



# Les Cahiers

## Les Assistants d'Éducation -AED-

Les Assistants Pédagogiques -AP-

Les Assistants de Prévention et de Sécurité -APS-



Septembre 2015

# Préambule

**C**e cahier concerne les Assistants d'Éducation (AED) et les emplois associés qu'occupent les Assistants Pédagogiques (AP) et les Assistants de Prévention et de Sécurité (APS).

Les Auxiliaires de Vie Scolaire chargés de l'Intégration individualisée des élèves handicapés (AVS-i) n'existent plus et sont maintenant remplacés par les Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap (AESH). Ils font l'objet d'un recrutement et de conditions d'emplois spécifiques à leurs missions.

Vous trouverez sur notre site national, une [rubrique AESH](#) vous donnant toutes les informations les concernant (Textes, publications spécifiques...).

Ce guide se consacre donc maintenant uniquement aux personnels recrutés sur des emplois d' :

- **AED** : Assistants d'Éducation ;
- **AP** : Assistants Pédagogiques ;
- **APS** : Assistants de Prévention et de Sécurité.

Nous n'approuvons pas ce statut qui a remplacé depuis 2003 celui des Maîtres d'Internat et Surveillants d'Externat (MI-SE), mais nous ne renonçons pas à le faire modifier par la lutte.

Bien des points sont imprécis et ouvrent la porte à l'exploitation de ces personnels si les personnels n'interviennent pas au niveau des établissements.

Tous les abus sont possibles : pléthore de missions, contrats de très courte durée, sanctions, pressions, licenciements abusifs...

En 2008, le [décret 2008-316](#) du 04 avril 2008 et la [circulaire 2008-108](#) du 21 août 2008 ont modifié certaines conditions de recrutement et d'emploi des AED et AP.

Depuis la rentrée 2014, le [décret 2014-724](#) du 27 juin 2014 a créé un article 7 bis au [décret 2003-484](#) du 6 juin 2003, fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation, précisant que le contrat de l'assistant d'éducation peut être suspendu avec son accord pour lui permettre d'être recruté temporairement en qualité de professeur ou de personnel d'éducation contractuel. *Bien évidemment, tout cela sans aucune formation préalable !*

Nous continuons à réclamer un bilan ministériel ou national pour améliorer les conditions de travail et de rémunérations de ces personnels. Depuis des années, nous faisons le même constat :

- aucune réflexion sur les missions, les conditions d'emploi et de formation, les perspectives d'avenir,
- aucun état des lieux précis selon les écoles ou les établissements scolaires,
- une simple adaptation aux besoins ponctuels,
- et des droits peu connus et souvent bafoués...

Un contrat est plus facile à modifier avant sa signature, notamment en ce qui concerne le crédit d'heures de formation.

➔ **N'hésitez pas à [prendre contact](#) avec les représentants ou les élus de la **CGT** Educ'action.**



## Sommaire et Textes officiels

		Préambule	p. 2
		Sommaire	p. 3
		Sigles	p. 4
<a href="#">Fiche 1</a>	AED	Recrutement des Assistants d'Éducation : conditions	p. 5
<a href="#">Fiche 2</a>	AED	Recrutement : procédure	p. 6
<a href="#">Fiche 3</a>	AED	Recrutement : fonctions des Assistants d'Éducation	p. 7
<a href="#">Fiche 4</a>	AED	Contrat : durée, période d'essai, renouvellement	p. 8
<a href="#">Fiche 5</a>	AED	Rupture du contrat : démission	p. 9
<a href="#">Fiche 6</a>	AED	Rupture du contrat : licenciement	p. 10/11
<a href="#">Fiche 7</a>	AED	Contrat-type Assistants d'Éducation	p. 12/13
<a href="#">Fiche 8</a>	AP	Les Assistants Pédagogiques	p. 14
<a href="#">Fiche 9</a>	APS	Les Assistants de prévention et de sécurité	p. 15/16
<a href="#">Fiche 10</a>	AED	Obligations de service des Assistants d'Éducation	p. 17/18
<a href="#">Fiche 11</a>	AED	Rémunération des Assistants d'Éducation (Prestations sociales)	p. 19
<a href="#">Fiche 12</a>	AED	Formation	p. 20
<a href="#">Fiche 13</a>	AED	La réglementation en matière de maladie, de maternité, de paternité, d'invalidité, d'accidents du travail et de maladies professionnelles	p. 21/22
<a href="#">Fiche 14</a>	AED	Les congés : Congés annuels, Congés pour formation syndicale ... Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles	p. 23 à 25
<a href="#">Fiche 15</a>	AED	Représentation et droits syndicaux	p. 26
<a href="#">Fiche 16</a>	AED	Suspension et discipline	p. 27 à 29
<a href="#">Fiche 17</a>	AED	Autorisations d'absence et Cumul d'emplois	p. 30/31
	AED	Bulletin de syndicalisation et coordonnées de la <b>CGT</b> Educ'action	p. 32

### Textes officiels :

- [Articles L916-1, L916-2 et D916-1](#) du code de l'éducation
- [Décret n° 2003-484](#) du 06 juin 2003 modifié fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation
- [Décret n° 2008-316](#) du 4 avril 2008 modifiant le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation
- [Arrêté du 6 juin 2003](#) fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation
- [Décret n°86-83](#) du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
- [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 27 juin 2011](#) instituant des Commissions Consultatives Paritaires compétentes à l'égard de certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'éducation nationale
- [Circulaire 2003-092](#) relative aux assistants d'éducation
- [Circulaire 2003-097](#) du 12 juin 2003 relative à la gestion financière du dispositif des assistants d'éducation
- [Circulaire 2006-065](#) relative aux assistants pédagogiques
- [Circulaire 2008-108](#) du 21-8-2008 relative aux assistants d'éducation et pédagogiques
- [Circulaire 2012-136](#) du 29 août 2012 relative aux assistants chargés de prévention et de sécurité
- [Circulaire 2008-087 du 3 juillet 2008](#) relative aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves et relevant du MEN.

### ➔ Vous pouvez consulter les textes sur les sites :

- **Ministère de l'Éducation nationale** : <http://www.education.gouv.fr/>
- **Légifrance** : <http://www.legifrance.gouv.fr/>
- **Fonction publique** : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/>
- **Recueil des lois et règlements MEN** : <http://www.adressrlr.cndp.fr/>
- **Base de données juridiques de la Fonction Publique** : <http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr/>

# Sigles

ANI	Accord National Interprofessionnel
CCP	Commission Consultative Paritaire
CCPA	Commission Consultative Paritaire Académique
CNED	Centre national d'enseignement à distance
DASEN	Directeur des services académiques de l'Éducation nationale
DIF	Droit Individuel à la Formation
DSDEN	Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale
EPLE	Établissements Publics Locaux d'Enseignement
ERDP	École Régionale du Premier Degré
EREA	École Régionale d'Enseignement Adapté
IEN	Inspecteur de l'Éducation Nationale
IEN-ASH	Inspecteur de l'Éducation Nationale chargé de l'Adaptation scolaire et de la Scolarisation des Élèves Handicapés
IM	Indice Majoré
RLR	Recueil des Lois et Règlements
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
TA	Tribunal administratif
TICE	Technologies de l'information et de la Communication pour l'Enseignement
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

➔ Vous êtes invités à consulter la rubrique :

[Assistants d'éducation et pédagogiques \(Guide syndical, Textes officiels...\)](#)

sur le site de la **CGT** Educ'action : [www.unsen.cgt.fr](http://www.unsen.cgt.fr)





# Recrutement des Assistants d'Éducation : conditions

FICHE 1

AED

Sept. 2015

Il faut à la fois remplir les conditions applicables à tous les agents de l'État et les conditions propres aux fonctions d'Assistant d'Éducation.

## ✓ Conditions applicables à tous les Agents non-titulaires de l'État

### Art.3 du décret 86-83 du 17 janvier 1986

Aucun agent non titulaire ne peut être engagé :

1° S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles [131-26](#) et [132-21](#) du code pénal ;

2° Le cas échéant :

a) **Si étant de nationalité française**, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

b) **Si étant de nationalité française**, il a fait l'objet, dans un État autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

c) **Si étant de nationalité étrangère ou apatride**, il a subi, en France ou dans un État autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

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'elles peuvent être recrutées par elle ;

3° S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'État dont ils sont ressortissants ;

4° S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;

Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment de l'engagement.

Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie prévu à [l'article 13](#), l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration ou, à défaut, pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres.

5° S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de [l'article 44-1](#) du présent décret, lorsqu'il a déjà été recruté par une des administrations mentionnées à [l'article 2](#) de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;

6° **Si étant de nationalité étrangère**, il ne se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du [code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile](#).

La condition posée au 3° ne fait toutefois pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié en application du [livre VII](#) du [code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile](#) et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article [L. 314-11](#) de ce même code.

Pour en savoir plus sur le [travail des étrangers non européens en France](#), voir sur [Service-Public.fr](#) :

- [Obligation de détenir une autorisation de travail](#)
- [Validité des autorisations de travail](#)
- [Dépôt de la demande d'autorisation de travail](#)
- [Instruction de la demande et décision](#)
- [Visite médicale et remise du titre](#)
- [Changement de statut d'étudiant à salarié](#)
- [Renouvellement de l'autorisation de travail](#)

## ✓ Conditions propres

- priorité aux étudiants boursiers <sup>(1)</sup>
- être titulaire du baccalauréat ou titre ou diplôme de niveau IV ou plus <sup>(2)</sup>
- pour les AEd venant en appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques : ils sont recrutés prioritairement parmi les étudiants se destinant aux carrières de l'enseignement et sont titulaires soit d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat, ou de niveau III ou plus <sup>(3)</sup>
- pour les AEd exerçant dans un internat : être âgé de 20 ans au moment de la prise effective de fonctions <sup>(4)</sup>
- Pour les AEd participant aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement, ils doivent être titulaires d'un titre ou diplôme de niveau III <sup>(5)</sup>.

<sup>(1)</sup> 5<sup>ème</sup> alinéa de [l'article L916](#) du code de l'éducation

<sup>(2)</sup> 1<sup>er</sup> alinéa de [l'article 3](#) du décret 2003-484 du 6 juin 2003

<sup>(3)</sup> 2<sup>ème</sup> alinéa de [l'article 3](#) du décret 2003-484

<sup>(4)</sup> 4<sup>ème</sup> alinéa de [l'article 3](#) du décret 2003-484

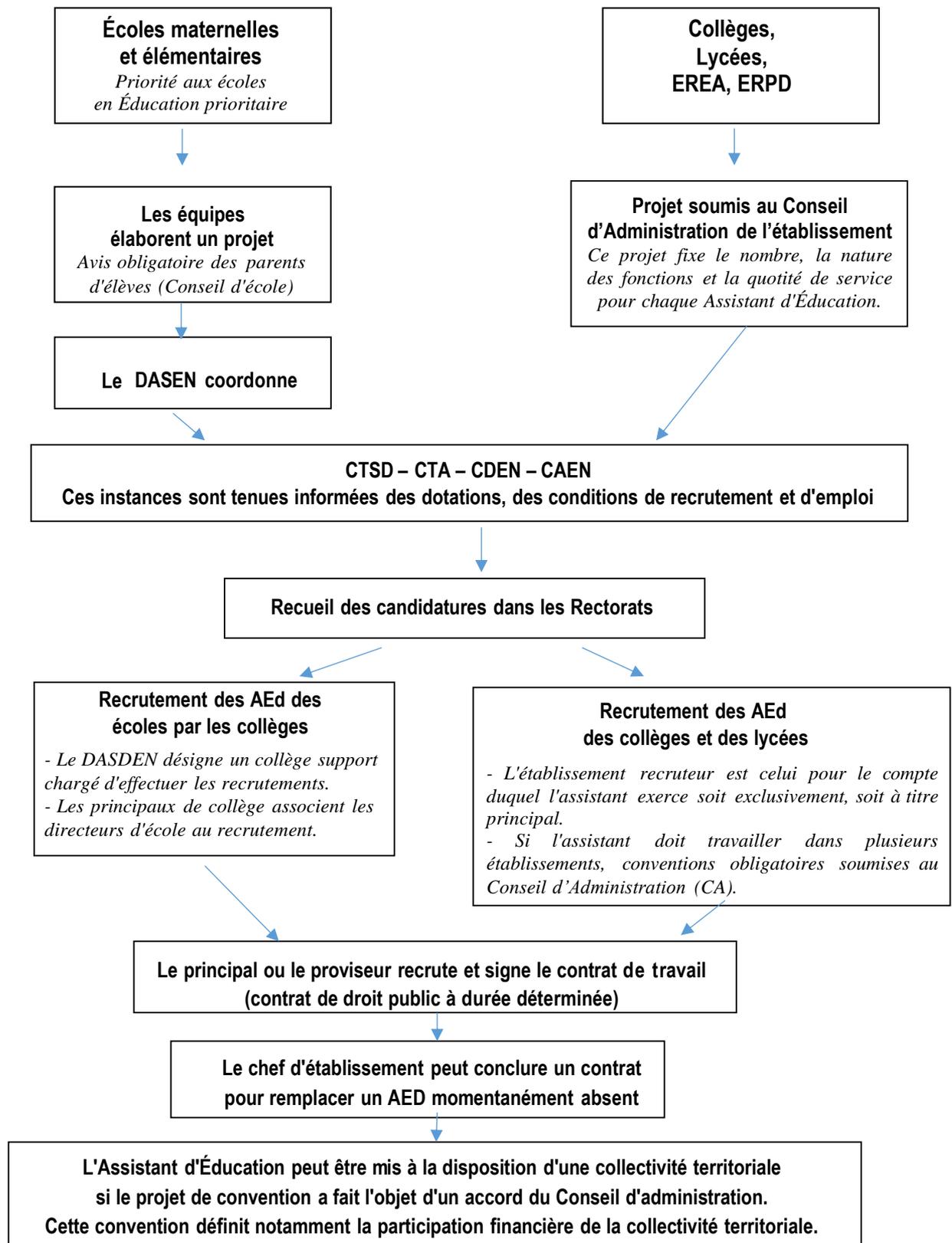
<sup>(5)</sup> 3<sup>ème</sup> alinéa de [l'article 3](#) du décret 2003-484

# Recrutement : procédure

FICHE 2

AED

Sept. 2015



\* **Attention !** Le CA doit délibérer sur un projet. Il ne doit en aucun cas autoriser seulement le chef d'établissement à recruter un AED.

