



# **Cahier syndical et juridique**

**Assistant·e·s d'Éducation -AEd-  
Assistant·e·s Pédagogiques -AP-  
Assistant·e·s de Prévention et  
de Sécurité -APS-**



Janvier 2022

# Les Assistant·e·s d'Éducation ne sont pas des pions !

Ce cahier concerne les Assistant·e·s d'Éducation (AEd) et leurs différentes déclinaisons : Assistant·e·s Pédagogiques (AP) et Assistant·e·s de Prévention et de Sécurité (APS).

Les luttes collectives ou spécifiques ont débouché, suite à des mobilisations importantes, dont la grève du 13 janvier 2022, sur l'annonce par le ministre de la création de 1 500 postes.

**Ce n'est qu'un début, continuons le combat !**

Tout autant que le nombre d'emplois, c'est aussi la reconnaissance des missions et la pérennisation des fonctions qu'il faut obtenir avec un statut adapté et des droits reconnus comme fonctionnaire à part entière et non pas, comme aujourd'hui, une condition de précaire entièrement à part.

Ce guide, avant tout juridique, est consacré spécialement aux personnels recrutés sur des emplois d' :

- **AEd** : Assistant·e·s d'Éducation ;
- **AP** : Assistant·e·s Pédagogiques ;
- **APS** : Assistant·e·s de Prévention et de Sécurité.

La **CGT** Éduc'action a dénoncé et lutté contre ce « statut » qui a remplacé depuis 2003 celui des Maîtresses et Maîtres et d'Internat et Surveillant·e·s d'Externat (MI-SE). Nous agissons par la lutte pour gagner des droits nouveaux (voir nos revendications : [repères vie scolaire](#)).

Bien des points restent imprécis en matière de droit et ouvrent la porte à l'exploitation des précaires que sont les AEd, AP et APS si les personnels n'interviennent pas ensemble au niveau des écoles, établissements et rectorat.

Tous les abus sont possibles : pléthore de missions, contrats de très courte durée, sanctions, pressions, licenciements ou refus de reconduction de contrat aux clauses abusives...

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 2014, le [décret 2014-724](#) du 27 juin 2014 a créé un article 7 bis au [décret 2003-484](#) du 6 juin 2003 précisant que le contrat de l'assistante d'éducation peut être suspendu avec son accord pour lui permettre d'être recruté·e temporairement en qualité de professeur·e ou de personnel d'éducation contractuel. Bien évidemment, tout cela sans aucune garantie de formation préalable !

En décembre 2021, un décret (n° [2021-1651](#)) et un [arrêté du 15 décembre 2021](#) ont rendu possible des heures supplémentaires. **Mauvaise réponse...**

**Pas des heures supplémentaires, c'est un meilleur salaire que les AEd méritent et exigent !**

Nous continuons à réclamer un bilan ministériel pour améliorer vos conditions de travail et de rémunération et droit à indemnités. Depuis des années, nous nous mobilisons et dénonçons :

- 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...

➔ **N'hésitez pas à [prendre contact](#) avec les représentant·e·s ou les élu·e·s de la **CGT** Éduc'action sur votre lieu de travail, au niveau départemental ou national.**





## Sigles

AEd	Assistant·e d'éducation
AP	Assistant·e pédagogique
APS	Assistant·e de prévention et de sécurité
CA	Conseil d'administration
CAA	Cour administrative d'appel
CAF	Caisse d'allocations familiales
CCP	Commission Consultative Paritaire
CNED	Centre national d'enseignement à distance
DASEN	Directeur/trice des services académiques de l'Éducation nationale
DSDEN	Direction des Services Départementaux de l'Éducation nationale
EMS	Équipe mobile de sécurité
EPLÉ	Établissement Public Local d'Enseignement
EREA	École Régionale d'Enseignement Adapté
GRETA	Groupements d'établissements
IEN	Inspecteur/trice de l'Éducation nationale
IM	Indice Majoré
MEN	Ministère Éducation Nationale
IPR	Inspecteur/trice pédagogique régional·e
PSC	Protection sociale complémentaire
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
REP	Réseau d'éducation prioritaire
TA	Tribunal administratif
TICE	Technologies de l'information et de la Communication pour l'Enseignement

➔ Vous êtes invité·e·s à consulter la rubrique :

[Assistant·e·s d'éducation, pédagogiques et APS \(Guide syndical, Textes officiels...\)](#)

sur le site de la **CGT** Éduc'action : <http://www.cgteduc.fr>





# Conditions de recrutement

FICHE 1

Janvier 2022

Il faut à la fois remplir les conditions applicables à tou-te-s les agent-e-s de l'État et les conditions propres aux fonctions d'assistant-e d'éducation (AEd), d'assistant-e pédagogique (AP) ou d'assistant-e de prévention et de sécurité (APS).

## ✓ Conditions applicables à tou-te-s les agent-e-s non-titulaires de l'État

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

Aucun-e agent-e non titulaire ne peut être engagé-e :

1° S'il ou elle 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 ou elle 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 ou elle 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 ou elle ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'État dont ils ou elles sont ressortissant-e-s ;

4° S'il ou elle 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-e à un emploi de fonctionnaire doivent être produits au moment de l'engagement.

Au cas où le-la praticien-ne 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-e est soumis-e à l'examen d'un-e médecin spécialiste agréé-e.

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 ou elle 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-elle a déjà été recruté-e par une des administrations mentionnées à [l'article 2](#) de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;

6° **Si étant de nationalité étrangère**, il-elle 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-e étranger-ère ayant obtenu le statut de réfugié-e 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-e [apatride](#) auxquels a été délivrée la carte de résident-e.

Pour en savoir plus sur : « [Service-Public.fr](#) » :

[travail des étranger-ère-s non européen-ne-s en France](#),

•

## ✓ Conditions propres

- priorité aux étudiant-e-s boursier-ère-s <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-elles sont recruté-e-s prioritairement parmi les étudiant-e-s 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-e 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-elles doivent être titulaires d'un titre ou diplôme de niveau III <sup>(5)</sup>.

<sup>(1)</sup> 6<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

Les fonctions des AED, des AP et APS doivent être définies à partir des besoins, et intégrées dans le projet d'établissement et d'école.

La mission des Assistant-e-s d'Éducation est distincte de la mission d'enseignement et ne peut s'y substituer.

## Les missions pouvant être assurées par les AEd

### ✓ Premier degré

Les Assistant-e-s d'Éducation participent, en appui à l'équipe éducative et sous l'autorité du/de la directeur-trice 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/de la cheffe d'établissement qui s'appuie sur les équipes éducatives, les Assistant-e-s 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 Assistant-e-s 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 Assistant-e-s 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 Assistant-e-s de prévention et de sécurité).

