du travail ;
- décret 2021-871 du 30 juin 2021;
- circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995.

BON À SAVOIR :
Une AED enceinte n'est pas obligée de révéler sa grossesse à son employeur. La loi prévoit uniquement l'obligation d'informer l'employeur avant de partir en congé maternité.
Articles L1225-1 à L1225-6 du code du travail.

Cependant, tant qu'elle n'a pas prévenu son employeur, elle ne peut pas bénéficier des avantages légaux tels que, par exemple :

- la protection contre le licenciement ;
- les autorisations d'absence pour examens médicaux sans baisse de la rémunération.

Protection contre le licenciement lié à la grossesse :

RÉFÉRENCE :

- Article 49 du décret 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.
Tout licenciement fondé sur l'un de ces motifs est annulé.

L'agent qui se trouverait en état de grossesse **sans l'avoir signalé** et qui serait licencié, doit, pour pouvoir bénéficier de cette protection, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical, dans les quinze jours de la notification de la décision. De même, l'agent qui aurait présenté une demande d'adoption et qui serait licencié doit justifier, dans ce délai, de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. Dans les deux cas, la présentation, dans les délais, des justificatifs fait obligation à l'autorité administrative d'annuler le licenciement.

Une décision de licenciement notifiée à l'intéressé durant la période de protection est illégale même au cas où le licenciement ne prendrait effet qu'après son expiration. L'administration ne peut pas non plus prendre des mesures préparatoires à un licenciement (envoi de lettre recommandée, entretien préalable, etc.) durant la période de protection.

Cependant, la protection n'est pas applicable en cas de licenciement disciplinaire, si l'administration est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption (suppression du besoin ou de l'emploi, par exemple) et si le contrat à durée déterminée arrive à son terme.

A.2 LE CONGÉ DE 3 JOURS DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

Ce congé de trois jours ouvrables est accessible au père ou à la personne qui est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère à l'occasion d'une naissance.

Il doit être pris de manière continue à partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1er jour

ouvrable qui suit. Une naissance multiple ne prolonge pas la durée du congé.

Il est également accessible si un ou plusieurs enfants sont confiés à l'AED en vue de leur adoption.
Le congé de 3 jours peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
L'intégralité de la rémunération est maintenue pendant ces 3 jours.
(Article 15 du décret 86-83).

A.3 LE CONGÉ D'ADOPTION

En cas d'adoption, la mère adoptive **ou** le père adoptif, si elle ou il travaille, peut bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 semaines pour le 1er ou 2ème enfant adopté, de 18 semaines pour le 3ème enfant ou au-delà, de 22 semaines en cas d'adoption multiple et quel que soit le rang des enfants. Le congé débute à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. L'AED est de droit rémunéré à plein traitement pendant la durée de son congé d'adoption. L'AED bénéficiant du temps partiel est rétabli à temps complet pendant la durée du congé d'adoption. Le congé d'adoption est considéré comme une période d'activité, l'AED conserve ses droits à l'avancement et à la retraite.

Les AED qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

Cf. Articles 15 (modifié par l'article 34 du décret 2022-662 du 25 avril 2022) et 48 (modifié par l'article 35 du décret 2022-662 du 25 avril 2022) du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

A.4 LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Depuis le 1er juillet 2021, en cas de naissance, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père et éventuellement, à la personne qui est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère.
La durée du congé est de 25 jours calendaires et 32 jours en cas de naissance multiples (précédemment le congé de paternité était de 11 jours calendaires consécutifs ou de 18). L'AED peut toutefois demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum.

Le congé de paternité est désormais composé de deux périodes :

- Une période obligatoire composé de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, soit un total de 7 jours obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant.
- Une période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours calendaires en cas de naissances multiples).

Conformément au décret 2021-574 du 10 mai 2021 :
Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L.1225-35 du code du travail est pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci.

La période de congé de vingt et un ou vingt-huit jours mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune. Le salarié informe son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes.
En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le salarié souhaite débuter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur (article 1 du décret 2021-574).

Maintien intégral de la rémunération. L'AED à temps partiel (et non incomplet) est rétabli à temps complet pendant la durée du congé de paternité.