# Recrutement : fonctions des Assistants d'Éducation

FICHE 3

AED

Sept. 2015

Les fonctions des Assistants d'Éducation doivent être définies à partir des besoins, et intégrées dans le projet d'établissement et d'école. La mission des Assistants d'Éducation est distincte de la mission d'enseignement et ne peut s'y substituer.

## Les missions pouvant être assurées par les Assistants d'Éducation

### ✓ Premier degré

Les Assistants d'Éducation participent, en appui à l'équipe éducative et sous l'autorité du directeur d'école, à l'encadrement et à l'animation de toute action de nature éducative conçue dans le cadre du projet d'école, par exemple :

- la surveillance et l'encadrement des élèves pendant tout le temps scolaire ;
- l'encadrement des sorties scolaires,
- l'animation de la bibliothèque-centre de documentation ;
- l'accès aux nouvelles technologies ;
- l'aide à l'étude ;
- l'aide à l'encadrement et à l'animation des activités culturelles, artistiques et sportives ;

### ✓ Second degré

Sous l'autorité du chef d'établissement qui s'appuie sur les équipes éducatives, les Assistants d'Éducation participent à l'encadrement et au suivi éducatif des élèves, par exemple :

- les fonctions de surveillance des élèves, y compris pendant le service de restauration et en service d'internat ;
- l'encadrement des sorties scolaires ;
- l'accès aux nouvelles technologies ;
- l'appui aux documentalistes ;
- l'encadrement et l'animation des activités du foyer socio-éducatif et de la maison des lycéens ;
- l'aide aux devoirs et aux leçons ;
- l'aide à l'animation des élèves internes hors temps scolaire ;

### ✓ Depuis 2005

Les Assistants d'Éducation peuvent également exercer des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques au sein des établissements publics d'enseignement du second degré et des écoles (voir [fiche 8](#) : Les Assistants Pédagogiques).

### ✓ Depuis 2008

- Participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements ;
- participation à l'aide aux devoirs et aux leçons dans le cadre du dispositif d'accompagnement éducatif.

### ✓ Depuis 2012

Participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement (voir [fiche 9](#) : Les Assistants de prévention et de sécurité).

### ✓ Depuis 2014

Le contrat de l'Assistant d'Éducation 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 n° 81-535](#) du 12 mai 1981 modifié relatif au recrutement de professeurs contractuels pour assurer le remplacement d'un fonctionnaire ou pour faire face à une vacance temporaire d'emploi conformément aux dispositions de l'article 6 quater ou de l'article 6 quinquies de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

### ✓ Autres fonctions

- Ils peuvent également participer au dispositif "École ouverte".  
- Ils peuvent être mis à disposition des collectivités territoriales, par convention<sup>1</sup> entre la collectivité intéressée et l'établissement employeur :

\* Ils peuvent alors participer aux activités éducatives, sportives et culturelles organisées par les collectivités territoriales.

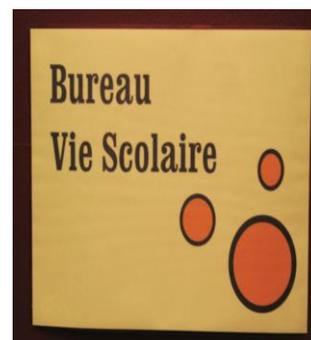
\* Ils peuvent aussi intervenir dans les activités mises en œuvre conformément au code de l'Éducation qui prévoit la possibilité d'utilisation des locaux scolaires dans la commune pour l'organisation d'activités à caractère culturel, sportif, social ou socio-éducatif.

- Dans les conditions fixées par le contrat, ils peuvent également accomplir leurs fonctions dans plusieurs établissements. **Dans ce dernier cas, l'établissement employeur conclut des conventions avec les autres établissements concernés.**

Les fonctions des Assistants d'Éducation sont précisées par le contrat.

<sup>1</sup> Ces conventions sont soumises au Conseil d'administration

Art. [L916-1](#) du code de l'éducation  
[Art. 1<sup>er</sup>](#) du décret n°2003-484  
du 6 juin 2003  
[Cirulaire n° 2003-092](#)  
du 11 juin 2003



[Décret n° 2005-1194](#) du 22 septembre 2005 modifiant le [décret n° 2003-484](#)  
du 6 juin 2003  
[Cirulaire n° 2006-065](#)  
du 5 avril 2006

[Décret n° 2008-316](#) du 4 avril 2008 modifiant le [décret n° 2003-484](#)  
du 6 juin 2003  
[Cirulaire 2008-108](#) du 21 août 2008

[Décret n° 2012-1000](#) du 27 août 2012 modifiant le [décret n° 2003-484](#)  
du 6 juin 2003

[Art. 7 bis](#), du décret n°2003-484  
du 6 juin 2003, créé par [l'article 13](#)  
du décret n° 2014-724  
du 27 juin 2014

[L916-2](#) du code de l'éducation  
[Art. L. 216-1](#) du code de l'éducation  
[Art. L. 212-15](#) du code de l'éducation

# Contrat : durée, période d'essai, renouvellement

FICHE 4

AED

Sept. 2015

## ✓ Durée du contrat

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, 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 (**quel que soit l'employeur dans l'académie ou dans d'autres académies**).

## ✓ Période d'essai

Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, **aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative 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.

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 lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- de quatre mois lors que le contrat est conclu à durée indéterminée.

**La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.**

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément **stipulées dans le contrat ou l'engagement**.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

## ✓ Renouvellement (ou non) du contrat

- L'administration **doit notifier** son intention de renouveler ou non l'engagement **au plus tard** :

Durée du contrat en cours	Préavis
< 6 mois	8 <sup>ème</sup> jour avant le terme de l'engagement du contrat en cours. Ex. : terme du contrat : 30 juin Notification : 22 juin au plus tard
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois avant le terme de l'engagement du contrat en cours. Ex. : terme du contrat : 31 août Notification : 31 juillet au plus tard
≥ 2 ans	2 mois avant le terme de l'engagement du contrat en cours. Ex. : terme du contrat : 31 août Notification : 30 juin au plus tard

- Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement < 6 mois, comprises entre 6 mois et 2 ans et ≥ 2 ans, **sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent**, 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.

- L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation en cas de renouvellement. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

- En cas de non renouvellement de l'engagement, l'assistant a droit à l'allocation de retour à l'emploi.

## → **Commentaire de la CGT Éduc'action**

**Il est indispensable de faire appliquer ces dispositions. En effet, il y a beaucoup d'abus dans nos secteurs.**

**En cas de non-respect par l'employeur de ce préavis, l'AEd lésé peut saisir le Tribunal Administratif (TA) pour demander réparation du préjudice (TA Châlons-en-Champagne, 03.01.2005).**

Voir contrats types AEd ([Fiche n°7](#))  
4<sup>ème</sup> alinéa de l'[art. L916-1](#)  
du Code de l'Éducation

[Art. 9](#) du décret du décret 86-83  
du 17 janvier 1986.

[Art. 5](#) et [45](#) du décret 86-83  
du 17 janvier 1986

## ✓ Conditions

L'Assistant d'Éducation informe son employeur de son intention de démissionner par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle requise pour le licenciement :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

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 licencié, 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.

**Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article 28** du décret 86-83. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant la démission fixe le point de départ du préavis.

L'intention de démissionner doit être clairement indiquée et relever d'une démarche volontaire.

## ✓ Cas particulier

Les agents qui s'abstiennent de 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.

## ✓ Ai-je droit à une allocation de chômage en cas de démission ?

**Non**, seules les personnes involontairement privées d'emploi (licenciement pour insuffisance professionnelle, fin de contrat à durée déterminée ou non reconduction) peuvent prétendre aux allocations de chômage. Toutefois, vous pouvez être pris en charge par le Pôle emploi si vous avez été contraint de démissionner pour un motif prévu par l'assurance chômage.

### • Démission pour changement de résidence

Pour suivre votre conjoint ou concubin qui change de résidence pour un motif professionnel (le service national au titre de la coopération n'est pas visé) :

- mutation au sein d'une entreprise,
- changement d'employeur,
- reprise d'emploi après une période de chômage,
- création ou reprise d'une entreprise ou début d'une activité de travailleur indépendant.

En raison de votre mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de résidence, sous réserve que le délai entre la fin de l'emploi et le mariage ou la conclusion du pacte civil de solidarité ne soit pas supérieur à 2 mois.

- **Démission pour exercer un emploi sous CDD d'au moins 6 mois ou sous CDI ou pour une action de formation qualifiante.**
- **Démission à la suite d'actes délictueux**

Victime, à l'occasion de l'exécution de votre contrat de travail, d'un acte susceptible d'être délictueux, notamment violences physiques, harcèlement sexuel ou moral, vous avez été amené à démissionner. Un récépissé de dépôt de plainte auprès du procureur de la République devra être joint à votre demande d'allocations.

- **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.**

Pour plus de détails voir sur le site de l'UNEDIC, l'article intitulé "[Cas de démission considérés comme légitimes](#)".

→ Si vous avez démissionné pour un motif non prévu ci-dessus, il vous faudra attendre 4 mois pour demander un réexamen de votre situation. Selon vos "efforts de reclassement" [*sic* : l'expression est du Pôle emploi...], les allocations peuvent alors vous être attribuées.

[Art. 48](#) du décret 86-83 du 17 janvier 1986

[Art. 46](#) du décret 86-83 du 17 janvier 1986

[Art. 48](#) du décret 86-83 du 17 janvier 1986



# Rupture du contrat : licenciement et indemnité

FICHE 6

AED

Sept. 2015

## ■ Titre XI du décret 86-83 : Fin de contrat - Licenciement

**Préavis du licenciement :** [article 46](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

L'agent recruté pour une **durée indéterminée** ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à **durée déterminée**, est **licencié avant le terme de son contrat, a droit à un préavis** qui est de :

- **huit jours** pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une **ancienneté de services inférieure à six mois de services** ;
- **un mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une **ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans** ;
- **deux mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une **ancienneté de services d'au moins deux ans**.

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

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de [l'article 28](#) du [décret 86-83](#). Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

**La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.**

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus aux [articles 16](#) et [17](#) et au [titre X](#) du [décret 86-83](#), ni aux licenciements survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

## ■ Titre XII du décret 86-83 : Indemnité de licenciement

**Articles 50 à 56** du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986 :

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à indemnité.

En cas de licenciement **n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire**, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

**L'indemnité de licenciement est également due** à l'agent licencié dans les conditions prévues au dernier alinéa de [l'article 14](#) ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée (**en cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique qui reprend l'activité applique les dispositions relatives aux agents licenciés**) ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article [L. 1224-3-1](#) du code du travail (**en cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés**).

**Entretien préalable et notification :** [article 47](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

**Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.** La **décision** de licenciement est **notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception**. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

**Interdictions de licenciement :** [article 49](#) du [décret 86-83](#) du 17.01.1986.

**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.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. **Le licenciement est alors annulé.**

Les dispositions des deux alinéas précédents **ne sont pas applicables** en cas de **licenciement à titre de sanction disciplinaire**, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur 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.



Toutefois **l'indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent** qui remplit les conditions fixées à [l'article 51](#) du [décret 86-83](#) lorsqu'il :

- 1° **Est fonctionnaire détaché** en qualité d'agent non titulaire ;
- 2° **Retrouve immédiatement un emploi équivalent** dans l'une des collectivités publiques mentionnées à [l'article 2](#) de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'État ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- 3° **A atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite** mentionné à l'article [L. 161-17-2](#) du code de la sécurité sociale et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;
- 4° **Est démissionnaire de ses fonctions.**

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet, telle qu'elle est définie à l'alinéa précédent.



Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est sa dernière rémunération à plein traitement. Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

**L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie précédemment pour chacune des**

**douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.**

En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article [L. 161-17-2](#) du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

Pour l'application de ce qui précède, toute fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de services inférieure à six mois sera négligée.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité définie à l'article [54](#) est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé jusqu'à la date d'effet du licenciement compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de l'article [28](#) du décret [86-83](#). Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

**L'indemnité de licenciement est versée par l'administration en une seule fois.**

L'article [1-2](#) du décret [86-83](#) mentionne :



"Dans toutes les administrations de l'État et dans tous les établissements publics de l'État, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1<sup>er</sup>..."

... Ces commissions sont **obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme**..."

Voir sur notre [site national](#), le [cahier spécifique et syndical](#) relatif aux Commissions Consultatives Paritaires compétentes à l'égard des **agents non titulaires** relevant du MEN.

En conclusion, un licenciement (sauf durant de la période d'essai ou pour abandon de poste) ne peut s'opérer qu'après la consultation des commissions consultatives paritaires (CCP). Cela concerne les licenciements pour faute, insuffisance professionnelle ou inaptitude physique. Le chef d'établissement est tenu de demander au recteur la saisine de la CCP compétente et d'attendre l'avis de celle-ci avant de notifier la décision de licenciement. **Si le chef d'établissement ne veut pas maintenir l'AEd dans son établissement dans l'attente de l'avis de la CCP, l'AEd doit être seulement suspendu avec maintien de son traitement.** La suspension à titre conservatoire ne peut excéder 4 mois (sans dépasser la durée du contrat). Si au bout de ces 4 mois aucune décision n'a été prise, l'AEd est réintégré.

#### → Commentaires de la CGT Educ'action

La CGT Educ'action est la deuxième organisation représentative dans les CCP compétente à l'égard des agents non-titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.

Prenez rapidement contact avec la CGT Educ'action si vous êtes soumis à une procédure de licenciement pour être défendu lors de la CCP.

# Contrat-type : Assistants d'Éducation

FICHE 7

AED

Sept. 2015

Les contrats des Assistants d'Éducation (AEd) sont des contrats de droit public. Ce sont des agents non titulaires de l'État. À ce titre, les dispositions du [décret n°86-83](#) modifié du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État s'appliquent à ces agents.

Le chef d'établissement est employeur, et la gestion de la rémunération est confiée au Service Mutualisateur de la paie du département de rattachement.

En qualité d'employeurs, les chefs d'établissement peuvent avoir à répondre devant le tribunal administratif des actes de gestion qu'ils sont amenés à prendre. Les prud'hommes ne sont pas compétents.

Éducation nationale

Collège ou lycée

## Contrat de recrutement en qualité d'Assistant d'Éducation

- Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 916-1 et L. 916-2 ;
- Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, et notamment le 6° de son article 3 ;
- Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- Vu le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 modifié, fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation ;
- Vu l'arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation ;
- **Vu la délibération n°                    du conseil d'administration ;**
- **Vu la convention du                    conclue entre l'établissement et la collectivité territoriale ;**
- **Vu la candidature présentée par M. Mme Mlle**

Entre les soussignés :

Le chef d'établissement d'une part ;

M. Mme Mlle,                    né(e) le :                    domicilié(e) :  
d'autre part ;

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1** - M. Mme Mlle est recruté(e) en qualité d'assistant d'éducation.

Le présent contrat prend effet à compter du .../.../... et prend fin le .../.../... .

**Article 2** - M. Mme Mlle. recevra la rémunération afférente à l'indice brut ... (indice nouveau majoré : ...). L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial lui seront également versés.

**Article 3** - Le présent contrat comprend une période d'essai d'une durée correspondant à un douzième de la durée totale du contrat.

**Article 4** - Le temps de travail de M. Mme Mlle est fixé à ... heures réparties sur ... semaines, soit une quotité de service de ...%. Compte tenu de l'attribution du crédit d'heures et pour les assistants

pédagogiques, du temps de préparation, la durée d'exercice des missions de M. Mme Mlle est fixée à .... heures.

*(NB Pour les contrats supérieurs à un an, le temps de travail et la durée d'exercice des missions sont exprimés sur une période annuelle et non sur la totalité du contrat).*

**Article 5** - M. Mme Mlle est recruté(e) pour exercer les missions suivantes selon les modalités indiquées dans le présent article : Dans le premier degré : "mission". Dans le second degré : "mission". **Pour assurer la continuité du service, M. Mme Mlle peut être appelé(e) occasionnellement et pour une durée limitée à accomplir d'autres missions prévues à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 susvisé.**



**Article 6** - M. Mme Mlle exercera ses missions à .... (École, collège ou lycée).

**Article 7** - Pour l'exercice des missions prévues à l'article L. 916-2 du code de l'éducation susvisé, M. Mme Mlle peut être mis(e) à disposition pour exercer dans l'(les) école(s) (et) l'(les) établissement(s) mentionné(s) à l'article 6 pour le compte des collectivités territoriales suivantes :

**Article 8** - M. Mme Mlle bénéficie d'un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont prévues à l'article 10 du

décret du 17 janvier 1986 susvisé. Ces congés sont pris en période de vacances scolaires.

**Article 9** - À l'issue de la période prévue à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, le présent contrat peut être renouvelé dans la limite d'une période d'engagement totale de six ans.

**Article 10** - Dans le cadre de ses fonctions, M. Mme Mlle est tenu(e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.

Fait à, le

Le chef d'établissement  
Signature du chef d'établissement

L'intéressé(e)  
Signature de l'intéressé(e)  
(Précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé")

Ampliation : Intéressé(e) (1 ex)

➔ **Modification d'un élément substantiel du contrat** : [article 45-4](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

En cas de **transformation du besoin ou de l'emploi** qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la **modification d'un élément substantiel du contrat de travail** tel que **la quotité de temps de travail** de l'agent, ou un **changement de son lieu de travail**. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une **modification des fonctions de l'agent**, sous réserve que celle-ci soit **compatible avec la qualification professionnelle de l'agent**. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent **par lettre recommandée avec avis de réception** ou **par lettre remise en main propre contre décharge**.

Cette lettre informe l'agent **qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation**. **À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.**

➔ **Commentaire de la CGT Educ'action**

**Attention** ! Il s'agit d'un contrat type. Il est donc possible d'en modifier le contenu pour l'améliorer. Ce contrat dépend beaucoup du projet de recrutement qui aura fait l'objet d'une délibération au conseil d'administration.

Il faut surtout limiter le nombre de missions et de lieux de travail.

Il faut exiger de contrôler aussi l'emploi du temps en vous référant à la [fiche](#) sur les obligations de service.

**Attention** ! Une mention est particulièrement dangereuse sur ce contrat-type ; il s'agit de la dernière phrase de l'article 5. Il faut faire supprimer cette phrase.

**Attention** ! En cas de renouvellement de contrat par le même employeur, l'article sur la période d'essai ne doit pas apparaître (cf. [fiche 4](#) p. 8).





# Les Assistants Pédagogiques

FICHE 8

AP

Sept. 2015

Le [décret n° 2005-1194](#) du 22 septembre 2005 officialisait une nouvelle catégorie d'Assistants d'Éducation : les **Assistants Pédagogiques**. Il modifiait le [décret n° 2003-484](#) du 6 juin 2003 (textes d'application : [circulaires 2006-065](#) du 5.04.2006). Il est depuis modifié par le [décret n° 2008-316](#) du 4 avril 2008 avec sa [circulaire d'application 2008-108](#) du 21.08.2008).

## ✓ Recrutement

En ce qui concerne la procédure de recrutement, elle est similaire à celle des autres Assistants d'Éducation. C'est toujours l'EPL qui recrute.

**Les candidats sont recrutés prioritairement parmi les étudiants se destinant aux carrières de l'enseignement. Ils doivent être titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau bac + 2.**

## ✓ Fonctions : deux cas

\* **1<sup>er</sup> cas** : À temps complet ou incomplet (le mi-temps obligatoire est supprimé), exclusivement l'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques. La mission des assistants pédagogiques ne peut se substituer à la mission d'enseignement, puis ces fonctions consistent en un soutien aux élèves : accompagnement de la scolarité, soutien scolaire, aide méthodologique et transversale, 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'IEP sur proposition du conseil des maîtres.

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

Au sein du réseau "ambition réussite" (*REP+ maintenant*), les profils à recruter et l'organisation des services sont définis au sein du "comité exécutif" du réseau, en collaboration avec l'IPR chargé de l'éducation prioritaire et l'IEP de circonscription. Leurs interventions doivent s'appuyer sur des projets coordonnés entre premier et second degrés au service de la réussite des élèves. Il appartiendra aux inspecteurs d'académie d'y veiller, en liaison avec les équipes de direction concernées, notamment en s'assurant que cette mission de coordination est bien dévolue à une personne en particulier, du premier ou du second degré.

\* **2<sup>e</sup> cas** : Depuis septembre 2008, un Assistant Pédagogique peut exercer à la fois les fonctions d'appui aux personnels enseignants et les autres fonctions dévolues aux Assistants d'Éducation (voir [fiche 3](#)).

## ✓ Durée du travail

36 semaines au maximum, quelle que soit la quotité de travail consacrée à l'appui aux personnels enseignants. 200 heures maximum pour un temps complet consacrée à cette mission sont comptabilisées dans cette durée de travail en reconnaissance du temps de préparation des interventions **et donc hors présence des élèves.**

**À ne pas confondre avec le crédit d'heures de 200 heures liées à la formation universitaire ou professionnelle.**

## Exemple :

Un Assistant Pédagogique travaille à temps complet, en assurant dans son emploi du temps un mi-temps pour le soutien, le reste étant de la surveillance.

Décompte annuel des heures avec élèves : 1 607 h – 100 (mi-temps soutien) - 200 (formation personnelle) = 1 307 h, soit en moyenne par semaine : 1 307 : 36 = 36 h 18 min dont 18 h 9 min de soutien.

En ce qui concerne l'organisation de la semaine de travail, voir aussi les obligations de service des Assistants d'Éducation ([fiche 10](#)).

## ✓ Formation

Ceux-ci reçoivent, dès leur prise de fonction, une formation d'adaptation à l'emploi, organisée par les services académiques. Cette formation doit être centrée sur les enjeux pédagogiques des niveaux d'enseignement et des établissements au sein desquels ils interviendront. Elle permettra notamment d'aborder les contenus d'enseignement et les programmes concernés. Dans les collèges et écoles "ambition réussite" (*REP+ maintenant*), elle intégrera les éléments du projet de réussite des élèves propre à chaque réseau.

## ✓ Emploi du temps

L'emploi du temps des Assistants Pédagogiques est arrêté par le chef d'établissement ou par le directeur d'école en fonction des besoins du service et en tenant compte des contraintes de l'agent pour la poursuite de ses études.

- [Circulaire 2006-065](#)  
du 05 avril 2006  
- [circulaire 2008-108](#)  
du 21.08.2008

2<sup>ème</sup> alinéa de [l'art. 3](#) du [décret 2003-484](#) modifié

2<sup>o</sup> de [l'art. 1](#)  
du [décret 2003](#)  
modifié

3<sup>ème</sup> alinéa de [l'art. 2](#) et [art. 4](#)  
du [décret 2003](#)  
modifié

# Les Assistants chargés de Prévention et de Sécurité

FICHE 9

APS

Sept. 2015

Le [décret n° 2012-1000](#) du 27 août 2012 portant modification du [décret n° 2003-484](#) du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des Assistants d'Éducation et la [circulaire n° 2012-136](#) du 29 août 2012 officialisent une nouvelle catégorie d'Assistants d'Éducation : les Assistants chargés de Prévention et de Sécurité (APS). Le préambule de la circulaire mentionne : "Les assistants chargés de prévention et de sécurité (APS) sont mis en place afin d'augmenter, dès la rentrée scolaire 2012, le nombre des adultes présents dans les établissements scolaires les plus exposés aux phénomènes de violence et dont le climat nécessite d'être particulièrement amélioré".

## ✓ Recrutement

En ce qui concerne la procédure de recrutement, elle est similaire à celle des autres Assistants d'Éducation. C'est toujours l'EPLÉ qui recrute.

Les APS sont recrutés au niveau bac+2 par les chefs d'établissement qui s'assureront de l'adéquation du profil du candidat aux compétences attendues.

## ✓ Fonctions

Le recrutement d'APS vise à renforcer les actions de prévention et de sécurité conduites au sein de ces établissements et à répondre à leurs besoins spécifiques en définissant un nouveau métier.

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 avec les autres personnels et, selon les situations, avec les équipes mobiles de sécurité (EMS). Ils concourent au traitement des situations en cas de crise grave compromettant la sécurité des personnes et des biens, afin de rétablir les conditions nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement. Les APS exercent leurs missions sous l'autorité du chef d'établissement, garant de la sécurité des personnes et des biens. Ils s'intègrent dans l'action d'une équipe pluridisciplinaire de prévention rassemblant les compétences de différents personnels (conseillers principaux d'éducation, personnels sociaux et de santé, conseillers d'orientation- psychologues, etc.) et participent, à ce titre, à l'amélioration du climat scolaire. Leur action ne se substitue pas à la mission de surveillance dévolue aux AEd. Les APS peuvent, selon les situations, être les interlocuteurs des partenaires extérieurs et, en cas d'incident grave, contribuer à organiser le lien avec les équipes mobiles de sécurité.

