

ASSISTANT-E-S D'ÉDUCATION,
ASSISTANT-E-S PÉDAGOGIQUE

QUELS SONT VOS DROITS ?



éducation
Sud 37



Union
Syndicale
Solidaires

1. MISSIONS

Décret n° 2003-484 du 6/06/2003 et n° 2008-316 du 4/04/2008)

Les missions des Assistants d'Éducation s'entendent comme une assistance à l'équipe éducative y compris en dehors du temps scolaire : encadrement, surveillance des élèves, aide à l'accueil. Le chef d'établissement, le directeur d'école ou la collectivité territoriale organisent le travail en fonction des besoins d'assistance que l'équipe pédagogique a définis dans son projet d'établissement.

· Dans le premier degré

Sous l'autorité du directeur d'école et dans le cadre du projet d'école, les assistants d'éducation assurent l'encadrement et l'animation. Par exemple : la surveillance et l'encadrement pendant le temps scolaire, l'encadrement des sorties scolaires, l'animation de B.C.D. (bibliothèque centre documentaire), l'accès aux nouvelles technologies, l'aide à l'étude, l'aide à l'encadrement et à l'animation des activités culturelles, artistiques ou sportives

· Dans le second degré

Sous l'autorité du chef d'établissement, dans le cadre du projet d'établissement, les assistants d'éducation assurent par exemple : la surveillance des élèves -y compris pendant le service de restauration et d'internat, l'encadrement des sorties scolaires -l'accès aux nouvelles technologies, l'appui aux documentalistes, l'encadrement et l'animation des activités du F.S.E. (foyer socio-éducatif) et de la maison des lycéens, l'aide à l'étude et aux devoirs, l'aide à l'animation des élèves internes hors du temps scolaire, l'aide à l'intégration collective des élèves handicapés, la participation éventuelle au dispositif « école ouverte ».

Les missions des assistants d'éducation sont distinctes de la mission d'enseignant et ne peuvent s'y substituer. Vous êtes parfaitement en droit de refuser de remplacer un professeur, ou un conseiller(e) principal(e) d'éducation (CPE), absent. Vérifiez aussi que la surveillance des devoirs surveillés (incombant normalement à un professeur) est bien dans votre contrat. N'acceptez pas la surveillance d'un examen sans ordre de mission.

2. RECRUTEMENT

Les dispositions du contrat de travail sont prévues par le décret du 17 Janvier 1986 régissant les agents non titulaires de l'État.

1) Conditions requises :

· d'abord, celles qui concernent tous les agents non titulaires de l'état :

- Jouir... de ses droits civiques, naturellement.
 - Être en position régulière à l'égard du service national.
 - Posséder les conditions d'aptitudes physiques requises.
 - Les mentions éventuellement portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire ne doivent pas être incompatibles avec l'exercice des fonctions d'AE.
- ensuite, des conditions spécifiques (D 2003-484, art 3) :
- Être titulaire soit du Bac (ou titre de niveau IV), soit d'un titre ou diplôme de niveau égal ou

supérieur.

- Les candidats qui justifient de trois années de service, en qualité d'emploi jeune, dans l'aide à l'intégration scolaire des élèves porteurs de handicaps, sont dispensés de la condition de diplôme.

- Pour exercer en internat, il faut avoir 20 ans au moins, au moment de la prise effective de fonction.

- La priorité est accordée, à aptitudes égales, aux étudiants boursiers

Pour les candidats de nationalité étrangère :

- Les ressortissants de l'Union Européenne (U.E.) sont soumis aux mêmes règles que le national, ils bénéficient de la libre circulation des personnes, du droit de travailler et de s'installer sur les territoires des états membres de l'UE.

- Les ressortissants de nationalité centrafricaine, gabonaise, togolaise, andorrane et monégasque sont dispensés d'autorisation de travail.

- Les ressortissants des autres pays doivent posséder un titre de séjour les autorisant à travailler.

2) Embauche

Les académies recueillent les candidatures par internet, les enregistrent, les valident puis les envoient aux chefs d'établissements. Ce sont les chefs d'établissement qui recrutent. Ils doivent tenir compte de la priorité à accorder, à aptitudes égales, aux étudiants boursiers.

N'oubliez pas de vous munir de votre CV en détaillant toute information que vous pourriez juger utile.

Dans le second degré, l'établissement qui recrute est celui pour le compte duquel l'assistant(e) d'éducation exercera, soit exclusivement soit à titre principal. Le (la) CPE assiste souvent à l'entretien en tant que chef de service.

Dans le premier degré, c'est un collègue « support » qui effectue le recrutement sous l'autorité du directeur d'école. La nature des fonctions et la quotité de service doivent avoir été approuvées par le conseil d'administration de l'établissement ou le conseil d'école. Dans le premier degré, la répartition des emplois privilégiera les écoles en ZEP-REP.