À SAVOIR :
Parmi les congés rémunérés, l'AED peut aussi prétendre à un congé de représentation.
(Art. 11 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

A.5 LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

RÉFÉRENCES :
- Loi 2025-1403 du 30 décembre 2025 (art. 99)
- Article L1225-46-2 du code du travail

L'agent qui a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption bénéficie, après avoir épuisé ce droit à congé, d'un congé supplémentaire de naissance.

Tous les parents concernés par une naissance ou une adoption prévue à partir du 1er janvier 2026 ainsi que les parents d'enfants nés avant cette date mais dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date pourront (il n'y a donc pas obligation à prendre ce congé) bénéficier de ce nouveau congé à partir du 1er juillet 2026, sous réserve de respecter les conditions d'ouverture de droit.

Il peut atteindre 2 mois pour chacun des parents et être pris en alternance ou en même temps par les deux parents. Il peut être pris sous la forme d'un mois, de deux mois ou de deux périodes non consécutives d'un mois.

Le délai de prévenance de l'employeur (à savoir la date de prise du congé et sa durée) et le délai dans lequel les jours de congé sont pris sont fixés par décret (non publié à la date où nous actualisons ce guide). Le délai de prévenance, qui peut être réduit lorsque le congé est pris immédiatement après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption, est compris entre quinze jours et un mois. La fixation du délai dans lequel le congé peut être pris tient compte de l'augmentation de la durée des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption.

Le contrat de travail est suspendu pendant ce nouveau congé (et comme pour tous les autres congés, il ne prolonge pas la durée d'un CDD).

B. LES CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

B.1 LE CONGÉ PARENTAL

Ce congé est accordé de droit à l'AED, à sa demande, par l'administration dont il relève :
- après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, de paternité ou congé d'adoption ;
- lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il peut être accordé soit à la mère, soit au père, soit simultanément aux deux parents. L'AED doit justifier **d'une ancienneté d'au moins un an** à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

La dernière période de congé parental

peut être inférieure à six mois. **Le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir**.

Il prend fin, au plus tard, au troisième anniversaire de l'enfant ou à la date anniversaire de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de moins de 3 ans ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Le congé parental est un congé non rémunéré. L'AED peut cependant prétendre à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), prestation prévue par le code de la Sécurité sociale et versée par les Caisses d'allocations familiales.

Article 19 (modifié par l'article 15 du décret 2022-662 du 25 avril 2022) du décret 86- 83 du 17 janvier 1986.

B.2 LE CONGÉ POUR RAISON DE FAMILLE

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'AED peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.
(Article 21 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

B.3 LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

L'AED a droit, à sa demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé de proche aidant peut être pris pour une période continue, de façon fractionnée d'au moins une demi-journée ou sous la forme d'un temps partiel.

La demande doit en être faite au moins un mois à l'avance, mais en cas d'aggravation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, le délai peut être réduit.

Attention, ce congé n'est pas rémunéré. Cependant, l'AED peut faire une demande d'allocation journalière du proche aidant (AJPA) auprès de la CAF.

Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 20ter créé par le décret 2020-1557 du 8 décembre 2020, puis modifié par l'article 6 du décret 2023-825 du 25 août 2023).

B.4 LE CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

L'AED **en CDI** peut solliciter, dans la mesure où cela est compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.
Ce congé est accordé pour une durée maximale de 5 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 10 années. La demande initiale de ce congé se fait par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins deux mois avant le début du congé.
(Articles 22, 24 et 33 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

BON À SAVOIR :
Lorsque l'AED a obtenu un congé pour convenances personnelles, son CDI est suspendu. Il conserve durant toute la durée de son congé sans rémunération un droit au réemploi et au retour, sous réserve de l'existence d'un emploi vacant. Si au terme d'un congé pour convenances personnelles, l'AED n'a pas exprimé son intention dans un délai de deux mois précédant le terme du congé, il est présumé renoncer à son emploi et ne peut percevoir aucune indemnité à ce titre.

