

snoalc



Edition n°1 - Février 2018

GUIDE DES ASSISTANTS

AED éducation
AP pédagogiques
APS prévention et sécurité
de l'Éducation nationale



@ crédit photo (123RF/lightwise)

Liberté, égalité, fraternité et enseignement. Depuis 1905.



STATUTS DU **SNALC**

ARTICLE **PREMIER** :

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

LES PRINCIPES QUI NOUS GUIDENT :

Le SNALC est la seule organisation représentative
qui ne perçoit aucune subvention d'État.

Les ressources du SNALC proviennent
des seules cotisations de ses adhérents.

Cela garantit son indépendance, sa liberté de ton,
de pensée et d'action.

Le SNALC se consacre comme il l'entend à la défense
des intérêts professionnels de ses adhérents.

Il ne se soumettra jamais à quelque association
ou parti politique que ce soit.

Il n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents.

GUIDE DE L'ASSISTANT D'ÉDUCATION

Ce guide s'adresse aux **assistants d'éducation (AED)**, aux **assistants pédagogiques (AP)** et aux **assistants de prévention et de sécurité (APS)**.

Le statut d'AED a été créé en 2003, en remplacement du statut précédent de maître d'internat ou de surveillant d'externat (MI-SE). Les assistants d'éducation sont recrutés pour exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative en lien avec le projet d'établissement, notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves.

Le décret n° 2005-1194 du 22 septembre 2005 modifiant le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 a permis le recrutement d'**assistants pédagogiques (AP)**. Les assistants pédagogiques assurent exclusivement 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.

En 2012, le décret n° 2012-1000 du 27 août 2012, en modifiant le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003, a également permis le recrutement d'assistants de prévention et de sécurité (APS). Les APS ont été mis en place afin d'augmenter le nombre d'adultes présents dans les établissements scolaires les plus exposés aux phénomènes de violence et dont le climat nécessite d'être particulièrement amélioré.

L'AED est par excellence soumis à la précarité de l'emploi par la durée du contrat, qui est nécessairement un CDD, voir par la durée du travail, qui peut être inférieure à 1607 heures annuelles. Quant à sa rémunération, même s'il a un temps complet, elle est minimale, c'est-à-dire au SMIC, grâce à une indemnité différentielle, sans aucune revalorisation au cours des 6 années, en dehors de l'augmentation du SMIC horaire brut. En effet, son indice majoré de rémunération de 311, ne lui permet pas d'atteindre le salaire minimum légal en France. Quelle autre catégorie d'agent salarié du public ou du privé doit bénéficier d'une allocation différentielle pour atteindre le salaire minimum ?

Les difficultés pour les AED ne sont pas seulement financières, elles proviennent aussi de leurs conditions d'emploi, de l'exercice de leurs fonctions, de leurs perspectives de formation, de leurs conditions de travail... Ce Guide a pour vocation de faire connaître à l'ensemble des AED, leurs droits, leurs obligations, mais également les protections relatives à leur statut.

Les AED ne doivent plus être des salariés précaires, ils doivent avoir l'égalité des droits et de traitement avec les autres catégories de personnels, une véritable formation et enfin, être reconnus et valorisés par l'institution.

Philippe FREY

Membre du Bureau national du SNALC
Chargé du secteur des contractuels
aed@snalc.fr

SOMMAIRE

Première partie : Le recrutement et l'emploi

I. Les conditions d'emploi	Page 6
1. Le statut	
2. Le recrutement	
3. Le contrat	
4. La rupture de contrat	
5. L'allocation chômage	
II. L'exercice des fonctions	Page 11
1. Les missions	
2. L'adaptation à l'emploi	
3. Les obligations de service	
4. Le cumul d'activités	
5. Les congés annuels	
6. L'évaluation professionnelle	
III. La rémunération	Page 14
1. Le calcul du traitement	
2. Les indemnités	
3. Les prélèvements obligatoires sur le salaire des AED	