### ✓ Depuis 2014

Le contrat de l'Assistant-e d'Éducation peut être suspendu avec son accord pour lui permettre d'être recruté-e temporairement en **qualité de professeur-e 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 professeur-e-s contractuel-le-s pour assurer le remplacement d'un-e 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

- participer au dispositif "École ouverte".
- mis à disposition des collectivités territoriales, par convention (soumises obligatoirement au conseil d'administration de l'établissement) entre la collectivité intéressée et l'établissement employeur :
  - \* participer aux activités éducatives, sportives et culturelles organisées par les collectivités territoriales.
  - \* 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, accomplir leurs fonctions dans plusieurs établissements.  
**Dans ce dernier cas, l'établissement employeur conclut des conventions avec les autres établissements concernés.**

Les fonctions des Assistant-e-s d'éducation sont, en principe, précisées par le contrat.

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

[Circulaire 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

[Circulaire 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

[Circulaire 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  
[L216-1](#) du code de l'éducation  
[L212-15](#) du code de l'éducation



# Les Assistant·e·s Pédagogiques (AP)

FICHE 3

Janvier. 2022

Le [décret n° 2005-1194](#) du 22 septembre 2005 officialise une nouvelle catégorie d'assistant·e d'éducation : les **assistant·e·s pédagogiques (AP)**. Il modifie 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 AEd. C'est toujours l'EPL (collège, lycée) qui recrute.

**Les candidat·e·s sont recruté·e·s prioritairement parmi les étudiant·e·s se destinant aux carrières de l'enseignement. Elles ou 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 assistant·e·s pédagogiques ne peut se substituer à la mission d'enseignement, puisque 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 ou la chef·fe d'établissement, sur proposition du conseil pédagogique ou du conseil de classe, ou par l'IEN sur proposition du conseil des maîtres.

Au lycée, les élèves des classes de première et terminale où interviennent les Assistant·e·s 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 REP+, 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'IEN 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 inspecteur·trice·s 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·e Assistant·e Pédagogique peut exercer à la fois les fonctions d'appui aux personnels enseignants et les autres fonctions dévolues aux Assistant·e·s d'Éducation ([voir fiche 2](#)).

## ✓ 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·e Assistant·e 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 Assistant·e·s d'Éducation ([fiche 9](#)).

## ✓ Formation

Celles·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 ou elles interviendront. Elle permettra notamment d'aborder les contenus d'enseignement et les programmes concernés. Dans les collèges et écoles REP+, elle intégrera les éléments du projet de réussite des élèves propre à chaque réseau.

## ✓ Emploi du temps

L'emploi du temps des Assistant·e·s Pédagogiques est arrêté par le ou la chef·fe d'établissement ou par la directrice ou le directeur d'école en fonction des besoins du service et en tenant compte des contraintes de l'agent·e 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 Assistant·e·s de Prévention et de Sécurité (APS)

FICHE 4

Janvier 2022

L'art. [100](#) du 27 août 2012 portant modification du [décret n° 2003-484](#) du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des Assistant·e·s d'Éducation et la [circulaire n° 2012-136](#) du 29 août 2012 officialisent une nouvelle catégorie : les Assistant·e·s chargé·e·s 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 Assistant·e·s d'Éducation. C'est toujours l'EPLÉ qui recrute.

Les APS sont recruté·e·s au niveau bac+2 par le ou la chef·fe d'établissement qui s'assurera de l'adéquation du profil du·ou de la candidat·e 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.

Elles·Ils contribuent à l'analyse de la situation de l'établissement pour favoriser la mise en place d'une politique de prévention. Elles·Ils participent à l'action éducative, en complémentarité avec les autres personnels et, selon les situations, avec les équipes mobiles de sécurité (EMS). Elles·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·de la chef·fe d'établissement, garant·e 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 (conseiller·ère·s principaux·ales d'éducation, personnels sociaux et de santé, psychologue de l'Éducation nationale –Psy EN-, 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·trices des partenaires extérieur·e·s 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 Assistant·e·s d'Éducation.

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, voir aussi Obligations de service des Assistant·e·s d'éducation ([fiche 9](#)).

[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·ères 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 de l'académie, susceptibles d'intervenir dans l'établissement.

La mise à contribution des acteurs·trices de l'école s'accompagne de la sollicitation de partenaires institutionnels de formation du ministère de l'Éducation nationale (Institut des hautes études de l'éducation et de la formation -[IH2EF](#)-), mais également externes à l'institution (Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice intégré au ministère de l'Intérieur, École nationale de la magistrature, etc.). Les contenus de formation répondent à un cahier des charges :

### • **Apports théoriques**

- statut de l'agent·e public·que, 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 urs·trices (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 mineur·e·s ;
- 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, protection judiciaire de la jeunesse –PJJ-, tribunaux, etc.) ;
- conseil départemental (aide sociale à l'enfance, prévention spécialisée, etc.) ;
- associations d'aide aux victimes ;
- maison des adolescent·e·s.

À l'issue de la période de formation de huit semaines, elles ou ils exercent pleinement leur mission dans l'établissement.

Cette formation pourra d'autre part faire l'objet d'une validation des acquis.

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 APS est arrêté par le·la chef·fe d'établissement ou par le·la directeur·trice d'école en fonction des besoins du service et en tenant compte des contraintes de l'agent·e pour la poursuite de ses études.

*Décret n°91-834  
du 30 août 1991  
modifié*



# Contrat : durée, période d'essai, renouvellement

FICHE 5

Janvier 2022

## ✓ Durée du contrat

Les AED, des AP et APS sont recruté-e-s par des contrats **conclus avec l'intéressé-e par le ou la chef-fe d'établissement** d'une durée maximale de trois ans, renouvelables dans la limite d'une période d'engagement totale de six ans. Les contrats sont généralement conclus pour une année scolaire, mais parfois trois comme dans l'académie d'Aix-Marseille, renouvelables dans la limite d'un engagement maximal de six ans (**quel que soit l'employeur dans l'académie ou dans d'autres académies ou ministères : éducation nationale, agriculture, défense**).

## ✓ 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-e 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-e même agent-e 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.

**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-e 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

• Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée n'est pas de droit et son refus n'a pas être motivé sauf à saisir la juridiction administrative qui apprécie « *l'intérêt du service* » (voir [CAA DOUAI, 25 janvier 2018, n° 15DA01899](#)) ou pas ([CAA MARSEILLE, 11 mai 2017, n° 15MA01014](#)) et peut condamner l'employeur pour discrimination ([TA Rouen, 13 novembre 2012, n° 1003010, Aurélie L.](#)), avec le soutien de la **CGT Éduc'action**.