En cas de travail sur plusieurs établissements, le contrat de travail doit préciser explicitement les établissements ou écoles d'intervention, ainsi que la quotité horaire effectuée dans chaque établissement ou école.

En cas de mise à disposition d'une collectivité territoriale, la convention passée entre l'établissement et la collectivité territoriale de détachement doit avoir été approuvée par le conseil d'administration. Le contrat de travail doit préciser non seulement la collectivité territoriale de détachement, mais aussi les périodes, horaires et missions effectués sous son autorité et les lieux d'intervention.

3) Le contrat de travail

Il est obligatoirement écrit et précise les missions, les dates de début et de fin du contrat, la durée annuelle du service à accomplir, les lieux d'exercice...

Conditions générales

Le contrat, de droit public à durée déterminée, est conclu pour une durée maximale de 3

ans, renouvelable une ou plusieurs fois, dans la limite d'un engagement maximal de 6 ans. Des contrats inférieurs à la durée d'une année peuvent être conclus. Ils doivent correspondre à des situations particulières : remplacement, démission, etc.

Période d'essai

Sa durée est modulée en fonction de la durée du contrat, en principe un douzième de la durée du contrat. Le licenciement prononcé pendant cette période ne donne lieu ni à préavis ni à indemnité.

Renouvellement de contrat

Le chef d'établissement doit notifier son intention de renouveler ou non le contrat huit jours avant le terme du contrat quand celui-ci est inférieur à 6 mois, un mois avant le terme du contrat si celui-ci est supérieur ou égal à 6 mois et inférieur à 2 ans, deux mois avant son terme quand le contrat est supérieur ou égal à 2 ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'assistant(e) d'éducation dispose de huit jours pour faire connaître son acceptation. Attention ! L'absence de réponse dans ce délai signifie renoncement à cet emploi.

4) Licenciement

Notification doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit préciser le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle il doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels et de la durée du préavis.

Préavis : huit jours pour moins de six mois de service ; un mois pour au moins six mois et moins de deux ans de service ; deux mois pour au moins deux ans de service.

Si vous arrivez en fin de contrat et que vous souhaitez un renouvellement, faites-en la demande auprès de votre chef d'établissement. N'attendez pas l'hypothétique courrier dont l'attente risque de gâcher vos vacances !

En cas de licenciement, soyez vigilant(e) sur les délais de préavis et n'hésitez pas à déposer un recours en cas de non-respect des délais. Aucun licenciement ne peut être prononcé pendant un congé maternité ou pendant une période de quatre semaine suivant l'expiration d'un congé maternité ou d'adoption.

Indemnité de licenciement : elle n'est pas due en cas de démission ni lorsque le contrat arrive au terme prévu. Elle est égale à la moitié de la dernière rémunération, nette de cotisations sociales, qui a été perçue au cours du mois précédent le licenciement, et ce pour chacune des douze premières années de service. Pour le calcul, une période supérieure ou égale à six mois compte pour une année. Toute période inférieure à six mois n'est pas comptée.

5) Démission

L'intention de démissionner doit être notifiée au chef d'établissement, par lettre recommandée, en respectant un préavis identique à celui dû par l'employeur en cas de licenciement.

3. SERVICE ET RÉMUNÉRATION (D.2003-484)

La circulaire préconise que le service à mi-temps soit la règle afin « que la finalité prioritaire d'aide aux étudiants soit conciliable avec la poursuite d'études ».

Quotité de service (art. 4)

Les assistant(e)s d'éducation peuvent être recruté(e)s à temps complet ou à temps partiel.

Obligations de service (art. 2)

Le temps de travail est fixé à 1607 heures par an pour un temps complet. La répartition dans l'année et dans la semaine est précisée par le contrat. Les assistant(e)s d'éducation exercent leur activité sur une période d'une durée minimale de 39 semaines et d'une durée maximale de 45 semaines. Leur service est organisé compte tenu du crédit d'heures de formation qui leur est attribué (cf. formation).

EXEMPLES

1) Pour un assistant d'éducation étudiant assurant des fonctions de surveillance, le service s'étend sur 39 semaines (les 36 semaines de l'année scolaire + une semaine avant la rentrée + une semaine après la sortie + une semaine pendant les petites vacances). Pour un service à temps plein, cela donne 36 heures par semaine, le crédit d'heures de formation étant de 200 heures. Pour un service à mi-temps, il exerce 18 heures par semaine, son crédit d'heures étant de 100 heures.