## ✓ Choix des établissements

La [circulaire 2012-136](#) précise : "L'enquête SIVIS 2010-2011 fait apparaître qu'un peu plus de la moitié des incidents déclarés concerne 10 % des établissements du second degré, et que 5 % d'entre eux concentrent plus du tiers des incidents. À partir de ce constat il convient d'affecter, dès la rentrée 2012, 500 emplois d'APS dans les établissements du second degré que vous jugerez les plus exposés. Pour ce faire, vous vous inspirerez des critères proposés en annexe 1 de la présente circulaire".

## ✓ Durée du travail

Ce recrutement s'effectue sur la base des dispositions du [décret n°2003-484](#) du 6 juin 2003 modifié, fixant les conditions de recrutement et d'emploi des Assistants d'Éducation.

Conformément à ces dispositions, le travail des APS se répartit, dans le respect de la durée annuelle de référence (1 607 h) prévue à [l'article 1<sup>er</sup> du décret 2000-815](#) du 25 août 2000, sur une période d'une durée minimale de trente-neuf semaines et d'une durée maximale de quarante-cinq semaines.

Dans le cadre général du recrutement des personnels contractuels de l'établissement et de la délibération qui l'autorise, le dispositif (recrutement et missions) est présenté au conseil d'administration de l'EPLÉ dont la délibération approuve le principe et les modalités du contrat.

1 607 h annuelles pour un temps plein. **Un crédit d'heures de 200 h liées à la formation universitaire ou professionnelle est décompté de cette durée de travail**

**Exemple** : Décompte annuel des heures avec élèves : 1 607 h - 200 (formation personnelle) = 1 407 h, soit en moyenne par semaine : 1 407 : 39 = 36 h / semaine.

En ce qui concerne l'organisation de la semaine de travail, voire aussi obligations de service des Assistants d'Éducation ([fiche 10](#)).

[Circulaire 2012-136](#) du 29 août 2012

3<sup>ème</sup> alinéa de [l'art. 3](#) du décret 2003 modifié



[Décret n°2003-484](#) du 6 juin 2003 modifié

[Art. 1<sup>er</sup>](#) du décret du 25 août 2000

## ✓ Formation

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

Durant cette période, le temps de service se décompose en 25 h hebdomadaires de formation consacrées à leurs missions spécifiques, les 10 h 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 (personnels de direction, d'enseignement, d'éducation, sociaux et de santé, administratifs, ouvriers et de service, etc.), à la connaissance du contexte environnemental de l'EPL et notamment des différents partenaires institutionnels. Un contact privilégié est établi, en outre, avec les membres des équipes mobiles de sécurité de l'académie, susceptibles d'intervenir dans l'établissement.

La mise à contribution des acteurs de l'école s'accompagne de la sollicitation de partenaires institutionnels de formation du ministère de l'éducation nationale (École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche), mais également 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 :

### • **Apports théoriques**

- Statut de l'agent public, droits et obligations ;
- connaissance des valeurs du service public de l'éducation nationale ;
- connaissance des politiques de prévention de la violence, de l'institution scolaire, de son fonctionnement et de ses acteurs (l'EPL et ses partenaires) ;
- connaissance des phénomènes de violence en milieu scolaire (violences, harcèlement, comportements à caractère discriminatoire, etc.) et des contextes sociologiques ;
- connaissance des risques liés aux nouvelles technologies ;
- connaissance des problématiques adolescentes (conduites à risques, psychologie de l'adolescent, etc.) ;
- connaissance des programmes efficaces de prévention ;
- connaissance des acteurs locaux de la prévention et de la sécurité ;
- notions relatives à la justice des mineurs ;
- maîtrise de l'outil de diagnostic local de climat scolaire.

### • **Savoir-faire et attitudes**

- Gestion des conflits ;
- conduite de projets, animation de groupes ;
- exercice de l'autorité et positionnement institutionnel.

### • **Mises en situation**

- Travail à partir de cas pratiques (montage de projets, résolution de situations).

### • **Stages auprès des partenaires de l'académie**

(à titre indicatif : une durée globale équivalant à une semaine de formation sur l'ensemble de la formation)

- Commissariat ou gendarmerie ;
- justice (maison de la justice et du droit, PJJ, tribunaux, etc.) ;
- conseil général (aide sociale à l'enfance, prévention spécialisée, etc.) ;
- associations d'aide aux victimes ;
- maison des adolescents.

À l'issue de la période de formation de huit semaines, 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. À cette fin, tout ou partie des 200 h annuelles allouées à la formation des APS pourront servir au suivi de formations diplômantes, soit en alternance au niveau L3 faisant appel, en cas de nécessité, aux modalités de formation à distance, soit par validation des acquis de l'expérience, selon des dispositions qui seront définies avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

## Formation continue

Pendant leur première année d'exercice les APS suivent la formation relative à l'acquisition de l'attestation "Prévention secours civiques niveau 1 (PSC1)" prévue par le [décret n°91-834](#) du 30 août 1991 modifié, relatif à la formation aux premiers secours, inscrite aux plans académiques de formation. Après leur première année de fonctions, les APS bénéficient de formations inscrites à leur intention au plan académique de formation, notamment de formations communes avec les EMS.

## ✓ Emploi du temps

L'emploi du temps des assistants de prévention est arrêté par le chef d'établissement ou par le directeur d'école en fonction des besoins du service et en tenant compte des contraintes de l'agent pour la poursuite de ses études.

*[Décret n°91-834](#)  
du 30 août 1991  
modifié*



# Les obligations de service des Assistants d'Éducation

FICHE 10

AED

Sept. 2015

La durée annuelle de référence du travail des Assistants d'Éducation est celle qui est prévue à [l'article 1<sup>er</sup> du 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, à savoir 1607 h annuelles qui doivent, en application de [l'article 2 du décret n°2003-484](#) du 6 juin 2003, être effectuées sur une période d'une durée maximale de :

- 36 semaines lorsque les AEd sont employés en appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique (AP) - Voir [fiche n°8](#) ;
- **39 à 45 semaines** pour tous les autres cas (surveillance, utilisation des nouvelles technologies, activités éducatives, sportives et sociales).

Le service de nuit est décompté forfaitairement pour 3 h pour les personnels assurant un service d'internat. Ce service correspond à la période fixée par le règlement intérieur qui s'étend du coucher au lever des élèves (2<sup>ème</sup> alinéa de [l'article 2 du décret n°2003-484](#)).

De plus, les Assistants d'Éducation peuvent bénéficier 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'AEd, 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 AEd, par l'autorité qui les recrute ([article 5 du décret n°2003-484](#)).

Obligations hebdomadaires indicatives de service			
Quotité	Nombre de semaines	Crédit d'heures de formation ( <a href="#">art. 5 du décret n°2003-484</a> )	
		Sans	Avec
100%		<b>1 607 h</b>	<b>1407 h</b> (200 h formation)
	39	41 h 12 min	36 h 04 min
	45	35 h 42 min	31 h 16 min
80%		<b>1 285 h 36 min</b>	<b>1 125 h 36 min</b> (160 h formation)
	39	32 h 57 min	28 h 51 min
	45	28 h 34 min	25 h 00 min
75%		<b>1 205 h 15 min</b>	<b>1 055 h 15 min</b> (150 h formation)
	39	30 h 54 min	27 h 03 min
	45	26 h 47 min	23 h 27 min
70%		<b>1 124 h 54 min</b>	<b>984 h 54 min</b> (140 h formation)
	39	28 h 50 min	25 h 15 min
	45	24 h 59 min	21 h 53 min
50%		<b>803 h 30 min</b>	<b>703 h 30 min</b> (100 h formation)
	39	20 h 36 min	18 h 02 min
	45	17 h 51 min	15 h 38 min

**À noter :** AEd recrutés sur un contrat d'une durée inférieure à 12 mois.

Le service sera calculé au prorata du nombre de mois travaillés, sur la base des 1 607 h dues pour un temps complet.

*Exemple :* Un AEd recruté pour 8 mois verra son service de 1 607 h divisé par 8/12<sup>ème</sup>, soit 1 071,20 h à répartir sur 8 mois en service hebdomadaire (le crédit d'heure de formation est décompté également au prorata).

Dans tous les cas, le chef d'établissement a la possibilité de moduler les volumes horaires hebdomadaires dans la limite du nombre total d'heures dues. Il est recommandé d'établir des contrats d'une quotité égale ou supérieure à 50 %.

✓ **L'organisation du service quotidien** est établi conformément au texte ([Art. 3 du décret n°2000-815](#) du 25 août 2000) :

- La **durée quotidienne** de travail ne peut excéder **10 h**.
- Les agents bénéficient d'un **repos minimum** quotidien de **11 h**.
- L'**amplitude maximale** de la journée de travail est fixée à **12 h**.
- Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un **temps de pause** (inclus dans le temps de service) d'une durée minimale de **20 minutes**.

✓ Pour le service d'internat, le service de nuit (de l'heure du coucher à l'heure du lever des élèves) fixé par le règlement intérieur, est décompté pour 3 h.

✓ Exemples d'organisation du service :

• 1<sup>er</sup> exemple :

Début du travail	Matin	Après-midi
	7 h 30	16 h
Fin du travail	12 h	21 h

**Amplitude du travail**

21 h – 7 h 30 = 13 h 30 - C'est interdit.

**Durée du travail** : 9 h 30 (dont 20 minutes de pause à prendre pendant le temps de travail). Respect des textes réglementaires.

• 2<sup>ème</sup> exemple :

Début du travail	Matin	Après-midi
	8 h	14 h
Fin du travail	13 h	19 h

**Amplitude du travail**

19 h – 8 h = 11 h - C'est réglementaire.

**Durée du travail** : 10h (dont 20 minutes de pause à prendre pendant le temps de travail).<sup>2</sup> C'est réglementaire.

• 3<sup>ème</sup> exemple : (service avec service de nuit d'internat)

Début du travail : 20 h	Heure de coucher des élèves : 22 h
Fin de travail : 8 h	Heure de lever des élèves : 7 h

**Durée réelle du travail** : (22-20) + (8-7) + 3 h = 6 h

• 4<sup>ème</sup> exemple : (voyage scolaire, classe de découverte)

Début du travail	10 h
Repas avec les élèves	13/14 h – 19/2 h
Fin du travail	22 h au moment du coucher des élèves

**Amplitude du travail** :

22 h – 10 h = 12 h.

Les textes sont respectés à condition que d'autres adultes assurent la surveillance de nuit.

**Durée du travail** : 12 h.

En effet, les repas avec les élèves sont comptabilisés comme du temps de travail. La durée du travail maximum est de 10 h. Il est donc nécessaire d'avoir 2 h de pause sans présence des élèves durant cette journée.

Ces remarques sont valables pour les AEd mais aussi pour l'ensemble des personnels. Le non-respect de ces règles peut entraîner des problèmes en cas d'accident du travail.



### → Commentaire de la CGT Educ'action

**Attention !** Il ne s'agit en aucun cas de confondre les 20 mn de temps de pause et la pause d'un minimum de 45 mn prévue à l'heure des repas appelée pause méridienne. Par ailleurs, les 20 mn de temps de pause qui sont assimilées à du temps de travail, impliquent que vous restiez sur votre lieu de travail. Les pauses repas, par contre, ne sont pas assimilées à du temps de travail, à condition bien entendu que pendant cette période vous soyez dans un lieu (à l'intérieur ou à l'extérieur du lieu de travail) où ne se trouvent pas les élèves.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 h sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimum de 20 mn.

Seule cette pause est légalement assimilée à du temps de travail effectif (temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles).

✓ **Position ministérielle sur l'utilisation des 20 mn**

a) Si la pause coïncide avec la pause méridienne, la comptabilisation du temps de travail s'effectue ainsi :

Exemple : durée de pause méridienne = 45 minutes

20 minutes = temps de travail effectif

25 minutes = temps de repos

En conséquence : si la durée quotidienne du travail a été fixée à 7 h, comptabilisation = 7 h 20.

b) Si la pause se prend à l'intérieur du temps de travail (milieu de matinée ou d'après-midi) pour les personnels notamment ayant un horaire décalé : la comptabilisation du temps de pause revient à intégrer ces 20 minutes à l'intérieur du temps de travail effectif.

Exemple : durée quotidienne du travail = 7 h (dont 20 mn de pause)  
Comptabilisation = 7 h

Cette approche différenciée de la pause selon son positionnement dans la journée a des conséquences sur la comptabilisation du temps de travail hebdomadaire (et donc annuel) :

1<sup>er</sup> cas : 7 h (7 h 20 X 5 j) = 36 h 40 comptabilisées

2<sup>ème</sup> cas : 7 h = (7 h X 5 j) = 35 h comptabilisées

**Est-ce équitable ?**

Dans le décompte présenté au a), la durée de la journée de travail est fixée à 7 h 20 dont 20 mn prises dans le cadre de la pause méridienne ; alors que dans le b), la durée quotidienne de travail a été fixée à

7 h dont 20 mn prises le matin ou l'après-midi. Ce sont deux choix d'organisation du travail.

✓ **Journée de solidarité** : Comprise dans les 1 607 heures

✓ **Congés pour examens et concours** : Voir [fiche 17](#) p. 31.