• 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 au 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 **sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent-e**, 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-e.

➤ L'agent-e dispose **d'un délai de 8 jours** pour faire connaître son acceptation en cas de renouvellement. En cas de non-réponse, l'intéressé-e est présumé-e renoncer à son emploi **sans droit au chômage**.

➤ En revanche, en cas de non-renouvellement de l'engagement à l'initiative de l'employeur, l'assistant-e a droit à l'allocation de retour à l'emploi.

## ➔ Commentaire et lutte de la CGT Éduc'action

**En cas de non-respect par l'employeur de ses obligations, il est possible de saisir le tribunal administratif (TA) pour la réparation du préjudice.**

**Pour non-respect du délai de prévenance : voir TA BORDEAUX, 14 janvier 2015, n° 1404097 et 1303273, Martine P et Valérie S, avec le soutien de la CGT Éduc'action, collègue condamné à verser 1500 euros à chacune des AEd.**

Voir contrat types AEd (**Fiche n°8**)

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.

*\*Jour ouvré : jour travaillé. Si l'école ou l'établissement fonctionne du lundi au vendredi, il y a donc 5 jours ouvrés par semaine*

**Art. 5 et 45** du décret 86-83  
du 17 janvier 1986

# Contrat : démission

## ✓ Conditions

L'agent-e informe son employeur de son intention de démissionner par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle ou il est tenu-e, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle requise pour le licenciement :

- huit jours pour les agent-e-s qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux et celles qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux et celles 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-e licencié-e, 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-e.

**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 agent-e-s qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenu-e-s de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

## ✓ Ai-je droit à une allocation de retour à l'emploi (ARE) 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 à l'initiative de l'employeur) peuvent prétendre aux allocations de chômage. Toutefois, vous pouvez être pris en charge par le Pôle emploi si vous avez été contraint-e de démissionner pour **un motif légitime** prévu par l'assurance chômage :

- mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé-e, dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité
- démission pour suivre son enfant handicapé-e admis-e dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ;
- à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux (agression, harcèlement...) à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il-elle justifie avoir déposé une plainte ;
- démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par des violences conjugales
- pour suivre son-sa conjoint-e qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié ou non salarié-e ;
- pour conclure un contrat de service civique au sens de l'article L. 120-1 du code du service national ;
- pour créer ou reprendre une entreprise dont l'activité a donné lieu aux formalités de publicité requises par la loi, et dont l'activité cesse pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur.

➔ **Si votre démission n'est pas considérée comme légitime, vous ne pouvez pas percevoir l'ARE. Toutefois, après 121 jours de chômage (4 mois environ), vous pouvez demander à Pôle emploi le réexamen de votre situation pour obtenir l'ARE. Une instance paritaire régionale se charge alors de déterminer si vous remplissez les conditions d'attribution ouvrant droit à l'ARE (en dehors de la condition de privation involontaire d'emploi) et si vous apportez des éléments attestant de vos recherches actives d'emploi, vos éventuelles reprises d'emploi de courte durée et vos démarches pour entreprendre des formations.**

## ✓ Ai-je droit à une rupture conventionnelle ?

**Non**, il faut être contractuel-le en contrat en durée **indéterminée** (art. [49-1](#) du décret n° 86-83).

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

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

[Art.2](#) du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public  
décret 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage annexe,  
[article 2](#)



# Contrat : licenciement et indemnités de fin de contrat

FICHE 7

Janvier 2022

## ■ 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-e licencié-e avant le terme de son contrat, a droit à un **préavis** qui est de :

- **huit jours** pour l'agent-e d'une **ancienneté de services inférieure à six mois de services** ;
- **un mois** pour une **ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans** ;
- **deux mois** pour 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-e licencié-e, effectués avant une interruption de fonctions** sous réserve que cette dernière **n'exécède pas quatre mois**.

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.

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-e 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-e 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-e enfant placé-e 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-e pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.



## ■ Titre XII du décret 86-83 : Indemnité **de fin de contrat**

Art. [45-1-1](#) du [décret n° 86-83](#) du 17 janvier 1986 :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, un-e AEd peut bénéficier, sous certaines conditions, la durée du contrat, renouvellement compris, devant être inférieure ou égale à 1 an, d'une **indemnité de fin de contrat**, appelée " prime de précarité "

"L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article 7 ter de la loi du 11 janvier 1984 susvisée n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail [...] pour occuper le même emploi [...] auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente. [...]"

II.-Le montant de l'indemnité de fin de contrat est **fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat** et, le cas échéant, de ses renouvellements. L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat".

## ■ 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-e licencié-e avant le terme de son contrat.

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent-e licencié-e 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 agent-e-s d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit**).



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

1° **Est fonctionnaire détaché-e** en qualité d'agent-e 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, ou autres indemnités accessoires.**

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



Lorsque le dernier traitement de l'agent-e 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 agent-e-s **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, 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**"...*

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 CCP. Cela concerne les licenciements pour faute, insuffisance professionnelle ou inaptitude physique. L'employeur est tenu de demander la saisine préalable de la CCP compétente et d'attendre l'avis de celle-ci.

**S'il ne veut pas maintenir l'AEd dans son établissement dans l'attente de l'avis de la CCP, l'agent-e doit être seulement suspendu-e 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'agent-e est réintégré-e.

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

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

**Prenez rapidement contact avec la CGT Éduc'action pour être bien conseillé-e et défendu-e !**

Les contrats des assistant-e-s d'éducation (AEd, AP et APS) sont des contrats de droit public. Vous êtes contractuel-le de l'État et relevez des dispositions du [décret n°86-83](#) modifié du 17 janvier 1986.

Le ou la cheffe d'établissement est employeur, et la gestion de la rémunération est confiée à un établissement, Service Mutualisateur de la paie du département de rattachement des AEd, AP ou APS.

En qualité d'employeur, les chef-fes d'établissement peuvent avoir à répondre devant les juridictions judiciaires ou administratives (tribunal administratif, cour administrative d'appel, conseil d'État) des actes de gestion qu'elles ou ils sont amené-e-s à prendre. Les conseils de prud'hommes ne sont compétents que pour les contrats de droit privé (contrat aidé).