2) Une assistante d'éducation ne suivant pas de formation et exerçant son service sur 45 semaines fera en moyenne 35 heures et 45 min à temps plein, et 17 heures 50 minutes à mi-temps. Le service de nuit des personnels assurant les fonctions d'internat est décompté forfaitairement pour 3 heures du coucher au lever des élèves.

Congés annuels

Les assistant(e)s d'éducation doivent exercer leur droit aux congés annuels pendant les vacances scolaires, compte tenu des obligations de service définies par leur contrat.

Savoir gérer son temps de travail

ATTENTION : L'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 organise le temps de service quotidien (10h de travail par jour max., amplitude de 12h max. par jour) et le service hebdomadaire qui ne peut excéder les 48 h max. (heures supplémentaires et complémentaires comprises).

1) Les heures de travail annualisées

Étant annualisés, les emplois du temps relèvent parfois du casse-tête et amènent parfois aux pires abus... C'est pourquoi pour éviter tout litige concernant les heures de travail (et de travailler « bénévolement »), nous conseillons de tenir un registre des heures effectuées, qu'elles soient normales, supplémentaires ou complémentaires.

2) Comment gérer les heures supplémentaires ou complémentaires ?

Pour SUD-Education, l'heure supplémentaire est l'outil du gouvernement pour imposer la destruction de l'emploi et la dégradation de condition de travail sein des services publics. Nous appelons à les boycotter (même si nous comprenons la difficulté pour vivre avec un temps partiel au SMIC...).

Pour les contrats de droit public (AED)

Elles n'existent pas au sens réglementaire, c'est à dire sous la forme d'un temps de travail supplémentaire moyennant une rémunération supplémentaire (cette pratique est même proscrite). Cependant il est fréquent, en cas de formation ou maladie d'un collègue, que nous en effectuions, mais moyennant récupération. Voici quelques rappels à ce sujet :

-dans tous les cas, vous n'avez aucune obligation d'accepter ces heures.

-ensuite, n'oubliez pas que vous n'avez jamais à récupérer le temps de vos maladies (on voit de tout dans l'institution...) et que vous n'avez plus à récupérer le temps que vous passez en examen ou concours (ce qui réduit considérablement l'intérêt de ces heures...).

-marquez toutes les heures supplémentaires sur papier (date, heure...) en cas de litige avec l'employeur.

-n'hésitez pas de demander à votre CPE de tenir un registre de ces heures (cf. tableau ci-dessous), signé par vous et votre CPE chaque mois – et refusez de le signer en cas de litige -. Ce seront autant de pièces utiles en cas de contentieux juridiques vous opposant à votre employeur.

Nom de l'agent : _____		Mois : _____		
Date de service supplémentaire	Durée	Date de la récupération	Durée	Solde des heures

Date et signature du CPE : _____ Date et signature de l'agent : _____

Rémunération

La rémunération de l'assistant(e) d'éducation est calculée par référence à l'indice brut 267 de la Fonction Publique. En cas de recrutement à temps partiel, la rémunération mensuelle est proratisée en conséquence. Son statut de contractuel de droit public lui donne droit au paiement du supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

4. FORMATION

(D. 2003-484 du 6 Juin 2003, circulaire N° 2003-092 du 11 Juin 2003)

Formation d'adaptation à l'emploi

Organisée obligatoirement sur le temps de travail, cette formation est laissée à la libre initiative des académies et des établissements. Elle doit être mise en place le plus tôt possible après la prise de fonction. Pas trop d'illusions pour les débutants : elle a rarement été mise en place où que ce soit, et encore moins maintenant que le système fonctionne. L'apprentissage se fera donc sur le tas pour la plupart d'entre vous.

Poursuite d'études ou formation professionnelle

Un crédit de 200 heures annuelles (pour un temps plein, et en proportion pour un temps partiel) doit permettre la poursuite des études ou une formation professionnelle. Il s'impute sur le temps de travail. Il est accordé par le chef d'établissement, en fonction des demandes formulées par les assistant(e)s d'éducation.

Ceux (celles)-ci doivent avoir été informé(e)s préalablement à la signature du contrat de cette possibilité de crédit d'heures pour la formation. Il faut présenter les pièces justificatives, attestation d'inscription universitaire ou de l'organisme de formation (une inscription au CNED est valable), ainsi que le volume d'heures annuel de la formation et ses contraintes spécifiques (stages obligatoires par exemple).

Si vous signez votre contrat fin juin, informez votre chef d'établissement de votre intention de suivre une formation, et fournissez-lui le justificatif dès que vous l'obtenez. À partir de là, vous pourrez bénéficier soit d'une réduction d'horaire hebdomadaire (5 heures par semaine pour un temps plein) ou d'une absence pour votre stage obligatoire. Tout cela fait l'objet d'un accord entre vous et le chef d'établissement.