Deuxième partie : Droits, obligations et protection

I. Les droits et les obligations statutaires	Page 16
1. Les droits	
2. Les obligations	
3. La commission consultative paritaire (CCP)	
II. La formation professionnelle	Page 18
1. Le compte personnel d'activité	
2. Le congé de formation professionnelle	
3. Le congé de formation syndicale	
III. Les congés	Page 20
A. Les congés de maladie	Page 20
1. La couverture sociale	
2. L'indemnisation des arrêts de travail	
3. Le congé de maladie ordinaire	
4. Le cas de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail	
5. Le congé de grave maladie	
6. Le contrôle médical	

1. Les congés rémunérés
2. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

IV. Les autorisations d'absence

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

V. Le temps partiel

1. Le temps partiel de droit
2. Le temps partiel accordé sur autorisation
3. La rémunération du temps partiel

VI. La suspension et la procédure disciplinaire

1. La suspension
2. La procédure disciplinaire

I. LES CONDITIONS D'EMPLOI

1. Le statut

Un AED est un **contractuel de droit public**. Le statut du contractuel de droit public n'est pas régi par le Code du Travail mais par des lois, décrets, arrêtés et circulaires.

Les principales dispositions législatives ou réglementaires autorisant le recours aux AED, définissant leur statut et précisant leurs droits et obligations sont :

► [La Loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation](#). Cette loi a créé [l'article L916-1 du Code de l'Éducation](#) permettant de recruter les AED.

► Le [Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État](#).

C'est le texte principal régissant les droits et devoirs des agents non titulaires qui fait l'objet d'une description détaillée dans ce guide.

Voir aussi la [Circulaire relative à la réforme du décret n° 86-83](#) du 17 janvier 1986 concernant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Cette circulaire constitue un véritable guide d'application de l'ensemble des droits et obligations des contractuels de la Fonction publique d'État.

Cette circulaire constitue un véritable guide d'application de l'ensemble des droits et obligations des contractuels de la Fonction publique d'État.

► Le [Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation](#).

► [La Circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003](#) relative aux assistants d'éducation.

► [La Circulaire n° 2003-097 du 12 juin 2003](#) relative à la gestion financière du dispositif des assistants d'éducation.

► [La Circulaire 2006-065 du 5 avril 2006](#) relative au recrutement d'assistants pédagogiques.

► [La Circulaire n° 2008-108 du 21 août 2008 relative au recrutement des assistants d'éducation](#).

Cette circulaire abroge et remplace toutes les dispositions figurant dans les circulaires des 11 juin 2003 et 5 avril 2006 qui seraient contraires à celles de la présente circulaire.

► [La Circulaire 2012-136 du 29 août 2012](#) relative au recrutement et missions des assistants chargés de prévention et de sécurité (APS).

2. Le recrutement

a) Les conditions générales

L'article L916-1 du Code de l'Éducation prévoit **une priorité aux étudiants boursiers**. La priorité aux étudiants boursiers doit s'entendre sous réserve que celle-ci s'applique à aptitudes égales.

Le recrutement d'un AED n'est soumis à aucune condition de nationalité.

Cet agent peut être engagé s'il remplit les conditions suivantes, prévues par l'article 3 du décret 86-83 :

-> **si, étant de nationalité française :**

- il jouit de ses droits civiques;
- il n'a fait l'objet d'aucune condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions dans un état étranger;
- les mentions portées au bulletin n° 2* de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions.

* Le bulletin n°2 du casier judiciaire comporte la plupart des condamnations de justice. Il ne peut être délivré

qu'à certaines administrations pour des motifs précis (par exemple, pour accéder à un emploi en contact avec des mineurs).