B.5 LE CONGÉ POUR ADMISSION À UN CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'AED peut bénéficier, à sa demande, d'un congé sans rémunération lorsqu'il est admis à suivre soit un cycle préparatoire à un concours donnant accès à un des emplois de fonctionnaires mentionnés aux articles L. 3 à L. 5 du code général de la fonction publique, à un emploi militaire, de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire ou à un emploi de la fonction publique internationale, soit une période probatoire ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Ce congé est accordé pour la durée du cycle préparatoire, du stage et, le cas échéant, celle de la scolarité préalable au stage. Il est renouvelé de droit lorsque ces périodes sont prolongées.

Si, à l'issue du stage, l'AED est titularisé, il est mis fin de plein droit à son contrat sans indemnité ni préavis.

Si l'AED n'est pas admis au concours à l'issue du cycle préparatoire, ou n'est pas titularisé à l'issue du stage, il est réemployé dans les conditions définies à l'article 32. Pour les AED recrutés en CDD, ce réemploi s'applique pour la durée de l'engagement restant à courir.

Article 33-3 du décret 86-83 du 17 janvier 1986

À SAVOIR :
Il existe de nombreux autres congés non rémunérés auxquels l'AED peut légalement prétendre, mais du fait de la durée des contrats limitée à un an, la majorité de ces congés sont sans objet pour les AED.

- Le congé pour événement familial ;
- le congé de solidarité familiale (ou d'accompagnement d'une personne en fin de vie) ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé pour création d'entreprise.

Pour plus d'informations sur ces congés, consultez le guide du contractuel du SNALC, X. Les autres congés, 2. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles. ■





Designed by pikisuperstar Freepik

VIII. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

RÉFÉRENCE :
Circulaire n°2002-168 du 2-8-2002 NOR : MENA0201858C RLR : 610-6a.

À l'occasion de certains événements, les AED comme les titulaires, peuvent bénéficier d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) sur présentation d'un justificatif de l'événement. Ces autorisations spéciales d'absence sont distinctes des congés annuels. Certaines sont de droit, d'autres sous réserve des nécessités de service. Certaines sont rémunérées, d'autres non.

Note : sauf précision contraire, les autorisations d'absence mentionnées dans cette partie sont rémunérées, mais ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

1. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Grossesse / préparation de l'accouchement

RÉFÉRENCES :
- code du travail (L. 1225-16) ;
- décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et AED.

L'AED bénéficie d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux (prénataux et postnataux) obligatoires prévus par l'assurance maladie.

L'AED peut bénéficier d'autorisations d'absence, si les nécessités de service le permettent, en cas de grossesse (préparation à l'accouchement) ou d'allaitement.

C'est le médecin de prévention qui est habilité à proposer des modifications temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes. Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver par écrit son refus et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail doit en être tenu informée.
Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour.

Elles ne sont pas récupérables.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.

BON À SAVOIR :
Il n'est pas possible, d'accorder d'autorisations spéciales d'absence aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. Toutefois, des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.).

Assistance médicale à la procréation

RÉFÉRENCE :
- Circulaire du 24 mars 2017.

Les AED ont droit à des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à une assistance médicale à la procréation (AMP), sous réserve des nécessités de service. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte reçu.

L'AED conjoint, concubin ou partenaire de PACS d'une femme bénéficiant d'une AMP peut bénéficier également d'autorisations d'absence, dans la limite de trois actes médicaux pour chaque protocole d'assistance médicale à la procréation. Si la conjointe de l'AED doit subir plusieurs protocoles, le cycle de 3 autorisations sera renouvelé autant de fois que nécessaire. Ces autorisations sont également soumises aux nécessités de service. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Mariage – pacs

RÉFÉRENCE :
Circulaire 2002-168 du 2 août 2002.

Une autorisation d'absence de 5 jours ouvrables maximum pour le mariage ou le PACS de l'AED.
Durant cette absence, le traitement est maintenu pendant deux jours.

Décès ou maladie très grave du conjoint

RÉFÉRENCE :
- Circulaire 2002-168 du 2 août 2002.

Une autorisation d'absence de 3 jours ouvrables peut être accordée en cas de décès ou de maladie très grave d'un parent, enfant, ou conjoint pacsé. Elle peut être majorée d'un délai de route de 48 heures, soit 5 jours maximum.