Les examens et concours (circulaire n° 2008-108 du 21/08/2008, BO du 28/08/2008 ; circulaire n° 75-238)

Vous avez droit à une ou plusieurs absences sans récupération pour la durée des examens augmentée de deux jours de préparation par concours : « ces deux jours doivent porter sur des jours ouvrables : ils ne peuvent donc recouvrir les dimanches, jours fériés ou jours de vacances, et doivent s'ajouter à ceux-ci ; par contre ils doivent comprendre les samedis et les autres jours de la semaine, même si l'agent intéressé ne travaille pas ces jours-là ». Il faut pour cela remplir une demande d'autorisation d'absence, en étant muni(e) de la convocation à l'examen ou concours. Il n'y a pas d'obligation de réussite à un examen ou à un concours.

En cas de demande de récupération par le chef d'établissement, rappelez-lui le numéro de la circulaire, ainsi que du B.O. En cas de difficulté, faites-vous accompagner par un représentant syndical

5. AUTORISATION D'ABSENCE

(B.O. n° 31 du 29 Août 2002, p. XIV de l'encart)

À part l'autorisation d'absence pour examen ou concours (voir plus haut IV Formation),

les autorisations d'absence ne constituent pas un droit. « Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique ». Les agents à temps partiel peuvent également y prétendre dans les mêmes conditions que les personnels à temps plein. Aucune enveloppe budgétaire n'est prévue pour les éventuelles heures supplémentaires que vous accepteriez de faire. La seule solution pour vous est de pouvoir les récupérer. Notez-les donc scrupuleusement et demandez au chef d'établissement de les signer.

Événement familial

Mariage, P.A.C.S. : 5 jours ouvrables - Décès, maladie très grave d'un conjoint, du père, de la mère, d'un enfant ou de la personne liée par un P.A.C.S. : 3 jours ouvrables maximum (augmentation possible de 48 heures pour les délais de route).

Grossesse, préparation de l'accouchement et de l'allaitement. Autorisation d'absence ou facilités d'horaires sur avis médical, dans la limite d'une heure par jour, non récupérable (à partir du 3ème mois).

Naissance ou adoption

3 jours ouvrables, cumulables le cas échéant, avec le congé de paternité qui est de 11 jours ouvrables au plus, inclus dans une période de 15 jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Pour enfant malade

Les agents de l'État (père ou mère) d'un enfant malade de moins de 16 ans ont droit à des autorisations d'absences par année civile et sur présentation du certificat médical, pour le soigner et en assurer la garde. Elle peut être doublée si l'agent assume seul la charge de l'enfant, a un conjoint inscrit à l'ANPE ou ne bénéficiant pas d'autorisation d'absence rémunérée. Le nombre de jours dans l'année est le suivant :

- si les 2 parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun : 6 jours pour un temps complet, 5,5 pour un temps partiel à 90 %, 5 pour un 80 %, 3 pour un 50 %

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

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

Aucune limite d'âge pour les enfants handicapés.

Raisons de santé

Le certificat médical n'est exigible qu'à partir du 3ème jour d'absence (circulaire du Ministère de l'Éducation nationale du 30 Décembre 1946). Ces autorisations d'absence de moins de 48 heures ne constituent pas un droit, mais une tolérance.

Rentrée scolaire

Facilités d'horaire aux pères et mères de famille fonctionnaires lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service.

Raisons syndicales (décret n° 82-447 du 28/05/1982)

Tout personnel de l'Éducation Nationale a droit à des autorisations d'absence pour raisons syndicales.

- Formation syndicale : 12 jours ouvrables maximum. Il faut en faire la demande au moins un mois avant le stage, accompagnée de la convocation. Une non-réponse dans les 15 jours vaut acceptation.

- Congrès syndicaux : demande à faire au moins 8 jours avant la date du congrès, accompagnée de la convocation.

Les absences pour formation syndicale ou congrès (départementaux ou nationaux) n'ont pas à être récupérées. Elles sont un droit.

6. CONCOURS INTERNE

Condition de services :

Vous devez avoir accompli trois années de services publics ou de services d'enseignement dans les établissements scolaires français à l'étranger à la date de publication des résultats d'admissibilité. Sont des services publics, les services accomplis en qualité d'agent public, c'est-à-dire de fonctionnaire ou d'agent non titulaire bénéficiant d'un contrat de droit public, relevant de l'une des trois fonctions publiques et des établissements publics qui en dépendent (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière).