# Rémunération des Assistants d'Éducation

(Prestations sociales)

FICHE 11

AED

Sept. 2015

La rémunération des Assistants d'Éducation est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du budget, de l'éducation et de la fonction publique.

Le traitement des Assistants d'Éducation recrutés dans les conditions fixées par le décret du 6 juin 2003 susvisé est déterminé par référence à l'indice brut 299.

À cet indice brut (IB) correspond un indice majoré (IM) de rémunération équivalent à 311.

Théoriquement, un AED devrait percevoir une rémunération brute mensuelle égale à 1 440,02 €.

**Compte-tenu qu'un agent de la Fonction publique ne peut pas être rémunéré à un salaire inférieur à celui du SMIC mensuel (1 457,52 € brut au 1<sup>er</sup> janvier 2015), le nouvel indice majoré de rémunération des AED devrait théoriquement passer à l'IM 315, soit 1 458,54 € brut par mois, comme pour les AESH.**

À défaut, ils doivent obligatoirement percevoir le versement de l'indemnité différentielle prévue par le [décret 91-769](#) du 2 août 1991, soit, en plus, 17,50 € mensuel.

#### ✓ Traitement brut mensuel

Le traitement brut mensuel est obtenu en multipliant la valeur annuelle du point indiciaire (55,5635 € depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010, inchangé depuis) par l'indice majoré (IM), puis en divisant ce résultat par 12.

#### ✓ Le net à payer inscrit sur la feuille de paie est calculé en faisant les opérations suivantes :

##### Traitement brut

##### Plus :

- . Indemnité de résidence
- . Supplément familial de traitement si vous avez des enfants

##### Moins :

- |  |   |
|--|---|
| . CSG non déductible :                   | 2,40 %                                  |
| . CSG déductible :                       | 5,10 %                                  |
| . CRDS :                                 | 0,50 %                                  |
| . Contribution de solidarité :           | 1,00 %                                  |
| . Assurance maladie :                    | 0,75 %                                  |
| . Assurance vieillesse :                 | 7,15 %                                  |
| . IRCANTEC (retraite complémentaire) :   | 2,64 %                                  |
| . Éventuellement mutuelle (MGEN, MAGE) : | 2,12 % à 3,20 % selon l'option choisie. |

✓ L'assistant, contractuel de droit public, a droit à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement.

✓ Il donne droit également au remboursement partiel des titres de transport si vous utilisez les transports en commun (du domicile au lieu de travail) et au remboursement des frais de déplacement, pour tous (de l'établissement employeur à un autre lieu de travail).

#### → **Commentaire de la CGT Éduc'action**

**Nous dénonçons le fait que les AEd ne bénéficient pas des indemnités liées à l'affectation en établissement classé REP ou REP+ créant ainsi une inégalité de traitement manifeste entre personnels sur un même lieu d'exercice.**

[Art. 7 du décret n°2003-484 du 6 juin 2003 modifié](#)

[Art. 1 de l'arrêté du 6 juin 2003 modifié fixant le montant de la rémunération des Assistants d'Éducation](#)

[Art. 1 du décret 91-769 du 2 août 1991](#)

2<sup>ème</sup> alinéa de [l'art. 2 du décret 91-769](#) du 2 août 1991

[Art. 9 et 10 du décret 85-1148 du 24.10.85](#)

[Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010](#)  
[Circulaire FP du 22 mars 2011](#)

#### ✓ **Prestations sociales :**

Les AEd bénéficient, comme les autres agents, des prestations sociales au regard de leur situation. Voir "[Le service social et l'action sociale](#)" sur le site du MEN.

**Chèques Vacances : Lire la plaquette CGT "Assistants d'Éducation : Les chèques vacances c'est aussi pour vous !"**

- **Formation d'adaptation à l'emploi**

La formation d'adaptation à l'emploi est incluse dans le temps de service effectif dans les conditions fixées par l'autorité qui recrute. La formation à l'emploi constitue un élément important du dispositif, notamment pour les Assistants d'Éducation amenés à exercer des missions d'encadrement spécifiques, telles que des fonctions en internat. Elle doit être organisée par les académies le plus tôt possible après la prise de fonction des assistants.

[Art. 6 du décret n°2003-484 du 6 juin 2003 modifié](#)

§ III.5.1 de la [circulaire n°2003-092 du 11-6-2003](#)

### Poursuite d'études ou formation professionnelle

- **Le crédit d'heures :**

Le crédit d'heures est **attribué par le chef d'établissement en fonction des demandes formulées par les Assistants d'Éducation**. Chaque AEd est informé, préalablement à la signature du contrat, de la possibilité d'obtenir le crédit d'heures ainsi que des conditions et modalités de son obtention.

[Art. 5 du décret n°2003-484 du 6 juin 2003 modifié](#)

§ III.5.2 de la [circulaire n°2003-092 du 11-6-2003](#)

L'AEd sollicitant un crédit d'heures **présente à l'appui de sa demande les pièces justificatives de la formation** (attestation d'inscription universitaire ou de l'organisme de formation) ainsi que du volume d'heures annuel de cette formation et, le cas échéant, de ses contraintes spécifiques (participation obligatoire à des stages).

Cette demande peut être présentée par le candidat préalablement à la conclusion du contrat, ou pendant l'exécution de celui-ci. Il est cependant souhaitable que la demande de crédit d'heures intervienne en début d'année scolaire, au regard de l'organisation du service.

Ce crédit d'heures est dédié à la poursuite d'études ou à la formation professionnelle. Il faut être étudiant ou inscrit au CNED ou inscrit à une formation.

Le crédit d'heures est attribué compte tenu de la demande et de la quotité de service de l'agent dans la limite de 200 h annuelles pour un temps plein.

L'AEd exerçant à mi-temps peut ainsi, par exemple, bénéficier d'un crédit de 100 h par an. Le crédit d'heures octroyé s'impute sur les horaires de travail.

### → **Commentaire de la CGT Éduc'action**

- **Formation d'adaptation à l'emploi** : cette formation n'est pas quantifiée.

- **Le crédit d'heures** : ce crédit de 200 h par an est absolument insuffisant pour qu'un assistant puisse suivre des études ou une formation professionnelle dans des conditions normales. La seule solution proposée par le ministère est d'encourager les recrutements d'étudiants à mi-temps, ce qui est scandaleux. Mi-temps veut dire demi-salaire et demi crédit d'heures.

Le texte ne prévoit pas que le crédit d'heures puisse se cumuler dans le cas où un AEd ne l'utiliserait pas pendant une année.

Le § III de la [circulaire 2008-108](#) prévoit des autorisations d'absence pour se présenter aux concours et examens sans donner lieu à des compensations de service. Ces autorisations d'absence couvrent au moins la durée de la session augmentée de deux jours de préparation.

- **Remboursement de frais pour examen et concours** : s'agissant des épreuves d'admissibilité et d'admission d'un même concours, sélection ou examen professionnel, [l'article 6 du décret n°2006-781](#) du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État, autorise la prise en charge de plus d'un voyage aller et retour au cours d'une période de douze mois consécutifs.

Rien n'est prévu pour le droit à s'absenter pour la recherche d'un emploi ou pour effectuer une période d'essai, sauf à demander un congé sans solde.

### ✓ **Formation tout au long de la vie**

Le [décret n° 2007-1942](#) du 26 décembre 2007, relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics, permet à ses agents d'obtenir un certain nombre de droit en matière de formation (Droit Individuel à la Formation (DIF), Formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne, Réalisation de bilans de compétences, VAE...). Mais compte-tenu que les assistants d'éducation bénéficient déjà d'un système dérogatoire de formation (crédit d'heure), l'administration n'accorde que très peu de droits supplémentaires à ces personnels.

→ **Attitude que la CGT Éduc'action dénonce fermement.**



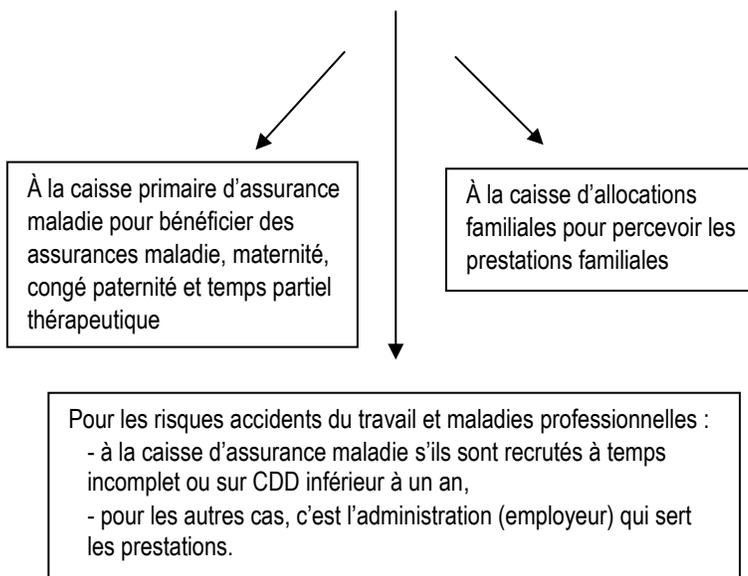
# La réglementation en matière de maladie, de maternité, de paternité, d'invalidité, d'accidents du travail et de maladies professionnelles

FICHE 13

AED

Sept. 2015

## Les non-titulaires sont affiliés :



➔ **Prestations** en espèces versées par la caisse d'assurance maladie à l'agent non titulaire. Leur montant doit être déclaré à l'administration et déduit du plein traitement ou du demi-traitement maintenu par l'administration.

### • Congé maladie rémunéré ([article 12](#))

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

Pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cent jours de services effectifs si son utilisation est discontinue.

### ➔ Congé rémunéré de grave maladie ([article 13](#))

#### • Conditions : employé depuis au moins 3 ans.

#### • Durée du congé : au maximum 3 ans. Peut être accordé par période de 3 à 6 mois.

#### • Traitement :

- intégral pendant 12 mois,
- demi pendant les 24 mois suivants.

#### • Avis :

Spécialiste agréé et comité médical saisi du dossier

#### • Renouvellement du congé :

Avoir repris auparavant l'exercice des fonctions pendant un an.

[Titre IV du décret 86-83](#) :  
Congés pour raison de santé

[Article 2 du décret 86-83](#) du 17.01.86

**Attention** - Le 3<sup>ème</sup> alinéa du 4<sup>º</sup> de l'[article 2](#) cité en référence précise :

"Les **agents doivent communiquer** à leur employeur **le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de Sécurité Sociale.**

**L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées".**

[Articles 12 à 18 du décret 86-83](#) du 17.01.86



→ **Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle** ([article 14](#))

• **Durée** : toute la période d'incapacité du travail précédant la guérison complète, la consolidation, le décès.

• **Indemnisation** :

Dès leur entrée en fonction	Plein traitement pendant 1 mois
Après 2 ans de service	Plein traitement pendant 2 mois
Après 3 ans de service	Plein traitement pendant 3 mois
Après	Indemnités journalières : - versées par l'administration pour les agents employés à temps complet ou sur des contrats supérieurs à 1 an - versées par la caisse primaire Sécurité Sociale pour les autres cas

→ **Congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption** ([article 15](#))

• **Condition** : 6 mois de service pour congé rémunéré

• **Durée et garanties** : (voir Code du travail)

• **Indemnisation** : Plein traitement, y compris pour les non-titulaires autorisés à accomplir un temps partiel.

→ **Cas particuliers**

• **Agent sans droit à congé rémunéré** de maladie, de maternité, d'adoption ou de paternité :

- **En cas de maladie** : congé sans traitement pour une durée maximal d'un an si l'incapacité d'exercer est temporaire.

- **En cas de maternité, paternité, adoption** : congé sans traitement d'une durée égale à celle des congés prévus par les textes.

• **Agent temporairement inapte** à reprendre un service pour raison de santé à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité, ou d'adoption : congé sans traitement pendant 1 an maximum, prolongation 6 mois sur avis médical assurant une reprise des fonctions.

• **Agent qui**, à l'issue d'un congé sans traitement, se trouve dans une situation qui lui permette de bénéficier d'un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption se voit accorder le bénéfice de ce congé.

• **Agent apte** à reprendre son service à l'issue d'un congé maladie, grave maladie, accident de travail, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption est réemployé :

- s'il est recruté par CDI,

- ou s'il est recruté par CDD lorsque du congé de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période à courir avant le terme du contrat.

• **Conditions de réemploi** : emploi précédent si permis par le service, sinon priorité sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

• **À l'issue des droits à congé sans traitement, l'agent apte à reprendre son service est réemployé** ([art. 32 et 33, décret 86-83](#)). Mais si la durée du congé est égale ou supérieure à 1 an, l'agent doit en formuler la demande par lettre recommandée au moins 1 mois avant la fin du congé sinon l'agent est considéré comme démissionnaire.

[Code du travail : Partie législative nouvelle](#)

- [Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants](#)

- [Articles L1225-16 à L1225-46](#)

[Article 16 du décret 86-83 du 17.01.86](#)

\* Pour les agents recrutés pour répondre à un **besoin temporaire**, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles [12](#), [14](#), [15](#) est **calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis** auprès de l'administration d'État ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, **y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.**

\* Pour les agents recrutés pour répondre à un **besoin permanent**, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus au [titre IV](#) est **calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis** auprès de l'administration de l'État ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, **y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.** ([Article 28 du décret 86-83](#)).