Éducation nationale  
Collège ou lycée

## Contrat de recrutement en qualité d'Assistant-e 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                    du conseil d'administration ;**
- **Vu la convention du                    conclue entre l'établissement et la collectivité territoriale ;**
- **Vu la candidature présentée par M. M<sup>me</sup>**

Entre les soussigné-e-s :

Le ou la chef-fe d'établissement d'une part ;

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

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1** - M. Mme .... 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 .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                    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 assistant-e-s pédagogiques, du temps de préparation, la durée d'exercice des missions de M. Mme                    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                    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                    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 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) écoles(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/la chef-fe d'établissement

Signature du/de la chef-fe 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-e contractuel-le recruté-e 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-e, ou un **changement de son lieu de travail**.

Elle peut proposer dans les mêmes conditions une **modification des fonctions de l'agent-e**, sous réserve que celle-ci soit **compatible avec la qualification professionnelle de l'agent-e**. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent-e **par lettre recommandée avec avis de réception** ou par **lettre remise en main propre contre décharge**.

Cette lettre informe l'agent-e qu'il ou elle **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-e est réputé-e avoir refusé la modification proposée et donc le contrat s'interrompt.**

→ **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 de l'établissement recruteur (collège ou lycée).

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 N°9](#) sur les obligations de service.

**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 obligations de service des Assistant·e·s d'Éducation

FICHE 9

Janvier 2022

de référence du travail des Assistant·e·s 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 employé·e·s en appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique (AP) - Voir **fiche n°3** ;
- **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 Assistant·e·s d'Éducation peuvent bénéficier d'un crédit de 200 heures pour un temps plein, proratarisé au temps de service pour un temps partiel (**article 5 du décret n°2003-484**).

Enfin, l'article 1 du décret 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels prévoit **des jours dit de « fractionnement »** : « **Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent·e dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours** ».

## OBLIGATIONS HEBDOMADAIRES INDICATIVES DE SERVICE

**Récupération des 14 heures au titre du « fractionnement des congés payés ».**

Ce qui donne au niveau du décompte des heures : 1607 -14h = 1593 heures à répartir sur le nombre de semaines ouvrées...

QUOTITÉ	.NOMBRE DE SEMAINES	CREDIT D'HEURES DE FORMATION (art. 5 du décret n°2003-484)	
		AVEC FORMATION	SANS FORMATION
100 %	Sur 39 semaines :	1593 heures – 200 h de formation 1393 h 35 H 43	1593heures 40 H 50
	Sur 45 semaines :	30 H 57	35 H 24
80 %	Sur 39 semaines :	1593 heures x 0,80 = 1274,24 – 160h de formation = 1114,24 h 28 H 34	1593 heures x 0,80 = 1274,24h 32 H 40
	Sur 45 semaines :	24 H 45	28 H 19
75 %	Sur 39 semaines :	1593 heures x 0,75 = 1194,45 – 150h de formation = 1044,45 h 26 H 47	1593 heures x 0,75 = 1194,45h 30 H 38
	Sur 45 semaines :	23 H 13	26 H 32
70 %	Sur 39 semaines :	1593 heures x 0,70 = 1115,06 – 140h de formation = 975,06 h 25 H 00	1593 heures x 0,70 = 1115,06h 28 H 36
	Sur 45 semaines :	21 H 40	24 H 47
50 %	Sur 39 semaines :	1593 heures x 0,50 = 796,30 – 100h de formation = 696,30 h 17 H 51	1593 heures x 0,50 = 796,30 H 20 H 25
	Sur 45 semaines :	15 H 28	17 H 42

**À noter** : AEd recruté·e 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·e AEd recruté·e 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 ou la chef·fe 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 agent·e·s 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 agent·e·s 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 adopté par le conseil d'administration, 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 personnels 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 la responsabilité de l'employeur en cas d'incident ou 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 agent-e-s 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 agent-e-s 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

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

✓ **Congés pour examens et concours** : Voir **fiche 16**

✓ **Heures supplémentaires : toujours volontaire ?**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, des heures supplémentaires peuvent être effectuées, « avec leur accord », par les AEd, en sus du temps de service défini par leur contrat de travail (art. 2 bis du décret n°2003-484 du 6 juin 2003).



# Rémunération des Assistant·e·s d'Éducation

(Prestations sociales)

FICHE 10

Janvier 2022

La rémunération des Assistant·e·s d'Éducation est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du budget, de l'Éducation et de la Fonction publique. Le traitement des Assistant·e·s d'Éducation recruté·e·s dans les conditions fixées par le décret du 6 juin 2003 susvisé est déterminé par référence à **l'indice brut (IB) 371**.

À cet indice brut (IB) correspond un **indice majoré (IM)** de rémunération équivalent à **343**.

Un·e AED, à plein temps, doit percevoir une rémunération **brute** mensuelle égale à **1 603,12 €**.

Un agent de la Fonction publique ne peut pas être rémunéré à un salaire inférieur à celui du SMIC mensuel (**1 603,12 € brut au 1<sup>er</sup> janvier 2022** en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, **1 210,30 €** à Mayotte). À défaut, les agent·e·s doivent obligatoirement percevoir le versement de l'indemnité différentielle prévue par le **décret 91-769** du 2 août 1991.

**La revalorisation du Smic (+ 0,9 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022 après 0,99 % au 1<sup>er</sup> janvier 2021 puis 2,2 % en octobre 2021) est un rattrapage automatique, a minima, de la hausse des prix (inflation).**

Le **traitement brut mensuel** est obtenu en multipliant la valeur annuelle du point indiciaire (56,2323€ **depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, inchangé depuis !**) par l'indice majoré (IM), puis en divisant ce résultat par 12. Le **net à payer** inscrit sur la feuille de paie s'obtient en faisant les opérations suivantes :

Traitement brut + **heures supplémentaires** éventuelles (13,11 euros de l'heure)

• **Plus :**

- . Indemnité de résidence
- . **Supplément familial** de traitement si vous avez des enfants
- . **Protection sociale complémentaire** (PSC) 15 euros si mutuelle **à partir janvier 2022**

• **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...) :            | % selon l'option choisie.                                  |
| . <b>Prélèvement à la source</b> (impôt sur le revenu) | Taux variable selon revenus ( <b>foyer ou individuel</b> ) |

✓ L' AEd a droit à **l'indemnité de résidence** et au **supplément familial de traitement**.

✓ **Remboursement partiel des titres de transport** pour les transports en commun (du domicile au lieu de travail), non cumulable avec la prime de 200 euros, après délibération du CA de l'EPLÉ, au titre du **forfait mobilités durables** (vélo, covoiturage) et **au remboursement des frais de déplacement**, pour tous (de l'établissement employeur à un autre lieu de travail)

➔ **IMPORTANT : PRIME D'ACTIVITÉ** liée à des ressources modestes ( [calculateur](#) CAF).