Services publics pouvant être pris en compte :

le service national

les services en qualité de fonctionnaire stagiaire

les périodes de congés (congé de formation, congés de maternité, de paternité, d'adoption rémunérés ou indemnisés, congé de présence parentale)

les services accomplis en qualité d'agent non titulaire de l'État

les services accomplis à l'étranger ou dans un État de l'Union européenne ou partie à l'Espace économique européen

Calcul de la durée des services publics : les services à temps partiel ou les services incomplets ou les services discontinus sont totalisés dans le cadre de l'année scolaire.

les services à temps partiel (50 % et au-delà) sont considérés comme des services à temps plein, les services discontinus sont considérés comme des services à temps plein dès lors qu'ils représentent au moins 50 % d'un équivalent temps plein,

les services incomplets inférieurs à 50 % ou les services discontinus représentant moins de 50 %, sont comptabilisés forfaitairement pour la moitié d'une année quelle que soit la quotité de temps travaillé.

Inscriptions multiples :

Sous réserve de remplir les conditions requises, vous pouvez vous inscrire, au titre d'une même session :

au concours externe et au concours interne,
au troisième concours et au concours interne,
à plusieurs sections du concours externe et/ou interne et/ou du troisième concours.
Avant de faire votre choix, assurez-vous que vous remplissez toutes les conditions requises.

7. PROTECTION SOCIALE

(Décret 86-83 titre I art.2)

L'établissement gestionnaire assume l'ensemble des obligations de l'employeur et doit notamment affilier les assistants d'éducation à la sécurité sociale et cotiser à l'ASSEDIC.

Affiliation au régime de sécurité sociale

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables. Les assistants d'éducation sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail et aux caisses d'allocations familiales, s'ils sont à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an. Ils sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les seuls risques maladie, maternité, invalidité ou décès dans les autres cas. Les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les prestations familiales sont alors servies par l'administration employeur.

Arrêt de travail pour raisons de santé

En cas d'arrêt de travail pour raisons de santé, les assistants d'éducation bénéficient du maintien de leur traitement dans les conditions suivantes :

- après 4 mois de service : un mois à plein traitement puis un mois à demi-traitement ;
- après 2 ans de service : 2 mois à plein traitement puis 2 mois à mi-traitement ;
- après 3 ans de service : 3 mois à plein traitement et 3 mois à mi-traitement.

Arrêt de travail pour maternité, paternité ou adoption

Les assistant(e)s d'éducation ont droit, après 6 mois de service, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation du régime général de sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé(e) perçoit son plein traitement.

Arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle

Les assistant(e)s d'éducation en activité bénéficient, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

Prestations familiales et prestations familiales facultatives

Les EPLE ne sont plus habilités à verser directement les prestations familiales aux assistant(e)s d'éducation. C'est pourquoi les caisses d'allocations familiales leur assurent le versement des allocations et des prestations sociales.

Régime de retraite complémentaire

Les assistant(e)s d'éducation bénéficient du régime de retraite complémentaire IRCAN-TEC.

8. VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

(circ. 2003-092, I, V)

La loi dite de modernisation sociale du 17 Janvier 2002 a ouvert un droit individuel à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette possibilité est offerte aux assistant(e)s d'éducation.

Règle générale de la VAE

Tout titre à finalité professionnelle est accessible par VAE (CAP, BEP, Bac Pro, BT, BMA, DMA, BTS, diplômes universitaires) L'ensemble des expériences professionnelles acquises pendant une durée d'au moins trois ans, dans l'exercice d'une activité rémunérée ou bénévole peut être pris en compte. Ces expériences doivent être en rapport avec le diplôme ou le titre pour lequel la demande est déposée. La totalité d'un titre ou d'un diplôme peut être obtenue par la VAE. Le jury de validation indique les éléments devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire, en cas de non-possibilité pour le candidat d'obtenir un titre en totalité par le biais de la VAE.

Enseignement supérieur

Depuis que les établissements d'enseignement supérieur ont mis en place le dispositif licence-master-doctorat (LMD) et le système européen des crédits, les compétences acquises dans les fonctions d'assistant d'éducation peuvent être valorisées sous forme de crédit, dans la mesure où elles correspondent au cahier des charges du diplôme visé.

Le chef d'établissement doit informer les assistants d'éducation sur les possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE). Les délégations académiques à la validation des acquis (DAVA) et les services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUO) peuvent vous renseigner plus concrètement.

9. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Le chef d'établissement gestionnaire est l'employeur, et il dispose de quatre types de sanctions :

l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximum d'un mois, le licenciement sans préavis ni indemnité. Si le chef d'établissement juge nécessaire d'écarter l'assistant(e) d'éducation de son emploi en cas de poursuites pénales ou en cas de procédure judiciaire, il prend une mesure de suspension qui s'ajoute aux quatre autres sanctions.