-> **si, étant de nationalité étrangère ou apatride :**

- il n'a fait l'objet d'aucune condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions en France ou à l'étranger. À cette fin, les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent faire l'objet d'une enquête de la part de l'administration, destinée à s'assurer qu'elle peut les recruter ;
- il se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents requis par le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

-> **s'il se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'État dont il est ressortissant.**

Cette condition ne s'applique pas aux étrangers ayant obtenu le statut de réfugié et aux apatrides auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

-> **s'il remplit les conditions d'aptitude physique exigées** pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

Remarques :

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

b) Les conditions de diplômes

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

c) La procédure de recrutement

Les candidatures aux fonctions d'assistant d'éducation sont recueillies par les académies, via l'application internet SIATEN (Système d'Information des Agents Temporaires de l'Éducation Nationale) dédiée au recrutement d'agents non titulaires du Ministère de la jeunesse, de l'Éducation nationale et de la recherche ; les candidats précisent :

- les fonctions postulées ;
- leurs vœux géographiques (par département, le cas échéant par bassin d'éducation et de formation) ;
- le type d'établissement demandé ;
- les éléments d'information concernant leur situation personnelle.

Une fois enregistrées par les services académiques, les candidatures répondant aux critères fixés par la réglementation sont communiquées aux établissements. En dernier ressort, il appartiendra aux chefs d'établissement de prendre contact personnelle-ment avec les candidats.

Le chef d'établissement reçoit les candidats sélectionnés, auxquels il fait passer un entretien d'embauche puis, fait signer le contrat. Le Conseiller Principal d'Éducation (CPE), en tant que coordinateur de l'équipe vie scolaire, est souvent présent pendant l'entretien d'embauche afin d'émettre un avis.

3. Le contrat

a) La nature du contrat

Les contrats des Assistants d'Éducation (AED) sont **des contrats de droit public**.

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

En cas de litige avec l'employeur, seul le tribunal administratif est compétent, et non les Prud'hommes.

b) La durée du contrat

Les assistants d'éducation sont recrutés par des contrats conclus avec l'intéressé par le chef d'établissement d'une durée maximale de **trois ans**, renouvelables dans la limite d'une période d'engagement totale de **six ans**. Cependant, les contrats sont généralement conclus pour une **année scolaire**, renouvelables dans la limite d'un engagement maximal de six ans (**Que les contrats aient été conclus par des établissements employeurs dans l'académie ou dans d'autres académies**).

Remarque :

Des AED peuvent être recrutés sur une période inférieure à l'année pour assurer des remplacements de courte durée (interruptions de service, congés maladie, congés maternité, ...).

c) La période d'essai

Une période d'essai peut être prévue dans le contrat.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de :

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

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

et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulées dans le contrat.

Depuis le [décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014](#), aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

d) Le renouvellement du CDD

Lorsque le CDD est susceptible d'être reconduit, l'administration notifie à l'agent non titulaire son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- huit jours avant le terme d'un contrat d'une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme d'un contrat d'une durée comprise entre six mois et deux ans ;
- deux mois avant le terme du contrat d'une durée supérieure ou égale à deux ans.

Pour le calcul de la durée du délai de prévenance, on tient compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'AED, 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.

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

Bon à savoir :

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

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

Pendant cette période, l'intéressé bénéficie d'un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder le terme de son contrat d'assistant d'éducation.

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

(Article 13 du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014)

4. La rupture de contrat

a) à l'initiative de l'agent

- Résiliation du contrat pendant la période d'essai

«Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai». (Article 9 du décret 86-83 du 17 janvier 1986)

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

- l'abandon de poste

L'abandon de poste constitue une perte volontaire d'emploi. En effet, par son absence irrégulière ou par le refus de rejoindre son poste à l'issue d'une période régulière de congé, d'une mutation ou d'une nomination, l'agent manque à son obligation de servir et rompt de sa propre initiative le lien qui l'unit à l'administration.

Pour que l'abandon de poste soit avéré, l'absence de l'agent doit être totale et prolongée. L'agent doit, en toute conscience, vouloir rompre ses liens avec le service.

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

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

- un retard, même de plusieurs heures,
- une absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures,

- une journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail,
- la répétition fréquente de telles absences.

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

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

Ce courrier doit obligatoirement préciser :

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

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

Attention :

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

- La démission

L'assistant d'éducation qui souhaite démissionner adresse une lettre recommandée au chef d'établissement. L'agent est tenu de respecter un préavis de :

- huit jours pour une ancienneté inférieure à six mois,
- un mois pour une ancienneté de six mois à deux ans,
- deux mois pour une ancienneté de deux ans et plus.