➔ La **CGT Éduc'action** dénonce : AED, AP et APS ne bénéficient pas des indemnités liées à l'affectation en école ou établissement classé REP ou REP+, injustice manifeste (« oubli » dans l'art. 1er et 6 du D. 2015-1087 du 28 août 2015) !.

## **Prestations sociales : un peu mieux... mais encore des progrès à faire !**

Les AEd, AP et APS, recruté·e·s par un EPLE, bénéficient de prestations limitées : aide à la restauration, prêts à court terme et sans intérêt et secours urgents et exceptionnels, actions sociales d'initiative académique (ASIA) et **e-Chèque-Vacances** (participation de l'État de 10 à 30% du montant, 35% pour les moins de 30 ans).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 : prestation individuelle "**CESU-garde d'enfants 0/6 ans**" et dispositif collectif "Actions mises en œuvre par les sections régionales interministérielles d'action sociale (**SRIAS**)" **mais toujours pas d'aide aux enfants handicapés et d'aide aux vacances !**

[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 Assistant·e·s  
d'Éducation

[Décret n° 2021-1749](#) du 22 décembre  
2021 portant relèvement du minimum  
de traitement dans la fonction  
publique

[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 \(IR\) et 10 \(SFT\) du décret 85-1148](#) du 24.10.85

[Décret n° 2010-676](#) du 21 juin 2010  
abonnement

[Circulaire FP du 22 mars 2011](#)

[Décret n° 2020-543](#) du 9 mai 2020  
**forfait mobilités durables**



# Formation

## • 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 Assistant-e-s d'Éducation amené-e-s 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 assistant-e-s.

## Poursuite d'études ou formation professionnelle

### • Le crédit d'heures :

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

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 ou la candidat-e 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-e ou inscrit-e à une formation par correspondance (CNED) ou inscrit-e à une formation.

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

Le crédit d'heures octroyé s'impute sur les horaires de travail.

## → **Commentaire de la CGT Educ'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-e assistant-e puisse suivre des études ou une formation professionnelle dans des conditions normales. Le texte ne prévoit pas que le crédit d'heures puisse se cumuler dans le cas où un-e 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 autorise la prise en charge de plus d'un voyage aller et retour au cours d'une période de douze mois consécutifs.

## ✓ Formation tout au long de la vie

Le [décret n° 2007-1942](#) du 26 décembre 2007, relatif à la formation professionnelle des agent-e-s-non-titulaires de l'État et de ses établissements publics, permet à ses agent-e-s d'obtenir un certain nombre de droit en matière de formation (formation de préparation aux examens et concours administratifs, bilan de compétences, [validation des acquis de l'expérience](#)...).

Mais compte-tenu que certain-e-s assistant-e-s d'éducation bénéficient déjà d'un système dérogatoire de formation (crédit de 200 heures), l'établissement n'accorde que très peu de droits supplémentaires.

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

## ✓ Compte personnel de formation (CPF)

Crédit annuel d'heures de formation professionnelle, mobilisables permettant d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

Consultation des droits ouverts au titre du CPF : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)



[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

[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

# Réglementation en matière de maladie, de maternité, de paternité, d'invalidité, d'accident du travail et de maladie professionnelle

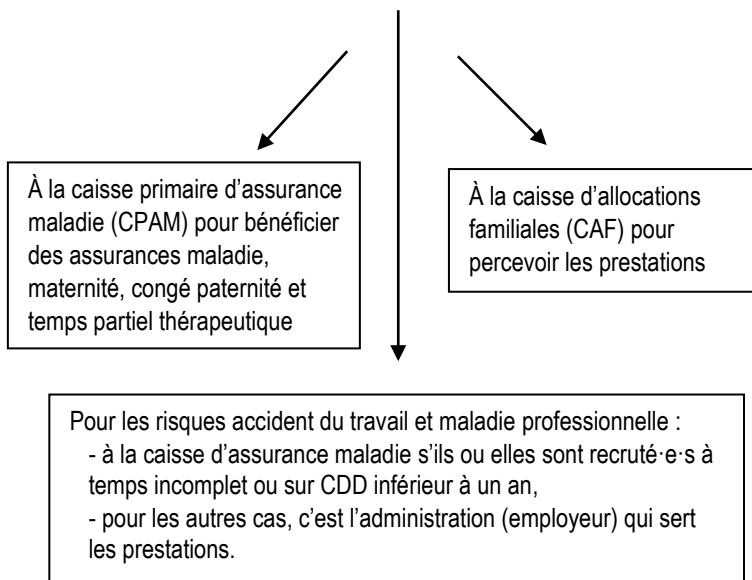
FICHE 12

Janvier 2022

Les AEd (contractuel·le·s de droit public) en [arrêt maladie](#) bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération qu'à partir du 2<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail. Le 1<sup>er</sup> jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré

→ La CGT a dénoncé fermement cette mesure ([communiqué de l'UFSE CGT](#))

Les agent·e·s sont affilié·e·s :



→ **Prestations** en espèces versées par la caisse d'assurance maladie à l'AEd

Le montant des indemnités journalières (IJ) de la sécurité sociale **doit être déclaré à l'employeur et déduit du plein traitement ou du demi-traitement maintenu par l'administration, sauf subrogation** (art. [R. 323-11](#) du code la sécurité sociale) prévue dans votre contrat.

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

Avant 4 mois, les 3 premiers jours ne sont pas indemnisés. A compter du 4<sup>ème</sup> jour, versement direct d'indemnités journalières (IJ)

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 discontinuée.

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

• **Conditions** : employé·e 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 puis demi pendant les 24 mois suivants.

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

[Circulaire du 15 février 2018](#)

**Attention : l'arrêt de travail doit être adressé à l'employeur dans un délai de 48 heures.**

[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 **agent·e·s 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 agent-e-s employé-e-s à temps complet ou sur des contrats supérieurs à 1 an - versées par la caisse primaire de la Sécurité Sociale pour les autres cas

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

- Condition : **dès la signature du contrat** (décret n° 2021-871 du 30 juin 2021)
- **Durée et garanties** : (voir Code du travail)
- **Indemnisation** : Plein traitement, y compris pour les non-titulaires autorisé-e-s à accomplir un temps partiel (différent d'un temps incomplet).