Garde d'enfant malade

RÉFÉRENCES :
- circulaire n° FP 1475 et B-2 A/ 98 du 20 juillet 1982 ;
- circulaire MEN n° 83-164 du 13 avril 1983.

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux AED pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical.
Les autorisations d'absence ne dépendent pas du nombre d'enfants et sont accordées dans la limite de :

- 12 jours (soit 24 demi-journées) lorsque l'AED élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation ;
- 6 jours (soit 12 demi-journées) lorsque chacun des deux parents peut bénéficier du dispositif.

Les autorisations d'absence sont décomptées en demi-journées, à partir des demi-journées effectivement travaillées et comptabilisées par année, sans report possible. Le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence est calculé à partir du nombre de demi-journées hebdomadaires de service plus deux demi-journées, quels que soient la quotité de temps de travail de l'AED et le nombre d'heures de travail à assurer pour chacune des demi-journées considérées.

Par exemple, un AED qui travaille le lundi toute la journée, mardi toute la journée, mercredi matin et jeudi toute la journée, pourra bénéficier de 7 + 2 demi-journées = 9 demi-journées d'absence par année.

2. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

Examens médicaux obligatoires

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité (article 25).
Des autorisations d'absence sont accordées de droit pour les examens liés à la surveillance médicale annuelle de prévention.

Rendez-vous médicaux non obligatoires

Des autorisations d'absence pour convenances personnelles peuvent être accordées pour les rendez-vous médicaux non obligatoires.
Ces absences pour convenance personnelle ne sont pas rémunérées.

3. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ÉTUDES, CONCOURS, EXAMENS ET VIE SCOLAIRE

Préparation aux concours et examens professionnels

Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007.

Les AED peuvent bénéficier de décharges de service pour suivre des actions de préparation aux examens et concours administratifs et aux autres procédures de sélection organisées ou agréées par l'administration.

Dans la mesure où la durée des décharges sollicitées par un agent est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année donnée, la demande à cette fin est agréée de droit. La satisfaction de cette demande peut toutefois être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service ; un tel report ne peut cependant pas être opposé à une demande présentée pour la troisième fois. (article 21 du décret 2007- 1470 du 15 octobre 2007).

Absence pour concours

B.O. n° 12 du 25/3/65 (RLR 806-02) ; Circulaire 75-238 et 75-U-065 du 9/7/75 ; B.O. n° 28 du 17/7/75 (RLR 622 4 d).

L'AED qui souhaite passer un concours a droit à deux jours ouvrables par an. L'absence doit normalement précéder immédiatement la première épreuve du concours ; toutefois, à la demande du candidat, elle peut se situer avant une autre épreuve ou être fractionnée, partie pour les épreuves écrites, partie pour les épreuves orales, étant entendu que la durée totale de l'absence ne peut dépasser deux jours.

L'autorisation est facultative, mais rarement refusée.

NB : Pour le ministère de l'Éducation nationale, les samedis doivent être comptabilisés comme des jours ouvrables.

Participation aux instances scolaires

Circulaire n° 1913 du 17 octobre 1997.

Accordée, sur présentation de la convocation, sous réserve des nécessités de service, aux AED élus représentants des parents d'élèves et délégués de parents d'élèves pour participer aux réunions suivantes :

- dans les écoles maternelles ou élémentaires, réunions des comités de parents et des conseils d'école ;
- dans les écoles, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école, pour l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'école ;
- dans les collèges, lycées et établissements d'enseignement adapté, réunions des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration.

4. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISON PERSONNELLE

Fêtes religieuses

RÉFÉRENCE :
- Circulaire du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions.

Lorsqu'une circulaire ou une délibération le prévoit, des autorisations d'absence peuvent être accordées, sous réserve des nécessités de service, aux AED de confessions arménienne, bouddhiste, juive, musulmane ou orthodoxe pour accomplir certaines fêtes dès lors qu'elles interviennent un jour travaillé. Une circulaire du Ministère de la Fonction publique précise chaque année les dates des différentes fêtes qui peuvent donner lieu à autorisations d'absence.