[Article 17 du décret 86-83 du 17.01.86](#)

→ Pour plus de détails, consultez sur notre [site national](#) notre guide syndical [la maternité et la paternité](#) et notre article sur [les congés maladie des agents non-titulaires](#)

# Les congés

## Congés annuels, Congés pour formation syndicale ... Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

**FICHE 14**

AED

Sept. 2015

### Titre III du décret 86-83

→ Congé annuel

→ Congé pour formation syndicale

→ Congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

→ Congé de représentation

#### → Congés annuels

Article 10 du décret 86-83 du 17.01.1986 et [décret n° 84-972](#) du 26.10.84 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État.

• **Pour une année de service** - du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre-, l'agent, qu'il travaille à **plein temps** ou à **temps partiel**, a droit à un **congé annuel** d'une durée égale à **cinq fois ses obligations hebdomadaires de service**. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés. Les jours ouvrés sont les jours effectivement travaillés dans l'entreprise ou l'établissement (généralement du lundi au vendredi). Les périodes de congé de maladie sont considérées comme des périodes de service accompli et sont sans incidence sur les droits à congés annuels.



Un **jour de congé supplémentaire** est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> 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.

**Remarque :** Pour les agents à temps partiel, les congés sont

calculés au prorata du temps travaillé (par exemple, dans un service où les agents travaillent 5 jours par semaine, un agent à temps partiel travaillant 2 jours et demi par semaine aura droit à  $2,5 \times 5 = 12,5$  jours de congés annuels. S'il travaille quatre jours par semaine, le calcul est  $4 \times 5 = 20$  jours de congé annuel. Si l'agent exerce son temps partiel sur la totalité des 5 jours, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents à temps plein :  $5 \text{ jours} \times 5 = 25$  jours de congés annuels). Le jour où les 2 jours supplémentaires de congé accordés pour congé pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre ne sont pas proratisés.

#### **Exemple de calcul des congés annuels**

(Réf : Annexe de la [circulaire FP n° 1452](#) du 16 mars 1982).

**I - Un agent travaillant à plein temps, cinq jours par semaine, a droit à un congé annuel dont la durée, déduction faite des samedis, dimanches et jours fériés est de :**

- s'il a travaillé toute l'année :  $5 \times 5 = 25$  jours ;

- s'il a travaillé 9 mois :  $9 / 12 \times 25 = 18,75$  arrondi à 19 jours.

**II - Un agent travaillant à plein temps, six jours par semaine, a droit à un congé annuel dont la durée, déduction faite des dimanches et jours fériés est de :**

- s'il a travaillé toute l'année :  $5 \times 6 = 30$  jours ;

- s'il a travaillé 9 mois :  $9 / 12 \times 30 = 22,5$  jours.

**III - Un agent travaillant à temps partiel a droit à un congé annuel dont la durée est de :**

- s'il travaille à mi-temps, deux jours et demi par semaine :

$2,5 \times 5 = 12,5$  jours en ne décomptant que les jours auxquels il aurait dû travailler, sauf s'il s'agit d'un jour férié ;

- s'il travaille quatre jours par semaine :

$4 \times 5 = 20$  jours, le décompte étant le même que ci-dessus ;

- si l'agent travaille à durée réduite chaque jour, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents travaillant à temps plein.

Les 25 jours ouvrés de congé pour un temps plein correspondent à 5 semaines complètes de congés payés (samedis et dimanches compris). Dans l'Éducation nationale, on considère alors que cela équivaut à 2,5 jours ouvrés de congé par mois travaillés. Les jours ouvrés sont considérés répartis sur 10 mois (septembre à juin), donc, un enseignant, bénéficie théoriquement de 2,5 jours par mois travaillé pour un temps plein. Sur 10 mois, 25 jours ouvrés (5 semaines de congés payés). **Les petites vacances scolaires sont considérées comme des périodes de congés payés.**

• **Congé dû** pour une année de service accompli ne peut se reporter l'année suivante.

→ **Congés rémunérés pour formation syndicale :** 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 11 du [décret 86-83](#) et [décret n°84-474](#) du 15 juin 1984, relatif à l'attribution aux agents de l'État du congé pour la formation syndicale.

- Durée : **12 jours ouvrables** par an au maximum.

- Voir dans le menu de gauche du [site national](#), la rubrique : "[Congé pour la formation syndicale](#)".

→ **Congés non rémunérés pour formation de cadres et animateurs pour la jeunesse :** 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 11 du [décret 86-83](#)

- Durée : **6 jours ouvrables** par an maximum.

→ **Congé de représentation :** 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 11 du [décret 86-83](#) et [décret 2005-137](#) du 28 septembre 2005, relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation.

- Durée : **9 jours ouvrables** par an maximum. Ne peut excéder 12 jours avec les deux premiers congés référencés ci-dessus.

## Titre V du décret 86-83

### → Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

#### • Congé parental de droit : [article 19](#) du [décret 86-83](#).

Le congé est accordé, sur leur demande, à la mère ou au père à l'occasion de chaque naissance ou chaque adoption.

- Ancienneté d'au moins **un an** dans l'emploi à l'arrivée de l'enfant ;
- Demande : au moins **un mois** avant le **début du congé** ;
- Renouvellement : congé accordé par période de 6 mois renouvelables. Les **demandes de renouvellement** doivent être présentées **deux 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 ;
- Durée du congé prise en compte **dans sa totalité la première année**, puis **pour moitié les années suivantes**, pour le calcul de l'**ancienneté** ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'[article 19](#) de la loi du 11 janvier 1984 et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'État.

#### • Congé en vue d'adoption : [article 19 bis](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

- Durée : **six semaines** par agrément ;
- Demande : au moins **deux semaines avant le départ** par lettre recommandée (date et durée envisagée du congé).

#### • Congés de solidarité familiale : [article 19 ter](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

- Durée : **trois mois** renouvelable une fois.

L'agent demande par écrit de bénéficier du congé de solidarité familiale dans les conditions suivantes :

1. soit pour **une période continue d'interruption d'activité** dont la durée maximale est celle mentionnée ci-dessus ;
2. soit **par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs** dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;
3. soit **sous forme d'un service à temps partiel** dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Ce congé n'est pas rémunéré, cependant, le bénéficiaire du congé de solidarité familiale perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (voir sur [service-public.fr](#), l'article intitulé "[Fonction publique : congé de solidarité familiale](#)").

#### • Congé d'une durée maximale de 3 ans : [article 20](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé pour : **élever un enfant âgé de moins de huit ans**, pour **donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, suivre son conjoint ou le partenaire** avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à

raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

- Être employé depuis plus d'un an ;
- Durée maximale de **trois ans** éventuellement renouvelable ;
- Le congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent, voire, à la date de réception de la demande, en cas d'urgence.
- L'agent sollicite, au moins **trois mois** avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### • Congé de présence parentale : [article 20 bis](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé, au père et à la mère, quand un **enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap** rendant une **présence soutenue indispensable**.

- Demande : par écrit au moins **15 jours avant le début d'un congé**, accompagnée d'un certificat médical ;
- Durée : **maximum 310 jours** ouvrés au cours d'une période de 36 mois ;
- Les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

#### • Congés pour raisons de famille : [article 21](#) du [décret 86-83](#)

Dans la mesure où les **nécessités du service** le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter, pour raisons de famille, l'octroi d'un congé sans rémunération.

- Durée : **15 jours par an** au maximum.

#### • Congés pour création d'une entreprise : [article 23](#) du [décret 86-83](#)

Dans la mesure **compatible avec l'intérêt du service**, un congé, sans rémunération, peut être accordé pour créer ou reprendre une entreprise.

- Durée : **un an** renouvelable une fois
- Demande : **deux mois avant congé**, par lettre recommandée ;
- L'agent sollicite, au moins **trois mois** avant le terme du congé, le

renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### • Pour les congés accordés dans le cadre des [articles 20, 22 et 23](#) du [décret 86-83](#), si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai mentionné ci-dessus, il est réemployé, au terme du congé, dans les conditions définies à l'[article 32](#) du [décret 86-83](#).

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné ci-dessus, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence. **En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.**

L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles mentionnées ci-dessus, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions définies à l'[article 32](#) du [décret 86-83](#).

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies à l'[article 32](#) s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent.



## Titre VI du décret 86-83

### → Absences résultant d'une obligation légale et des activités dans une réserve

#### → Congé pour exercer des fonctions de membre du gouvernement ou un mandat parlementaire : [article 25](#) du [décret 86-83](#)

L'agent non titulaire appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

- Au **terme de ses fonctions** ou de son mandat, **réintégration**, à la demande de l'agent, dans les **deux mois suivant la date à laquelle l'agent a avisé son employeur**.

#### → Congé pour activité dans la réserve opérationnelle : [article 26](#) du [décret 86-83](#)

L'agent non titulaire qui accomplit les **obligations du service national** actif est placé en **congé sans traitement**. L'agent libéré du service national est réemployé, s'il en a formulé la demande par **lettre recommandée** au plus tard dans le **mois suivant sa libération**, sur son précédent emploi ou dans un emploi équivalent dans les conditions de réemploi définies aux articles [32](#) et [33](#).

L'agent non titulaire qui accomplit une **période d'instruction obligatoire** est mis en **congé avec traitement** pour la durée de cette

période.

L'agent non titulaire qui accomplit soit **une période d'activité dans la réserve opérationnelle** sur son temps de travail pour une **durée inférieure ou égale à trente jours** cumulés par année civile, soit **une période d'activité dans la réserve de sécurité civile** d'une **durée inférieure ou égale à quinze jours** cumulés par année civile est mis en **congé avec traitement** pour la **durée de la période considérée** et en **congé sans traitement** pour la **période excédant ces durées**.

L'agent non titulaire qui accomplit sur son temps de travail une **période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire** mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en **congé avec rémunération** pendant **toute la durée de la période** considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période.

Au terme d'une **période d'activité dans l'une des réserves mentionnées** au présent article, l'agent est **réemployé sur son précédent emploi** ou un emploi équivalent, dans les **conditions de réemploi définies aux articles [32](#) et [33](#)**.

Les **périodes d'activité dans ces réserves** sont **prises en compte** pour la détermination des **droits à congé annuel**.

## Titre VII du décret 86-83

### → Condition d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté

#### [Article 27](#) du [décret 86-83](#) :

"Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, les congés prévus aux titres III, IV, V et VI **ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir**".

#### [Article 28](#) du [décret 86-83](#) :

"I. - Les congés prévus aux articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 ter, 20 bis, 21 et 26 sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V et au travail à temps partiel.

Les congés non énumérés à l'alinéa ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

II. - Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 12, 14, 15 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'État ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède

pas quatre mois.

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés non mentionnés à l'alinéa précédent est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

III. - Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'État ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois".

#### [Article 31](#) du [décret 86-83](#) :

"Pour le décompte des périodes de référence prévues au présent titre toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité quelle que soit la durée d'utilisation journalière".

## Titre VIII du décret 86-83

### → Condition de réemploi

#### [Article 32](#) du [décret 86-83](#) :

"À l'issue des congés prévus au titre IV, aux articles 20, 20 bis, 21, 22 et 23 du titre V et à l'article 26 du titre VI, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente".

#### [Article 33](#) du [décret 86-83](#) :

"Les cas de **réemploi des agents contractuels** prévus au présent titre ne sont **applicables** qu'aux **agents recrutés par contrat à durée indéterminée** ou par **contrat à durée déterminée** lorsque le **terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée** et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat".

# Représentation et droits syndicaux

FICHE 15

AED

Sept. 2015

## • Participation au Conseil d'école et au Conseil d'administration des EPLE

✓ **Écoles primaires** : le directeur d'école peut autoriser les assistants à assister à certaines séances avec voix consultative

→ Il est anormal que la participation au Conseil d'École ne soit pas de droit pour les Assistants d'Éducation

## ✓ Établissements scolaires du second degré

Les assistants sont :

- électeurs dans le collège des personnels d'enseignement et d'éducation à condition qu'ils exercent pour une durée au moins égale à 150 heures.
- éligibles s'ils sont nommés pour l'année scolaire.

• **Commission Consultative Paritaire (CCP)** académique compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves, comprenant en nombre égal des représentants de l'Administration et des représentants des non titulaires.

Sont électeurs, les Assistants d'Éducation exerçant les fonctions au titre desquelles la commission a été instituée et remplissant les conditions suivantes :

- justifier d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois, en cours à la date du scrutin, dans les écoles publiques, les établissements ou les services situés dans le ressort territorial de la commission ;
- être en fonctions depuis au moins deux mois à la date du scrutin,
- être, à la date du scrutin, en activité, en congé rémunéré ou en congé parental.

## • Droits syndicaux

Chaque assistant d'éducation a droit aux mêmes autorisations d'absence pour exercice du droit syndical que tous les autres agents.

### ✓ Heure mensuelle d'information syndicale

Il a la possibilité d'assister chaque mois pendant ses heures de service, s'il le désire, à une réunion d'information syndicale d'une durée d'une heure (posée par l'organisation syndicale de son choix).