L'assistant(e) d'éducation a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix. L'administration doit informer l'intéressé(e) de son droit à la communication du dossier.

10. REPRÉSENTATION ET DROIT SYNDICAL

Dans les écoles

Le directeur d'école peut, après avis du conseil d'école, autoriser les assistants d'éducation à « assister à certaines séances » du conseil d'école, avec voix consultative en fonction de l'ordre du jour.

Dans les collèges et les lycées

Les assistants d'éducation sont électeurs à l'élection du conseil d'administration. Ils sont éligibles s'ils exercent au moins 150 heures annuelles, ou s'ils sont nommés pour la durée de l'année scolaire. Ils sont rattachés au collège électoral des personnels d'enseignement et d'éducation.

N'hésitez donc pas à y poser votre candidature : la représentation des assistants d'éducation peut faire entendre votre voix et vos préoccupations. Contactez les personnes qui constituent une liste (de préférence la liste SUD). En cas de refus de vous inclure sur une liste, vous pouvez en monter une vous-même à condition qu'elle contienne au moins 2 noms et qu'elle soit déposée auprès du chef d'établissement dans les délais fixés.

Au niveau académique

La commission consultative académique est une instance paritaire qui donne son avis sur les questions d'ordre individuel : sanctions disciplinaires, refus d'autorisation d'absence, refus d'accorder le crédit d'heures, etc. SUD y est représenté, et même si cette commission n'a de valeur que consultative, et si elle n'a pas le poids des commissions paritaires des autres corps, nous pouvons y porter votre voix.

Droit syndical

Comme tout(e) salarié(e), vous avez le droit d'être syndiqué(e) et vous avez le droit de faire grève, que vous soyez syndiqué(e) ou non. Rappelons que vous n'avez pas le droit de décider de vous mettre en grève sans préavis dûment déposé par une organisation syndicale : en cas de conflit dans votre établissement, prenez contact avec votre organisation préférée (SUD par exemple !).

De la même façon, quand une organisation syndicale dépose une heure d'information syndicale, vous pouvez y assister sans prévenir votre chef de service, que vous soyez syndiqué(e) ou non. Si vous le faites (par courtoisie) votre chef de service ne peut s'opposer à votre participation à l'heure d'information syndicale.

Textes juridiques de référence par type de contrat :

Contrat d'assistant-e d'éducation de droit public

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : 6° de l'art. 3 complété par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation (JO du 2 mai 2003).
- Décret n° 86-83 du 17 jan. 1986 portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État prises pour l'application de l'art. 7 de la loi n° 84-16 du 11 jan. 1984 sur dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

Pour les AED

- Code de l'éducation : art. L. 351-3, art. L. 916-1 et L. 916-2 ajoutés par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation (cf décision n° 2003-471 DC du 24 avril 2003 du Conseil constitutionnel - JO du 2 mai 2003)
- Code du travail : art. L. 351-12 modifié par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation
- Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AED (JO du 7 juin 2003)
- Circulaire n° 2008-108 du 21-8-2008 portant sur les missions des assistants d'éducation et des assistants pédagogiques.
- Circulaire n°2003-092 du 11 juin 2003 sur les modalités d'application
- Arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation (JO du 7 juin 2003).

Pour les AP : (Idem AED +)

- Décret n° 2008-316 du 4 avril 2008 relative aux assistants pédagogiques ;
- Circulaire n°2005-147 du 23 septembre 2005
- Circulaire n° 2006-065 du 5 avril 2006 relative aux assistants pédagogiques



SUD Éducation

Un syndicat solidaire

Discriminations, précarité, droits des femmes, sans-papiers, La Poste, le Rail, OGM, recherche, culture, services publics, etc., toutes nos luttes doivent converger, dans le public et le privé. L'union syndicale Solidaires y contribue activement. (Elle regroupe les syndicats SUD et d'autres syndicats de différents secteurs professionnels). Partout, la solidarité doit l'emporter sur la recherche du profit.

Un syndicat unitaire et intercatégoriel

Par ce que c'est faire le jeu des pouvoirs que de sectoriser les luttes et d'éparpiller les revendications, nous sommes un syndicat résolument intercatégoriel : un seul syndicat pour tous les personnels de l'Éducation Nationale, tous métiers confondus, de la maternelle à l'université, sans condition ni de statut ni de grade. SUD prône l'unité d'action du front syndical, tout en exprimant ses propres orientations pour faire vivre le débat démocratique.

Un syndicat démocratique

Tous les mois, nos assemblées générales d'adhérent-e-s (ouvertes aux sympathisant-e-s) prennent les décisions d'orientation. Nous pratiquons la rotation des responsabilités. Les collègues qui, pour une durée limitée, ont des heures de décharge syndicale, travaillent toujours au moins à mi-temps, dans toute la fédération SUD éducation. Avec SUD, pas de bureaucratie, vos élu-e-s et vos représentant-e-s partagent votre quotidien professionnel. Nous défendons la conduite des mouvements de grèves par les personnes mobilisées, et mettons nos moyens au service des luttes.