Pour connaître les fêtes religieuses susceptibles de faire l'objet d'autorisations d'absence, consulter le tableau récapitulatif dans le guide du contractuel du SNALC (XI. Les autorisations d'absence, 5. Les autorisations d'absence pour raison personnelle).

5. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE À TITRE SYNDICAL

Heure mensuelle d'information syndicale

RÉFÉRENCES :
- articles R215-11 à R215-15 du code général de la fonction publique ;
- articles R213-40 à R213-42 du code général de la fonction publique.

Des autorisations d'absence sont accordées de droit aux personnels qui sou-

haitent participer à l'heure mensuelle d'information syndicale, dans la limite d'une heure par mois ou, quand les heures sont regroupées, trois heures par trimestre. Les AED désireux de participer à l'heure mensuelle sont censés informer le chef d'établissement dont ils relèvent au moins 48 heures avant la date prévue de cette réunion.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.

CONGRÈS ET INSTANCES LOCAUX, NATIONAUX ET INTERNATIONAUX

RÉFÉRENCES :

- articles R214-39 et R214-40 du code général de la fonction publique ;
- circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État.

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées de droit aux représentants des organisations syndicales pour assister aux congrès des syndicats nationaux, internationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats, ainsi qu'aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus dans le cadre suivant :

- 20 jours par an pour les organisations représentées au conseil commun de la Fonction publique ou dans le cadre international ;
- 10 jours par an pour les réunions et congrès nationaux des organisations non représentées au conseil commun de la Fonction publique.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.

À SAVOIR :

Les AED peuvent également bénéficier d'autorisations d'absence pour :

- participation à un jury d'examen ;
- sportifs de haut niveau ;
- participation à un jury de la cour d'assises ;
- sapeurs-pompiers volontaires ;
- la réserve opérationnelle ;
- participation aux travaux d'une assemblée publique élective ;
- participation aux travaux d'un organisme public non syndical ;
- cohabitation avec une personne contagieuse.

Pour plus d'informations sur ces autorisations d'absence, consultez le guide du contractuel du SNALC (XI. Les autorisations d'absence). ■



Designed by Freepik



Designed by billionphotos Freepik

IX. LE TEMPS PARTIEL

ATTENTION : NE PAS CONFONDRE TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET
Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'AED. Le temps incomplet (ou non complet) est un temps de travail inférieur au temps complet et imposé par l'employeur.

1. LE TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION

Depuis le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique, le temps partiel est accessible aux AED, quelle que soit leur quotité horaire (100 %, 75 %...) et quelle que soit leur ancienneté de service.

Conditions :

Le temps partiel est accordé de droit aux AED :

- à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- à l'occasion de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- lorsqu'ils relèvent des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10 et 11 de l'article L5212-13 du code du travail, après avis du médecin du travail (AED reconnus handicapés, certains AED en position d'invalidité…) ;
- pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Les autres AED peuvent demander à bénéficier d'un temps partiel mais il ne leur sera pas forcément accordé par l'employeur. En cas de refus, l'AED devra être reçu lors d'un entretien au cours duquel lui seront exposées les motivations du rejet de sa demande.

Quotité horaire :

Les quotités de travail à temps partiel sont fixées à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps complet.
À noter que le temps partiel peut être accompli dans un cadre annuel, sous réserve de l'intérêt du service.

Durée :

L'autorisation de temps partiel, si elle est accordée, l'est pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. Soulignons cependant que certains employeurs demandent à ce que la demande soit déposée de nouveau à l'issue de chaque période.
La réintégration de l'AED ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut se faire avant la fin de la période en cours, à la demande de l'AED, au moins deux mois avant la date souhaitée. Elle peut aussi se faire sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution importante des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale (divorce…).

Lorsque l'AED est en CDD, l'autorisation de travailler à temps partiel ne peut être accordée pour une durée supérieure à la durée du contrat restant à accomplir.

Rémunération :

L'AED à temps partiel perçoit son salaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement diminués, proportionnellement à la nouvelle quotité.
Les AED dont la quotité de temps de travail est comprise entre 80 % et 90 % perçoivent une fraction de rémunération calculée en pourcentage selon la formule suivante :

(Quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40.

Pour le calcul de cette fraction de rémunération, il est retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre après la virgule.