→ **Cas particuliers**

- **Agent-e 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-e 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-e** 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-e apte** à reprendre son service à l'issue d'un congé maladie, grave maladie, accident de travail, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption est réemployé-e 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-e apte à reprendre son service est réemployé-e** (art. [32](#) et [33](#), [décret 86-83](#)). Mais si la durée du congé est égale ou supérieure à 1 an, l'agent-e doit en formuler la demande par lettre recommandée au moins 1 mois avant la fin du congé sinon l'agent-e est considéré-e comme démissionnaire.

## Attention :

**Déclaration d'un accident de travail :**  
**dans le délai maximum de quinze jours**  
à compter de la date de l'accident.

*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 agent-e-s recruté-e-s 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-e, **y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.**

\* Pour les agent-e-s recruté-e-s 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-e, **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](#)  
[la maternité et la paternité et les congés maladie des agent-e-s non-titulaires](#)

# Les congés

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

**FICHE 13**

Janvier 2022

### Titre III du décret 86-83

- Congé annuel
- Congé pour formation syndicale
- Congé pour formation de cadres et d'animateurs-trices 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-e, qu'il ou elle 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-e 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 (article 1 du décret 84-972).

**Remarque** : Pour les agent-e-s à temps partiel, les congés sont calculés au prorata du temps travaillé (par exemple, dans un service où les agent-e-s travaillent 5 jours par semaine, un-e agent-e à temps partiel travaillant 2 jours et demi par semaine aura droit à 2,5 jours x 5 = 12,5 jours de congés annuels. S'il ou elle travaille quatre jours par semaine, le calcul est 4 x 5 = 20 jours de congé annuel. Si l'agent-e exerce son temps partiel sur la totalité des 5 jours, le décompte des congés annuels est le même que celui des agent-e-s à temps plein : 5 jours x 5 = 25 jours de congés annuels). Le jour ou 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-e agent-e 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-e agent-e 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 ou elle a travaillé toute l'année :  $5 \times 6 = 30$  jours ;
- s'il ou elle a travaillé 9 mois :  $9 / 12 \times 30 = 22,5$  jours.

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

- s'il ou elle 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 ou elle aurait dû travailler, sauf s'il s'agit d'un jour férié ;
- s'il ou elle travaille quatre jours par semaine :  $4 \times 5 = 20$  jours, le décompte étant le même que ci-dessus ;
- si l'agent-e travaille à durée réduite chaque jour, le décompte des congés annuels est le même que celui des agent-e-s 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-e enseignant-e, 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 agent-e-s de l'État du congé pour la formation syndicale.

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

- Voir sur notre site national, la rubrique de : "Congé pour la formation syndicale".

→ **Congés non rémunérés pour formation de cadres et animateurs-trices 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 agent-e-s 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 lauréat-e-s de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'État.

### • Congés 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-e ascendant-e, un-e descendant-e, 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-e 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 agent-e-s 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-la conjoint-e, au partenaire avec lequel elle-il est lié-e par un pacte civil de solidarité, à un-e ascendant-e à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, suivre sa son conjoint-e ou la-le partenaire avec lequel elle-il est lié-e par un pacte civil de solidarité** lorsque celle-celui-ci est astreint-e à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent-e non-titulaire.

- Être employé-e 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-e, voire, à la date de réception de la demande, en cas d'urgence.

- L'agent-e 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.

### • Congés 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.

### Congé de proche aidant : [article 20 ter](#) du [décret 86-83](#)

Durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière non rémunéré mais [allocation journalière](#) (CAF)

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

Dans la mesure où les **nécessités du service** le permettent, l'agent-e 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-e 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-e, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai mentionné ci-dessus, elle-il est réemployé-e, au terme du congé, dans les conditions définies à [l'article 32](#) du [décret 86-83](#).

Si l'agent-e n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné ci-dessus, l'agent-e est présumé-e renoncer à son emploi. L'administration informe sans délai par écrit l'agent-e des conséquences de son silence.

**En l'absence de réponse de l'agent-e 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-e.**

L'agent-e 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-e est réemployé-e 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-e.







# Représentation et droits syndicaux

FICHE 14

Janvier 2022

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

✓ **Écoles primaires** : le ou la directrice d'école peut autoriser les assistant-e-s 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 Assistant-e-s d'Éducation

## ✓ Établissements scolaires du second degré

Les assistant-e-s sont :

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

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

Sont électeurs ou électrices, les Assistant-e-s d'Éducation 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 fonction 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-e d'éducation a droit aux mêmes autorisations d'absence pour exercice du droit syndical (voir fiche 16).

### ✓ Heure mensuelle d'information syndicale

Possibilité d'y assister chaque mois pendant ses heures de service 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

L'AE d peut assister aux réunions syndicales et, lorsqu'il-ou elle est mandaté-e, participer aux activités collectives de celle-ci (sur le temps de service avec maintien de rémunération).

### ✓ Congé de formation syndicale

Droit à 12 jours ouvrables pour formation syndicale, avec maintien de la rémunération. Demande d'autorisation d'absence en respectant un **déla**



### ✓ Droit de grève

Ce droit concerne tou-te-s les salarié-e-s, donc tou-te-s 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 ou le jour de la grève avec la nuit qui suit et **dure 24 h**.

**Ex** : grève le mardi avec prise de **service d'internat** le lundi soir à **18 heures** : grève le lundi soir jusqu'au mardi jusqu'à **18 heures**.

Prise de service le mardi à **8 heures** et nuit du mardi : grève jusqu'au mercredi **8 heures**.

**Pas d'obligation de prévenir de la participation à la grève.**

## 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

Article L. 114-1 du Code général de la fonction publique

# Suspension et discipline

- Décret [86-83](#) du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agent·e·s contractuel·le·s 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 agent·e·s non titulaires de l'État.

- [Circulaire du 20 octobre 2016](#) relative à la réforme du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agent·e·s non-titulaires de l'État

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

## Suspension et discipline

**Art. 43.** - En cas de faute grave commise par un·e agent·e non-titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur·trice 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·e non titulaire suspendu·e conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent·e ne peut être suspendu·e 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·e, sauf s'il ou elle fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli·e dans ses fonctions.

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

**Art. 43-1.** – Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujetti·e·s les agent·e·s publics-ques, commis par un·e agent·e 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 agent·e·s contractuel·le·s 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 agent·e·s recruté·e·s pour une durée déterminée et d'un an pour les agent·e·s 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·e non-titulaire à l'encontre duquel·de laquelle 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·euses de son choix.