Un syndicat de lutte

SUD refuse le clientélisme et la cogestion. Nous refusons de cautionner les régressions en négociant à la marge les contre-réformes libérales. Les élections (professionnelles ou autres), ne suffiront pas à obtenir les changements radicaux dont l'école et la société ont besoin. Ces changements passent, en particulier, par un mouvement social qui affronte le gouvernement, sous le contrôle des grévistes.

Un syndicat de transformation sociale

SUD lutte pour les revendications immédiates des personnels (salaires, conditions de travail, protection sociale, etc.), mais aussi pour une rupture avec ce système qui vit de l'inégalité et de la précarité : pour une autre école, une autre société. Pour être efficace, notre syndicalisme ne s'arrête donc pas à la porte des lieux de travail.

SUD Éducation

et Assistant-e-s d'éducation :

nos principaux axes revendicatifs

Immédiatement :

La généralisation des contrats de 3 ans : nous rappelons que contrairement aux textes en vigueur, les rectorats ont tout fait pour que les contrats ne puissent excéder un an. La nouvelle gestion à flux tendus ne permettrait plus de budgétiser les AED sur trois ans. Ceux-ci deviennent donc explicitement une variable d'ajustement aux contraintes budgétaires imposées par le ministère. Nous insistons sur le fait que cette restriction est en totale contradiction avec les textes en vigueur et devons systématiquement revendiquer et faire voter en CA des contrats de trois ans

La déduction d'office des 200 heures de formation dans le contrat d'embauche ! Nous voyons aujourd'hui comment la formulation « peuvent bénéficier » a donné lieu à des inégalités flagrantes en Alsace : des établissements où elle est accordée d'office, d'autres où le crédit de formation n'existe pas ou encore des établissements qui réclamaient les justificatifs en octobre alors qu'aucun personnel n'était encore inscrit, et pour cause, ils attendaient leur premier salaire pour pouvoir régler leurs droits d'inscription universitaire

Une augmentation de salaire

La mise en place de la prime ZEP (1 155 euros par an) pour les assistant-es d'éducation et les autres personnels non titulaires de vie scolaire (cette prime existe déjà pour les titulaires) L'arrêt du recrutement des personnels par les chefs d'établissement et retour à une affectation par le rectorat pour éviter pressions et copinages

Le droit à mutation comme pour les enseignant-es, avec des barèmes transparents, vérifiés en commissions paritaires.

L'accès à une formation réelle avant la prise de fonction et liée aux missions définies par le contrat.

Les contrats et les emplois du temps doivent mentionner un volume horaire de missions pédagogiques, donnant droit à des heures de préparation, sur demande des personnels

Une carte professionnel pour les musées pour tous

À terme, l'arrêt de la précarité des personnels de vie scolaire :

Le recrutement d'éducateurs en établissement scolaire sur des missions relevant l'éducation, de surveillance, de mise en place de projets pédagogiques, d'aide individualisée...

L'égalité salariale avec les enseignants et les CPE

Et pour les AED déjà en poste :

Pour ceux qui le souhaitent, une titularisation sur ces postes d'éducateurs suivie d'une formation rémunérée d'éducateurs de 2 ans

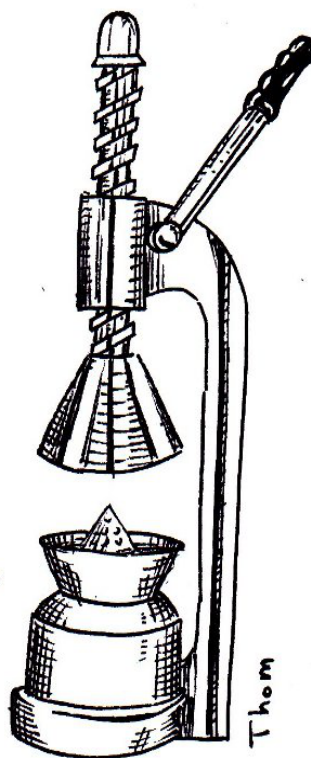
Pour ceux qui ne le souhaitent pas, SUD éducation revendique un salaire socialisé pour les étudiants, ce qui doit permettre une poursuite d'études

Des débouchées professionnelles : pour les AED déjà en poste, ouverture de tous les concours de l'Éducation nationale, reconnaissance de l'expérience professionnelle et des compétences lors des recrutements en CDI par les rectorats.