Les AED qui demandent un temps partiel dans le cadre d'une naissance ou d'une adoption peuvent bénéficier, sous conditions, de la prestation partagée de l'éducation de l'enfant.

RÉFÉRENCE :
Article 34 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret 2024-1263 du 30 décembre 2024

2. LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

RÉFÉRENCES :

- article 2 du décret du 17 janvier 1986 ;
- code de la sécurité sociale : articles L323-1 à L323-7 ;
- code de la sécurité sociale : articles R323-1 à R323-12 ;
- circulaire relative à la réforme du décret n° 86-83.

Conditions :

Les AED peuvent bénéficier d'un temps partiel thérapeutique dans le cadre du régime général de la sécurité sociale.

Le temps partiel thérapeutique (souvent appelé mi-temps thérapeutique) est une modalité particulière d'exercice des fonctions justifiée par l'état de santé de l'AED, et est mis en place dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés du secteur privé.

Procédure :

L'AED peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique si ce dernier permet :

- le maintien ou le retour à l'emploi de l'AED et est reconnu comme pouvant favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- à l'AED de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec l'état de santé.

Le temps partiel thérapeutique est accordé à l'agent sur la base d'une prescription du médecin traitant, qui doit être acceptée par le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont dépend l'agent.

Ce congé peut être prescrit et renouvelé par périodes d'un à trois mois dans la limite d'un an.
Il peut intervenir dès lors que l'état de santé le justifie, à la fin d'un congé de maladie ou sans arrêt de travail préalable.
Lorsque le médecin traitant préconise une reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique, l'AED doit adresser un exemplaire de la prescription médicale du médecin à son employeur.

L'AED doit également adresser un exemplaire de la prescription médicale à sa caisse primaire d'assurance maladie, dont l'accord est nécessaire pour bénéficier d'une indemnité versée par la Sécurité sociale. Le médecin du travail doit également donner son accord, à l'occasion d'une visite médicale de reprise du travail.

L'employeur doit accepter la reprise du travail à temps partiel thérapeutique, sauf s'il justifie d'un motif légitime lié à l'organisation du service.

La durée du travail dépend de la prescription médicale du médecin traitant. La durée du service à temps partiel pour raison thérapeutique est fixée à 50%, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service hebdomadaire que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. Les AED à temps plein (100 %) exercent leurs missions sur 41 heures hebdomadaires. Le mi-temps thérapeutique correspond donc à un contrat à 50%, soit 20h30 hebdomadaires.

Rémunération :

En cas de reprise à temps partiel thérapeutique, les agents concernés ont droit au versement d'une indemnité journalière de sécurité sociale (IJSS).

Sauf cas exceptionnel, porté à l'appréciation souveraine de la CPAM de l'AED, l'indemnité journalière ne peut excéder le montant du salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle. Pour les agents publics, cela revient à ne pas dépasser le plein traitement de l'agent.

Ainsi, les agents sont rémunérés pour partie :

- par l'employeur, qui rémunère la durée de travail accomplie ;
- et par la caisse d'assurance maladie qui verse les IJSS correspondant aux périodes non travaillées.

Pour rappel, la durée maximale durant laquelle un agent peut percevoir des IJSS pour ce motif ne peut excéder d'un an le délai de trois ans prévu pour le versement des IJSS au titre de la maladie de l'agent (article R. 323-3 du code de la sécurité sociale).

Fin du temps partiel thérapeutique :

À la fin de sa période de temps partiel thérapeutique, l'AED peut reprendre son activité à temps complet.

Il peut également demander le bénéfice d'un temps partiel de droit commun (de droit ou sur autorisation), si nécessaire et s'il en remplit les conditions, ou solliciter à nouveau un congé de maladie si ses droits ne sont pas épuisés. ■

AED : CONDAMNÉS AU SMIC… ?

Le SNALC a été le seul syndicat à se battre pour la CDIsation des AED et c'est désormais acquis ! Cependant, le SNALC déplore le parcours du combattant de trop d'AED pour décrocher le sésame…
Quant à la rémunération, entre le SMIC pour les AED en CDD et 1,25 % de plus par mois pour ceux en CDI, rémunérés à l'indice majoré 375, sans aucune perspective de carrière, pour le SNALC, c'est inacceptable. C'est pourquoi le SNALC défend un statut de la Fonction publique pour les AED.