L'administration doit informer l'intéressé·e 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 représentant·e·s de l'administration et des représentant·e·s des personnels mentionnés à l'article 1<sup>er</sup>.*

*Lorsque les effectifs d'agent·e·s 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 (TA PARIS référé liberté, 14 avri12017, ord. n°1705352/9) 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**, seul·e·s les représentant·e·s du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent·e dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentant·e·s de l'administration, sont appelé·e·s 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 représentant·e·s des catégories d'agent·e·s concerné·e·s.

**Le paragraphe III de la circulaire 2008-087** relative aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agent·e·s 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 agent-e-s 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 agent-e-s recruté-e-s pour une durée déterminée et d'un an pour les agent-e-s sous contrat à durée indéterminée ;
- 4) le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

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

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

L'agent-e non titulaire qui n'est pas rétabli-e 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-e agent-e public-que qui, en raison des procédures disciplinaire ou pénale dont elle-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 Colombanji](#)).

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-e, sauf s'il ou elle est l'objet de poursuites pénales, est rétabli-e dans ses fonctions.

La suspension prend fin dans trois hypothèses :

- à l'issue du délai de 4 mois : si l'agent-e ne fait l'objet d'aucune poursuite pénale, elle ou il est rétabli-e 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-e 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-e 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-e 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 agent-e-s non-titulaires, en cas de manquement aux obligations auxquelles ils ou elles sont soumis-e-s et les conditions de déclenchement de leur responsabilité.

Dès lors qu'une faute a été commise par un-e agent-e 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-e. La responsabilité de l'intéressé-e peut être écartée, si les faits reprochés sont dus :

- soit à un événement imprévisible, indépendant de la volonté de l'intéressé-e 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-e 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-e et le respect de ses droits**

Dans un souci du respect des droits de la défense de l'agent-e, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, il est conseillé à l'administration d'informer l'agent-e 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-e, 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-e 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-e ou plusieurs défenseur-se-s de son choix, la défense pouvant être assurée par un-e avocat-e.

Avant tout prononcé d'une sanction l'agent-e doit avoir été mis-e 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.

L'exclusion temporaire peut être prononcée pour une durée maximale de six mois pour un-e agent-e en CDD.

Le décret 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-e doit en effet, pouvoir comprendre la raison pour laquelle il ou elle est sanctionné-e 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-e.

### **Procédures que doit obligatoirement mettre en œuvre un ou une cheffe d'établissement à l'égard d'un-e Assistant-e d'Éducation**

#### **→ Licenciement pour faute**

Lorsqu'un-e Assistant-e d'Éducation commet une faute grave (manquement à ses obligations professionnelles ou infraction de droit commun, **même en dehors de son service**), l'employeur-e est amené-e à prendre une sanction disciplinaire proportionnelle aux faits reprochés.

Quand les faits sont graves et que la présence de l'Assistant-e d'Éducation dans l'établissement apparaît incompatible avec l'intérêt du service, l'AEd peut être immédiatement suspendu-e 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 si elle ou il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli-e dans ses fonctions.

L'AEd suspendu-e 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.

La direction conserve entière compétence pour mener la procédure disciplinaire ([article 44](#) du texte).

Les sanctions d'avertissement et de blâme sont les deux sanctions que l'employeur-e peut prendre en respectant la procédure disciplinaire (communication intégrale du dossier et assistance d'un-e défenseur-e de son choix) sans consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agent-e-s 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 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-e 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-elle 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 ou elle peut se faire assister d'un-e défenseur-euse 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 agent-e-s 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-e dans sa décision.

Cependant, dans le cas où l'employeur-e 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-e 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-e doit donc démontrer, par des motifs précis, que l'AEd a fait preuve d'incapacité, d'inaptitude au service.

#### **◆ Procédure**

L'employeur-e 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-elle 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 agent-e-s non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves ;
  - demander par courrier adressé au-à la Recteur-trice la saisine de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agent-e-s non-titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves ;
  - transmettre au-à la Recteur-trice 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-e 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. Elle doit comporter les voies et délais de recours.

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

Lorsqu'un-e 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-e le met en demeure de reprendre ses fonctions, sous peine d'être licencié-e **sans observation d'une procédure disciplinaire.**

#### **◆ Procédure**

L'employeur-e 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 16**

Janvier 2022

## ➔ 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 élective</b></p> <p>Mis à part l'exercice du mandat de sénateur·trice ou député·e qui conduit le·la fonctionnaire élu·e à être placé·e 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 ou elle est membre ;</li> <li>3) aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il ou elle a été désigné·e 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 adjoint·e·s, les conseiller·ère·s municipaux·pales des communes de 3 500 habitant·e·s au moins, les président·e·s et membres des conseils généraux, les président·e·s 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 ou elles les représentent, d'autre part, à la préparation des réunions et des instances où ils ou elles siègent. Ce crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel.</p> <p><b>Les agent·e·s contractuel·le·s de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics administratifs bénéficient des mêmes garanties.</b></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 représentant·e·s des organisations syndicales pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils ou elles sont membres élu·e·s ou pour lesquels ils ou elles sont nommément désigné·e·s conformément aux dispositions des statuts de l'organisation (<a href="#">art. 13</a>).</li> <li>- Des autorisations d'absence sont accordées aux représentant·e·s syndicaux·ales, titulaires et suppléant·e·s, ainsi qu'aux expert·e·s, appelé·e·s 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 <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 <b>l'heure mensuelle d'information syndicale</b> (<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</p> <p><a href="#">Circulaire FP n° SE1 2014-2</a> du 3 juillet 2014</p> <p><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 agent·e·s.</li> </ul>	<p><a href="#">Article L122-25-3</a> du code du travail</p> <p><a href="#">Directive n°92/85/CEE du 19 octobre 1992</a></p> <p><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 mais sont des mesures dites de « bienveillance » relevant de l'appréciation de l'employeur e.

### 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-e intéressé-e 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 Assistant-e-s d'Éducation et pédagogiques, "il convient d'accorder aux Assistant-e-s d'Éducation des autorisations d'absence, **sans récupération**, nécessaires pour présenter les épreuves des **examens et concours** auxquels ils ou elles sont régulièrement inscrit-e-s".

#### • 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 à la conjoint-e 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.

## → Cumul d'emplois

Les agent-e-s ne sont pas autorisé-e-s à exercer une ou plusieurs activités privées lucratives ([L. 121-3](#) du code général de la fonction publique). Il est interdit :

« 1° De créer ou de reprendre une entreprise [...] ;

2° De participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif ;

3° De donner des consultations, de procéder à des expertises ou de plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique ;

4° De prendre ou de détenir, directement ou par personnes interposées, dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient ou en relation avec cette dernière, des intérêts de nature à compromettre son indépendance ;

5° De cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet ».