Cette heure mensuelle prend la forme de trois demi-journées dans le 1<sup>er</sup> degré.

### ✓ Autorisations spéciales d'absence

Il peut assister aux réunions syndicales et, lorsqu'il est mandaté par son organisation syndicale, participer aux activités institutionnelles de celle-ci (toujours sur le temps de service avec maintien de la rémunération).

### ✓ Congé de formation syndicale

Il a droit à 12 jours ouvrables pour sa formation syndicale, avec maintien de sa rémunération.

Il doit déposer ses demandes d'autorisation d'absence en respectant des délais (voir avec le syndicat et l'alerter immédiatement en cas de refus de l'employeur).

### ✓ Droit de grève

Ce droit concerne tous les salariés, donc tous les AEd quelle que soit leur affectation.

Internat : la grève commence avec la prise de service, la veille au soir du jour précédant la grève, et se termine 24 h plus tard.

## • Recours

Comme tout agent de la Fonction publique, titulaire ou non, les AEd peuvent saisir le Tribunal Administratif en cas de litige avec l'administration. Pour cela, il est préférable de contacter le service juridique de la **CGT** Educ'action pour vous aider dans vos démarches.

[Art. D411-1](#)

du code de l'éducation

[Art. R421-26](#)

du code de l'éducation

[Art. 1-2](#) du décret 86-83

[Arrêté du 27 juin 2011.](#)

Voir sur notre site national le "[Guide juridique des Commissions Consultatives Paritaires \(CCP\)](#)"

[Décret 82-447](#) du 28 mai 1982

[Art.5](#) du décret 82-447

[Arrêté du 29 août 2014](#)

[Art. 13](#) du décret 82-447

du 28 mai 1982

[Art. 11](#) du décret 86-83

[Décret n°84-474](#) du 15 juin 1984

[Point 7](#) du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946  
Articles [L.2512](#) à [L.2512-5](#)

du code du travail

[Circulaire FP du 30 juillet 2003](#)

LA FORMATION SYNDICALE  
EST LA CLEF DES LUTTES  
EN COURS ET À VENIR.

# Suspension et discipline

**Réf. des textes :**

- Décret [86-83](#) du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

- Circulaire [1262](#) du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État.

Modifications du décret du 17 janvier 1986 introduites par le décret du 12 mars 2007.

→ **Titre X** du décret no 86-83 du 17 janvier 1986

## Suspension et discipline

**Art. 43.** - En cas de faute grave commise par un agent non titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité définie à l'article 44. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

L'agent non titulaire suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

L'agent non titulaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

**Art. 43-1.** - Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent non titulaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

**Art. 43-2.** - Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

- 1° L'avertissement ;
- 2° Le blâme ;
- 3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- 4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

**Art. 44.** - Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne les sanctions de l'avertissement et du blâme, être délégué indépendamment du pouvoir de procéder au recrutement, et le pouvoir de procéder au recrutement indépendamment du pouvoir disciplinaire.



L'agent non titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

### → Commission Consultative Paritaire

L'article 1-2 du décret 86-83 précise :

"Dans toutes les administrations de l'État et dans tous les établissements publics de l'État, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1<sup>er</sup>.

Lorsque les effectifs d'agents non titulaires d'un établissement sont insuffisants pour permettre la constitution d'une commission consultative paritaire en son sein, la situation des personnels concernés est examinée par une commission consultative paritaire du département ministériel correspondant désignée par arrêté du ministre intéressé.

**Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. L'administration porte à la connaissance des commissions 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.**

**Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.** (Cet alinéa ainsi que le précédent sont repris pour former l'article 19 de l'arrêté du 27 juin 2011, abstraction faite des mentions indiquées en rouge, car introduites par l'article 1 du décret 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret 86-83 du 17 janvier 1986).

Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en **matière disciplinaire**, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer

Un arrêté du ministre intéressé ou une décision de l'autorité compétente de l'établissement public détermine sa composition, son organisation et son fonctionnement ainsi que les modalités de désignation des représentants des catégories d'agents concernés.

Les dispositions du présent article sont applicables aux autorités administratives indépendantes n'ayant pas de personnalité morale propre dans les conditions et selon les modalités fixées par l'organe compétent de cette autorité".

**Le paragraphe III de la circulaire 2008-087** relative aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves et relevant du MEN, précise dans son point B.

**B. Cas particulier de la procédure disciplinaire** (Voir [Titre X](#) du [décret 86-83](#)).

[L'article 43-1](#) du décret du 17 janvier 1986 établit le principe de la responsabilité disciplinaire des agents non titulaires. [L'article 43-2](#) du même décret prévoit l'échelle des sanctions applicables. Il s'agit de :

- 1) l'avertissement ;
- 2) le blâme ;
- 3) l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- 4) le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Quelle que soit la sanction envisagée, **l'agent a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel** et de tous documents annexes. Il a également le **droit de se faire assister du défenseur de son choix**. L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

S'agissant des **deux sanctions les plus graves**, l'exclusion temporaire de fonctions et le licenciement, **la CCP doit obligatoirement être consultée** avant le prononcé de la sanction. Les personnels représentés respectivement au sein de chaque commission étant de même niveau de catégorie, les commissions siègent en formation plénière en matière disciplinaire".

**La circulaire FP n° 1262 du 26 novembre 2007 précise dans son paragraphe 10 – Suspension et discipline :**

"L'intitulé du [titre X](#) du décret du 17 janvier 1986 est modifié afin d'introduire la suspension de fonctions.

#### **10-1. Suspension de fonctions**

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire, prévue par [l'article 43](#) nouveau du décret du 17 janvier 1986. Elle permet, dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction à son encontre, d'écarter l'agent du service, s'il a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun.

La faute grave s'entend soit de manquements graves aux obligations professionnelles soit de la commission d'infractions de droit commun, la faute ou l'infraction pouvant avoir été commise en service ou en dehors du service.

Le pouvoir de prononcer la suspension de fonctions appartient à l'autorité dotée du pouvoir de procéder au recrutement, c'est-à-dire soit le ministre ou son délégué, soit le directeur d'établissement public.

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 : au droit à un défenseur de son choix, à la consultation de la C.C.P. compétente ou à la consultation du dossier. Elle ne rompt pas le lien unissant l'agent à son administration.

L'agent non titulaire suspendu, tout comme le fonctionnaire dans la même situation, conserve sa rémunération, ainsi que les prestations familiales obligatoires.

L'agent non titulaire qui n'est pas rétabli dans ses droits en raison des poursuites pénales peut subir une retenue de sa rémunération qui ne peut être supérieure à la moitié de celui-ci.

Un agent public qui, en raison des procédures disciplinaire ou pénale dont il fait l'objet, subit une retenue sur rémunération et qui ne fait l'objet d'aucune sanction pénale ou disciplinaire au terme des procédures engagées à son encontre, peut prétendre au remboursement des retenues effectuées sur sa rémunération (CE Ass. 29 avril 1994 Colombani).

La durée de la suspension ne peut être supérieure à quatre mois. En tout état de cause elle ne peut excéder la durée du contrat restant à courir.

Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

La suspension prend fin dans trois hypothèses :

- à l'issue du délai de 4 mois : si l'agent ne fait l'objet d'aucune poursuite pénale, il est rétabli dans ses fonctions. À noter que le rétablissement dans les fonctions n'implique cependant pas l'abandon des poursuites disciplinaires.

- à tout moment avant le terme des 4 mois : l'administration a toujours la possibilité de mettre fin à une mesure de suspension s'il lui apparaît que l'agent non titulaire peut rejoindre son poste sans inconvénient pour le fonctionnement du service. La fin de la suspension n'a pas pour effet obligatoire l'abandon des poursuites disciplinaires.

- au jour du prononcé de la sanction disciplinaire, si la sanction est prononcée avant l'expiration des 4 mois : la suspension ne peut se poursuivre après le prononcé de la sanction même si le délai de 4 mois n'est pas expiré.

- à l'issue des poursuites pénales : l'agent qui ne fait plus l'objet de poursuites pénales, c'est-à-dire à l'encontre duquel l'action publique est éteinte, doit être rétabli dans ses fonctions, avant de faire l'objet, si l'autorité disciplinaire l'estime nécessaire, et si les poursuites disciplinaires sont légalement fondées, d'une sanction disciplinaire.

La suspension ne peut être rétroactive et prend effet à compter de sa notification.

#### **10-2. Procédure disciplinaire**

[L'article 43-1](#) établit le principe de la responsabilité disciplinaire des agents non titulaires, en cas de manquement aux obligations auxquelles ils sont soumis et les conditions de déclenchement de leur responsabilité.

Dès lors qu'une faute a été commise par un agent non titulaire, l'autorité 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.

##### **10-2-1. L'enquête disciplinaire**

L'enquête est indispensable car la sanction doit être motivée en fait et en droit et c'est à l'administration qu'il appartient de démontrer que les faits reprochés ont existé et qu'ils méritent d'être sanctionnés. C'est sur elle que repose la charge de la preuve de l'existence des faits reprochés. L'enquête va permettre dans un premier temps de vérifier la réalité matérielle des faits reprochés, et de vérifier leur imputabilité à l'agent.

La responsabilité de l'intéressé peut être écartée, si les faits reprochés sont dus :

- soit à un événement imprévisible, indépendant de la volonté de l'intéressé et insurmontable ;
- soit à un état pathologique entraînant son irresponsabilité ; il est donc indispensable de faire procéder aux examens médicaux nécessaires afin d'éclairer l'autorité ayant pouvoir disciplinaire chaque fois que l'état de santé de l'intéressé paraît le justifier ou que ce moyen de défense peut être allégué.

Cette enquête va permettre dans un second temps de qualifier les faits reprochés, c'est-à-dire d'identifier l'obligation professionnelle enfreinte et de retenir conséquemment la qualification du manquement qui lui correspond.

##### **10-2-3. L'information de l'agent et le respect de ses droits**

Dans un souci du respect des droits de la défense de l'agent, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, il est conseillé à l'administration d'informer l'agent par écrit.

Cette lettre comporte au minimum les mentions suivantes :

- la mention des faits reprochés ;
- la sanction qu'il est envisagé de prendre ;
- la date de la réunion de la CCP compétente lorsque le niveau de la sanction justifie sa consultation (exclusion temporaire des fonctions et licenciement). Dans ce cas, la notification tient lieu de convocation et doit être effectuée quinze jours au moins avant la date de la réunion.

- l'indication des droits de l'intéressé, à savoir :

La possibilité de consulter l'intégralité de son dossier individuel (cf. point 2.12.1.). Selon [l'article 44](#) du décret du décret du 17 janvier 1986 l'administration a l'obligation d'informer l'agent de son droit à obtenir cette communication ainsi que celle de tous les documents annexes.

La possibilité de formuler des observations écrites ou orales et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat.

Avant tout prononcé d'une sanction l'agent doit avoir été mis en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés par l'administration, que la sanction envisagée nécessite ou non la consultation du conseil de discipline.

#### **10-2-4. Le prononcé de la sanction**

Les mêmes faits ne peuvent donner lieu qu'à une seule sanction.

La sanction ne peut être choisie que parmi celle figurant sur l'échelle prévue par [l'article 43-2](#) du décret du 17 janvier 1986.

Celui-ci reprend pour la majorité d'entre elles, les dispositions de [l'ancien article 43](#). Cependant, il modifie la durée de l'exclusion temporaire, compte

tenu de la durée des contrats qui peut désormais être indéterminée. L'exclusion temporaire peut être prononcée pour une durée maximale de six mois pour un agent en CDD et pour une durée maximale d'un an pour un agent en CDI.

Enfin, il rappelle le principe de motivation des décisions prises en matière disciplinaire. Ce principe signifie que la décision de sanction doit comporter l'ensemble des éléments de faits et de droit sur lesquels elle repose. En somme, le descriptif des faits reprochés et la mention des textes visés. L'agent doit en effet, pouvoir comprendre la raison pour laquelle il est sanctionné dès la première lecture de la décision.

Enfin aucune sanction ne peut prendre effet avant la date à laquelle elle est portée à la connaissance de l'agent.

### **Procédures que doit obligatoirement mettre en œuvre un chef d'établissement à l'égard d'un Assistant d'Éducation**

#### **→ Licenciement pour faute**

Lorsqu'un Assistant d'Éducation commet une faute grave (manquement à ses obligations professionnelles ou infraction de droit commun), l'employeur est amené à prendre une sanction disciplinaire. La sanction disciplinaire doit être proportionnelle aux faits reprochés.

Quand les faits sont graves et que la présence de l'Assistant d'Éducation dans l'établissement apparaît incompatible avec l'intérêt du service, l'AEd peut être immédiatement suspendu de ses fonctions pour permettre d'engager et de conduire à son terme la procédure disciplinaire. La durée de la suspension à titre conservatoire ne peut excéder quatre mois. La durée ne peut toutefois excéder celle du contrat. La durée peut être prolongée en cas de poursuites pénales. Si à l'expiration du délai de 4 mois aucune décision n'a été prise, l'AEd, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

L'AEd suspendu conserve sa rémunération et ses prestations familiales obligatoires.