COMMENT CHOISIR UN « **BON SYNDICAT** » ?

À l'image du bon et du mauvais chasseur, pas facile de savoir quelle organisation pourra le mieux défendre vos intérêts. Comment choisir un « bon syndicat » ?

UN SYNDICAT REPRÉSENTATIF

Le SNALC est représentatif pour TOUS les personnels de l'Éducation nationale : professeurs, ATSS, Perdir, contractuels, AESH, AED… Le SNALC siège au Comité social d'administration ministériel (CSA-M) et vous assiste dans vos recours dans tous les rectorats et DSDEN comme au ministère.

UN SYNDICAT ATTACHÉ À SON INDÉPENDANCE

Le SNALC est la seule organisation dont les ressources financières ne proviennent que des cotisations : il n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents. Les autres organisations sont arrosées de subventions dont les montants sont souvent supérieurs à ceux des cotisations.

UN SYNDICAT PROFESSIONNEL

Conformément à l'article 1 de ses statuts, les actions du SNALC se concentrent exclusivement sur les questions intéressant l'Éducation nationale et ses personnels. Nos équipes, partout en France et dans le monde, sont à l'écoute de vos questions et besoins professionnels et interviendront avec détermination.

UN SYNDICAT QUI INNOVE

Le SNALC a lancé son propre comité d'entreprise : avec Avantages-SNALC bénéficiez de réductions auprès de grands groupes pour vos vacances, gardes d'enfants, optique, billetterie… et accédez à mobi-SNALC, dispositif inédit de prévention ou remédiation de la souffrance au travail, et de conseil en évolution professionnelle.

UN SYNDICAT PLEIN DE RESSOURCES

Le SNALC vous propose de nombreux outils gratuits en téléchargement sur snalc.fr : guides, fiches, vidéos, comptes rendus, analyses détaillées… Avec les publications des Éditions du SNALC, vous disposez également de ressources pour vous aider au quotidien dans l'exercice de votre métier.

LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF LE MOINS CHER DE L'EN

Nos faibles salaires n'ont toujours pas été significativement revalorisés ; les tarifs imbattables du SNALC n'ont donc pas augmenté depuis 16 ans. Ils ont même baissé dans la plupart des catégories. Et ils comprennent toujours la protection juridique Covea-GMF.

Si vous avez goûté aux syndicats qui vous ont fait croire à leur toute-puissance et ne font rien pour vous quand vous en avez besoin, il est temps de choisir le SNALC, indépendant, professionnel et efficace : un bon syndicat.



POUR JOINDRE LE SNALC DE VOTRE ACADÉMIE, SIGNALER UN CHANGEMENT DE VOTRE SITUATION, POSER UNE QUESTION SUR VOTRE CONTRAT OU VOS CONDITIONS DE TRAVAIL...

Retrouvez toutes nos coordonnées sur :
https://snalc.fr/contact/
ou par formulaire de contact :
https://snalc.forms.app/contact-aed

ADHÉSION AED : 15€

LE SNALC EST LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF
LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Nos salaires sont trop bas. La valeur du point d'indice est trop basse. Logiquement, le SNALC n'augmente pas ses tarifs pour la 16e année consécutive.

CHOISISSEZ LIBREMENT VOTRE MOYEN DE PAIEMENT, RAPIDE ET SÉCURISÉ :

PAR CARTE BANCAIRE : snalc.fr/adhesion-carte/

PAR VIREMENT BANCAIRE : snalc.fr/adhesion-virement/

PAR CHÈQUE : https://snalc.fr/adhesion-cheque/

STATUTS DU SNALC, ARTICLE PREMIER :

« Le SNALC est indépendant et libre de toute attache à une organisation politique, confessionnelle ou idéologique. »

*Le **SNALC** est la seule organisation représentative qui ne perçoit aucune subvention d'État.*
*Les ressources du **SNALC** proviennent des seules cotisations de ses adhérents. Cela garantit son indépendance, sa liberté de ton, de pensée et d'action. Il n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents.*