Cependant, les agent-e-s peuvent être autorisés à cumuler une activité **accessoire** ([Décret n° 2020-69](#) du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la Fonction publique (titre II, chap. I, II et III) 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.

#### Activités accessoires

1° Expertise et consultation [...] ;

2° Enseignement et formation ;

3° Activité à caractère sportif ou culturel, [...] encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire ;

4° Activité agricole [...] dans des exploitations agricoles [...] ;

5° Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale [...] ;

6° Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire [...] pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes [...] ;

#### • 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-e) 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-e élève seul-e son enfant ou si le-la conjoint-e 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 agent-e-s, lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service.

#### • Fêtes religieuses

Selon leur confession, les agent-e-s peuvent obtenir des autorisations d'absence, **dans la mesure où leur absence demeure compatible avec le fonctionnement normal du service.**

[Circulaire du 10 février 2012](#) relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions

7° Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;

8° Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;

9° Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger ;

10° Services à la personne mentionnés à l'article [L. 7231-1](#) du code du travail ;

11° Vente de biens produits personnellement par l'agent.

Les activités mentionnées aux 1° à 9° peuvent être exercées sous le régime prévu à l'article [L. 613-7](#) du code de la sécurité sociale.

#### Démarches et calendrier à respecter

Préalablement à l'exercice de toute activité accessoire soumise à autorisation, l'AEd adresse à sa direction, qui lui en accuse réception, une demande écrite qui comprend au moins les informations suivantes : identité de l'employeur pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée et nature, durée, périodicité et conditions de rémunération.

Le ou la cheffe d'établissement notifie sa décision dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

L'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'intéressé-e.

**En l'absence de décision expresse écrite dans le délai d'un mois, la demande d'autorisation est réputée rejetée.**

**L'exercice d'une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif est libre.**



## **Puis-je racheter mes années de retraite cotisée à l'IRCANTEC en devenant fonctionnaire ou salarié de droit privé ?**

En qualité d'AEd, agents contractuels de droit public, vous cotisez au régime général pour votre régime de base et, pour votre retraite complémentaire, obligatoirement à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) sous forme de [points](#).

En devenant fonctionnaire, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, il n'est plus possible de racheter ces années pour abonder votre pension publique ou, pour les salarié-es du privé, acquérir des points de retraite complémentaires.

**Vos années de cotisations retraite à l'IRCANTEC vous restent acquises dans tous les cas.**

## **Qu'en est-il de la protection sociale complémentaire (PSC) pour les AEd ?**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, 15 euros, proratisé selon la durée du contrat de travail, la quotité du temps de travail ou encore selon que l'agent occupe un emploi à temps incomplet, seront pris en charge par l'employeur au titre de la mutuelle.

Non-titulaires, les AEd sont recruté-es par un établissement scolaire par un collège ou un lycée (dit "en Hors Titre 2"). Vous êtes éligible à la [PSC](#) mais vous ne pourrez pas remplir le formulaire sur la plateforme dédiée ("Colibris"). Les modalités

particulières ce qui retardera, certainement, le versement de 15 euros sont prévues par l'établissement mutualisateur de paie.

### **Rapprochez-vous de votre CPE et de votre chef-fe d'établissement sur les modalités pratiques.**

Attention : vous n'êtes pas éligible si vous bénéficiez déjà de la Complémentaire santé solidaire ([CSS](#), ex CMU-C) ou en qualité d'ayant-droit d'un contrat collectif conclu et financé par un autre employeur.

## **Heures supplémentaires ou meilleur salaire pour les AEd ?**

Jusqu'à présent, les AEd dont le service est annualisé ne pouvaient pas faire d'heures supplémentaires. Mais le décret, unanimement dénoncé par les organisations syndicales parce qu'il ne répond pas à la demande de revalorisation du pouvoir d'achat a été publié.

Le volontariat est certes mentionné... Mais surtout il faut souligner le taux dérisoire de rémunération de 13,11 € de l'heure. C'est surtout un « cache-misère » pour « étouffer », entre autres, la légitime revendication de primes REP/REP+ aux AEd qui n'y sont pas éligibles pour l'instant.

## **Le CDI : horizon indépassable ?**

De par la loi de 2003, les AEd ne sont pas éligibles au CDI car le contrat ne peut excéder 6 ans.

### **La CDIisation est-elle la bonne solution ?**

Dans tous les cas, les contractuels, même en CDI n'ont pas, à la différence des fonctionnaires, de garantie d'emploi en cas de suppression du besoin (baisse des effectifs élèves dans l'établissement), de déroulé de carrière (SMIC à vie...) en l'absence de progression de carrière avec une grille de rémunération opposable, entre autres...

### **La fonctionnarisation est possible !**

Il serait possible pour un concours de catégorie B (niveau IV : bac ou équivalent déjà demandé pour être AEd) de s'inspirer du corps des techniciens de formation et de recherche de "vie scolaire" au sein des lycées agricoles ([arrêté du 17 août 2005](#) modifié relatif aux modalités d'organisation des concours de recrutement d'ingénieurs et de personnels techniques de formation et de recherche du ministère chargé de l'agriculture).

**Nos repères revendicatifs pour la vie scolaire adoptés par le Conseil National de l'Union de la CGT Educ'action, 20-22 mars 2019 à Dourdan (91) [sur notre site](#)**

**Pour d'autres réponses à vos questions, écrivez à l'adresse suivante : [unsen@cgteduc.fr](mailto:unsen@cgteduc.fr).**



Guide juridique AED,  
AP et APS

Janvier 2022

À remettre à un·e militant·e **CGT** ou à renvoyer par mél :  
[unsen@cgteduc.fr](mailto:unsen@cgteduc.fr)

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

Nom (M<sup>me</sup>, M.) ..... Prénom .....

Adresse personnelle .....

Code postal ..... commune.....

Tél..... mél.....

Établissement, école .....

Code postal ..... commune.....

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 - Mél : [unsen@cgteduc.fr](mailto:unsen@cgteduc.fr) - Internet : <http://www.cgteduc.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 - Mél : [ferc@cgt.fr](mailto:ferc@cgt.fr) - Internet : <http://www.ferc.cgt.fr>

### **UFSE -CGT Union Fédérale des Syndicats de l'État**

263, rue de Paris- case 542-93514 Montreuil CEDEX

tel.: 01 55 82 77 67 - Mél : [ufse@cgt.fr](mailto:ufse@cgt.fr) internet : <http://ufsecgt.fr>

## **NOS COORDONNÉES LOCALES**