Afin de repoudre au différents soucis du quotidien, SUD propose des guides et fiches disponible sur le site de sud éduc 37 (exemple : brochure SUD37 souffrance au travail, brochure emplois avenir professeur).

PRESSE-PRÉCAIRE

En usage au début
du ~~XXI~~^{XX}^e siècle
dans les inspections
académiques.
Interdit par
les juges en 2011.



Permanences de SUD Éducation 37

au local : 18 rue de l'Oiselet 37550 Saint Avertin
Tél. : 02.47.85.11.15

Le mardi
9 h 00 à 12 h 00

Le mercredi
9 h 00-12 h 00

le jeudi
10 h 00 à 17 h 00

Contacts

SUD Éducation 37 :	18 rue de l'Oiselet 37550 St Avertin
Téléphone :	02 47 85 11 15
	07 81 55 42 14
Courriel :	sudeduc37@gmail.com
Site Internet :	http://www.sudeducation37.fr

Fédération des Syndicats SUD Éducation	17 Bd de la Libération 93200 Saint-Denis
Téléphone :	01 42 43 90 09
Fax :	01 42 43 90 32
Courriel :	fede@sudeducation.org
Site Internet :	www.sudeducation.org



education
sud

ADHÉSION A *Sud* Éducation 37



CONSTRUISSONS & AGISSONS ENSEMBLE

Pour défendre les intérêts et faire aboutir les revendications des personnels de l'Éducation nationale, de la Recherche, employés par l'État et les collectivités locales, enseignants et Atoss de la maternelle à l'université, en activité et retraités, titulaires, non-titulaires, précaires et demandeurs d'emploi.

Pour promouvoir et rénover l'enseignement public et laïc et plus largement le service public, pour obtenir les moyens de son ambition, lutter contre l'échec scolaire et la division hiérarchique et catégorielle.

Pour contribuer à l'émergence d'une société juste, égalitaire, et combattre l'exploitation, le racisme, la course aux armements, le pillage du tiers-monde, le chômage, l'exclusion et la misère, pour garantir et développer les droits des femmes, des enfants, des immigrés, le droit à l'emploi et au logement...

Le syndicalisme solidaire, unitaire et démocratique que nous avons la volonté de construire ensemble portera nos idéaux, nos revendications et nos luttes dans notre champ professionnel et dans l'interprofessionnel avec les associations, les organisations et les mouvements syndicaux de la classe ouvrière, avec les travailleurs, toutes celles et tous ceux qui poursuivent le même objectif de justice sociale et de renouveau de l'engagement syndical et militant.

SUDEDUCATIONSERACEQUEUNOUSENFERONS

COTISATIONS 2014 – 2015

Salaires net	Cotisation	Salaires net	Cotisation
- de 600 €	6 €	+ de 2200 €	251 €
+ de 600 €	15 €	+ de 2300 €	272 €
+ de 750 €	27 €	+ de 2400 €	293 €
+ de 900 €	45 €	+ de 2500 €	315 €
+ de 1000 €	54 €	+ de 2600 €	340 €
+ de 1100 €	64 €	+ de 2700 €	364 €
+ de 1200 €	75 €	+ de 2800 €	390 €
+ de 1300 €	88,5 €	+ de 2900 €	416 €
+ de 1400 €	102 €	+ de 3000 €	443 €
+ de 1500 €	117 €	+ de 3100 €	472 €
+ de 1600 €	135 €	+ de 3200 €	500 €
+ de 1700 €	153 €	+ de 3300 €	530 €
+ de 1800 €	174 €	+ de 3400 €	561 €
+ de 1900 €	192 €	+ de 3500 €	593 €
+ de 2000 €	210 €	+ de 3600 €	623 €
+ de 2100 €	230 €		

***66% du montant des cotisations syndicales sont déductibles*

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

Code postal :

Ville :

e-mail :

SITUATION PROFESSIONNELLE:

Corps : Discipline :

Grade : Affectation :

Temps complet : Temps partiel : (%)

Disponibilité : Congé : type :

ETABLISSEMENT D'EXERCICE:

Désignation :

Adresse : Code Postal :

Ville :

MONTANT DE LA COTISATION ANNUELLE 2013-2014 : €

Payé en 1 fois : 2 fois * : 3 fois * :

* Dans ces cas, joindre 2 ou 3 chèques correspondant à la moitié ou au tiers de la cotisation annuelle, le 2^{ème} et le 3^{ème} chèque seront encaissés le 31 janvier 2014 et le 30 avril 2014. Possibilités de paiement plus fractionné à la demande.

Chèques à l'ordre de *Sud* Education 37

Adressés à *Sud* Education 37, 18, rue de l'Oiselet, 37550 St Avertin