Les quatre sanctions disciplinaires applicables sont énumérées à [l'article 43-2](#) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 : avertissement - blâme - exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois, licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le chef d'établissement conserve entière compétence pour mener la procédure disciplinaire ([article 44](#) du texte).

Les sanctions d'avertissement et de blâme sont les deux sanctions que le chef d'établissement peut prendre en respectant la procédure disciplinaire (communication intégrale du dossier et assistance d'un défenseur de son choix) sans consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.

Les sanctions d'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois et de licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement ne peuvent être prises par le chef d'établissement qu'après la consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.

#### **◆ Procédure**

L'employeur doit respecter la procédure suivante :

- établir un rapport relatant les faits reprochés en y annexant toutes les pièces (témoignages, plaintes...) permettant de fonder le comportement fautif,
- notifier le rapport à l'AEd pour qu'il en prenne connaissance,
- convoquer l'AEd à un entretien préalable de licenciement dans le cadre de l'engagement d'une procédure disciplinaire et l'informer que lors de cet entretien il peut se faire assister d'un défenseur de son choix et consulter l'intégralité de son dossier administratif.
- informer l'AEd lors de l'entretien des conséquences du licenciement pour faute (licenciement sans préavis et sans indemnité) et de la saisine de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves où il devra comparaître,

**À noter** - La commission compétente émet un avis qui ne lie pas l'employeur dans sa décision. Cependant, dans le cas où le chef d'établissement souhaitera infliger une sanction plus sévère que l'avis émis par la Commission Consultative Paritaire, **la motivation de la décision devra préciser de façon explicite le motif qui le conduit à s'écarter de l'avis.**

#### **→ Licenciement pour insuffisance professionnelle**

L'insuffisance professionnelle est caractérisée quand un AEd n'a pas les compétences requises pour exercer les missions qui lui sont confiées.

L'insuffisance professionnelle ne doit pas être confondue avec un comportement fautif qui relève de la sanction disciplinaire. L'employeur doit donc démontrer, par des motifs précis, que l'AEd a fait preuve d'incapacité, d'inaptitude au service.

#### **◆ Procédure**

L'employeur doit respecter la procédure suivante :

- établir un rapport relatant l'insuffisance professionnelle,
  - notifier le rapport à l'AEd pour qu'il en prenne connaissance,
  - convoquer l'AEd à un entretien préalable de licenciement pour insuffisance professionnelle et l'informer que lors de cet entretien il peut se faire assister d'un défenseur de son choix et consulter l'intégralité de son dossier administratif,
  - l'informer lors de l'entretien des conséquences du licenciement (versement d'une indemnité et préavis à respecter) et de la saisine de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves,
  - demander par courrier adressé au Recteur la saisine de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.
  - transmettre au Recteur tous les éléments du dossier de l'AEd,
  - notifier la décision de licenciement après la consultation de la Commission Consultative Paritaire par lettre recommandée avec accusé de réception. La commission compétente émet un avis qui ne lie pas l'employeur dans sa décision.
- La décision de licenciement doit être motivée. Elle doit mentionner la date d'effet du licenciement compte tenu du droit à congé et du délai de préavis. Elle doit comporter les voies et délais de recours.

#### **→ Licenciement pour abandon de poste**

Lorsqu'un l'AEd ne se présente pas à son poste de travail sans en avoir reçu l'autorisation (congés annuels, autorisation d'absence...) ou sans avoir fourni de justificatif d'absence (arrêt de travail...) son employeur le met en demeure de reprendre ses fonctions, sous peine d'être licencié sans observation d'une procédure disciplinaire.

#### **◆ Procédure**

L'employeur doit respecter la procédure suivante :

- envoyer une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception,
- si l'AEd ne reprend pas ses fonctions, ne reprend pas contact avec l'établissement ou ne transmet pas de justificatif d'absence, il faut notifier la décision de licenciement motivée par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi que les voies et délais de recours.

# - Autorisations d'absence - Cumul d'emplois

**FICHE 17**

AED

Sept. 2015

## ➔ Autorisations d'absence

Référence texte : [Circulaire MEN n° 2002-168](#) relative aux autorisations d'absence de droit et facultatives.

### ● Autorisations d'absence de droit

<p>■ <b>Travaux d'une assemblée publique électorale</b></p> <p>Mis à part l'exercice du mandat de sénateur ou député qui conduit le fonctionnaire élu à être placé en position de détachement, des autorisations d'absence sont accordées pour permettre à un membre d'un conseil municipal, général ou régional, de participer :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) aux séances plénières ;</li> <li>2) aux réunions des commissions dont il est membre ;</li> <li>3) aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région, selon le cas.</li> </ol> <p>Indépendamment des autorisations d'absence prévues ci-dessus, les maires, les adjoints, les conseillers municipaux des communes de 3 500 habitants au moins, les présidents et membres des conseils généraux, les présidents et membres des conseils régionaux ont droit à un crédit d'heures leur permettant de disposer d'une part, du temps nécessaire à l'administration de la commune, du département, de la région ou de l'organisme auprès duquel ils les représentent, d'autre part, à la préparation des réunions et des instances où ils siègent. Ce crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel.</p> <p>Les agents contractuels de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics administratifs bénéficient des mêmes garanties.</p>	<p><a href="#">Instruction n° 7 du 23 mars 1950</a></p> <p>Code général des collectivités territoriales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. <a href="#">L. 2123-1</a> à <a href="#">L. 2123-3</a> : sur les conditions d'exercice des mandats municipaux ;</li> <li>- Art. <a href="#">L. 3123-1</a> à <a href="#">L. 3123-5</a> : sur les conditions d'exercice des mandats départementaux ;</li> <li>- Art. <a href="#">L. 4135-1</a> à <a href="#">L. 4135-5</a> : sur les conditions d'exercice des mandats régionaux.</li> </ul>
<p>■ <b>Participation à un jury de la cour d'assises</b></p>	<p>Lettre FP/7 n° 6400 du 2 septembre 1991</p>
<p>■ <b>Autorisation d'absence à titre syndical</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation (<a href="#">art. 13</a>).</li> <li>- Des autorisations d'absence sont accordées aux représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi qu'aux experts, appelés à siéger aux réunions et groupes de travail du conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires, des <b>commissions consultatives paritaires</b>, des comités économiques et sociaux régionaux, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, du comité interministériel d'action sociale, des sections régionales interministérielles et des commissions ministérielles d'action sociale, des conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes, y compris les organismes de retraite, des organismes publics chargés de promouvoir la diversité dans la fonction publique, ainsi que des <b>conseils d'administration</b> des hôpitaux et des <b>établissements d'enseignement</b> (<a href="#">art. 15</a>).</li> <li>- Les personnels sont autorisés, s'ils le souhaitent, à participer à l'heure mensuelle d'information syndicale (<a href="#">art. 5</a>).</li> </ul>	<p><a href="#">Décret 82-447</a> du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique <a href="#">Circulaire FP n° SE1 2014-2</a> du 3 juillet 2014 <a href="#">Arrêté du 29 août 2014</a></p>
<p>■ <b>Examens médicaux obligatoires</b></p> <p>Autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- liés à la grossesse,</li> <li>- liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents.</li> </ul>	<p><a href="#">Article L122-25-3</a> du code du travail <a href="#">Directive n°92/85/CEE du 19 octobre 1992</a> <a href="#">Décret n° 82-453</a> du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité</p>

## • Autorisations d'absence facultatives

Ces autorisations ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du chef d'établissement. Ces autorisations peuvent être accordées sous certaines réserves.

La liste complète de ces autorisations est formulée dans les pages 3 et 4 de la [circulaire MEN 2002-168](#)

### Les principales autorisations d'absence facultatives :

#### • **Candidature à un concours de recrutement ou un examen universitaire ou professionnel**

48 h par concours avant le début de la première épreuve.

Les deux jours d'absence doivent porter sur des jours ouvrables : ils ne peuvent donc recouvrir les dimanches, jours fériés ou jours de vacances, et doivent s'ajouter à ceux-ci ; par contre, ils doivent comprendre les samedis et les autres jours de la semaine, même si l'agent intéressé ne travaille pas ce ou ces jours-là.

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.

Selon le § III de la [circulaire 2008-108](#) du 21-8-2008 relative aux Assistants d'Éducation et pédagogiques, "il convient d'accorder aux Assistants d'Éducation des autorisations d'absence, **sans récupération**, nécessaires pour présenter les épreuves des **examens et concours** auxquels ils sont régulièrement inscrits".

#### • **Événements familiaux**

- Mariage : 5 jours ouvrables.

- PACS : 5 jours ouvrables

#### • **Autorisations d'absence liées à la naissance ou à l'adoption**

3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption, cumulables, le cas échéant, avec le congé de paternité,

qui est de 11 jours ouvrables au plus, inclus dans une période de quinze jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

#### • **Absences pour enfant malade**

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels 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.

Le nombre de jours dans l'année est le suivant :

- si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun : 6 jours pour un 100 %, 5,5 pour un 90 %, 5 pour un 80 %, 3 pour un 50 % ;

- si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation : 12 jours pour un 100 %, 11 pour un 90 %, 9,5 pour un 80 %, 6 pour un 50 %.

Si les autorisations susceptibles d'être autorisées ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année en cours ou de l'année suivante.

#### • **Rentrée scolaire**

Facilités d'horaires accordées aux père et mère de famille des agents, lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service.

#### • **Fêtes religieuses**

Selon leur confession, les agents peuvent obtenir des autorisations d'absence, dans la mesure où leur absence demeure compatible avec le fonctionnement normal du service

## ➔ Cumul d'emplois

Les Assistants d'Éducation ne sont pas autorisés à exercer une ou plusieurs activités privées lucratives ([article 25 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983](#)).

Cependant, ils peuvent être autorisés à cumuler une activité accessoire à leur activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. Cette activité peut être exercée auprès d'une personne publique ou privée. Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires sous réserve d'avoir obtenu la délivrance d'une autorisation par l'autorité dont relève l'agent intéressé ([décret 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État](#))

Dès qu'un AEd est amené à percevoir une rémunération de la part d'un organisme public (GRETA, collectivités territoriales, ...) autre que l'EPL dans lequel il exerce à titre principal, il doit solliciter par la voie hiérarchique, **une demande d'autorisation de cumul** auprès de son chef d'établissement.

#### **Les conditions**

Les agents ont la possibilité de cumuler une ou plusieurs activités publiques, sous certaines conditions :

- les activités publiques ne doivent pas constituer un emploi au sens de l'article 7 du décret du 29 octobre 1936 c'est-à-dire : "toute fonction qui, en raison de son importance, suffirait à occuper à elle seule l'activité d'un agent et dont la rémunération, quelle que soit sa dénomination, constituerait à raison de sa quotité un traitement normal pour l'agent".

- La durée totale de travail (toutes activités publiques confondues) ne doit pas excéder la durée légale d'un emploi à temps complet soit 1 607 h annuelles.

- Les AEd concernés doivent formuler une demande d'autorisation de cumul auprès de l'employeur principal (quotités de travail à préciser).

Pour bénéficier du cumul, l'AEd doit occuper un emploi à temps incomplet.

Un AEd peut être titulaire de plusieurs contrats de travail, dans la limite d'une quotité de service totale correspondant à un temps complet.

#### **Exemples :**

- Un AEd peut-être titulaire de deux contrats de travail à mi-temps dans deux établissements scolaires, sans faire une demande de cumul.

- Un AEd exerçant à temps incomplet peut régulièrement être recruté par ailleurs en qualité de professeur vacataire, dans la limite d'une quotité de service totale correspondant à un temps complet.



Guide juridique  
AED, AP et APS

À remettre à un militant **CGT** ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

**Je souhaite :**     **prendre contact**     **me syndiquer**

Nom (Mme, M.) ..... Prénom .....

Corps ..... Grade ..... Échelon .....

Adresse personnelle .....

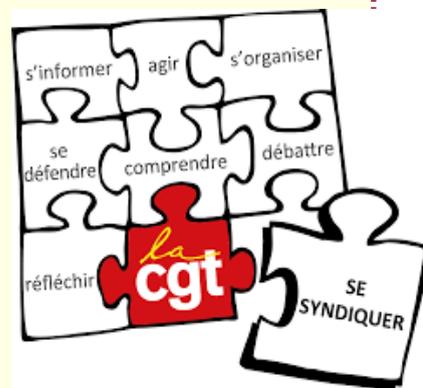
Code postal ..... Ville .....

Tél..... E-mail .....

Établissement .....

Code postal ..... Ville.....

Retour à : **CGT Educ'action** - 263, rue de Paris – case 549 – 93515 Montreuil Cedex



### **CGT Educ'action - Union Nationale des Syndicats de l'Éducation Nationale**

263, rue de Paris – case 549 – 93515 Montreuil cedex

Tél. 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 - E-mail : [unsen@ferc.cgt.fr](mailto:unsen@ferc.cgt.fr) - Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>

### **FERC-CGT - Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture**

263, rue de Paris – case 544 – 93515 Montreuil cedex

Tél. 01.55.82.76.12 – Fax : 01.49.88.07.43 - E-mail : [ferc@cgt.fr](mailto:ferc@cgt.fr) - Internet : <http://www.ferc.cgt.fr>

## **NOS COORDONNÉES LOCALES**