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

Remarque :

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

Attention :

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

- suivre son conjoint qui change de résidence pour un motif professionnel.
- démission pour exercer un emploi sous CDD d'au moins 6 mois ou sous CDI ou pour une action de formation qualifiante.
- démission pour changement de résidence justifiée par des actes de violence conjugale.
- démission du salarié qui quitte son emploi pour créer ou reprendre une entreprise.

b) à l'initiative de l'employeur

- L'AED ne remplit plus certaines conditions

«Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement». Art. 45-1 du décret 86-83 du 17 janvier 2017 modifié

- Résiliation du contrat pendant la période d'essai

Le licenciement en cours ou au terme

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

- Le Licenciement.

Le [décret 2014-1318 du 3 novembre 2014](#) a créé de nombreuses dispositions nouvelles concernant le licenciement et le reclassement des agents non-titulaires, en listant de façon précise les motifs de licenciement et en précisant les modalités de versement de l'indemnité de licenciement.

Les principaux motifs de licenciement étant :

- **l'insuffisance professionnelle**

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

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

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

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

- **l'inaptitude physique**

Un AED peut être licencié en cas d'inaptitude physique à occuper son emploi, reconnue après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption, uniquement en cas d'impossibilité de reclassement. Voir le Guide du contrac-

tuel de l'Éducation nationale, volume 2 : [Droits, obligations et protection](#) (X.4. Le reclassement en cas d'inaptitude physique)

- **le motif disciplinaire**

C'est la sanction disciplinaire la plus élevée applicable aux AED. Dans ce cas, l'AED n'a droit ni à un préavis, ni à des indemnités de licenciement.

Néanmoins, l'AED a impérativement droit à la communication de son dossier administratif individuel intégral, documents annexes compris (l'autorité doit l'informer de ce droit), et à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix (article 44 du décret du 17 janvier 1986). (Voir partie VI. La suspension et la procédure disciplinaire)

Remarques :

- Le licenciement (**sauf pour raisons disciplinaire ou d'insuffisance professionnelle**) ne peut être prononcé qu'en cas d'impossibilité de reclassement sur un poste équivalent, ou en cas de refus par l'agent de ce reclassement.
- Les motifs de licenciement, la procédure de licenciement, le préavis de licenciement sont très encadrés et font l'objet d'un développement détaillé dans le Guide du contractuel de l'Éducation nationale, volume 2 : [Droits, obligations et protection](#) (IX. La fin de fonction, 2. Le licenciement, pages 33, 34 et 35)

L'indemnité de licenciement

(Titre XII, Art. 51 à 56 du décret 86-83)

Un AED licencié a droit une indemnité, **sauf dans les cas suivants :**

- le licenciement a lieu durant la période d'essai ou à l'expiration de celle-ci,
- l'AED est fonctionnaire détaché en qualité d'AED non titulaire,
- licenciement disciplinaire,
- l'AED est reclassé sur un autre poste,
- l'AED accepte une modification de son contrat,
- l'AED licencié a atteint l'âge minimum légal de départ à la

retraite et remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein,

- l'AED ne bénéficie pas du renouvellement du titre de séjour, est déchu de ses droits civiques ou est interdit d'exercer un emploi public par décision de justice.

Montant

La rémunération prise en compte pour le calcul est la dernière rémunération nette des cotisations de Sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités. Pour l'AED à demi-traitement ou en congé non rémunéré, la rémunération prise en compte est sa dernière rémunération à plein traitement.

Toute période de service supérieure ou égale à 6 mois compte pour une année ; les périodes inférieures à 6 mois ne sont pas prises en compte. Lorsque l'AED a été autorisé à travailler à temps partiel, l'ancienneté est décomptée au prorata du temps de travail assuré durant la période considérée.

Pour le calcul du montant de l'indemnité, on prend en compte l'ensemble des services effectués **auprès du même employeur.** Par ailleurs, une interruption de fonction ne fait pas perdre l'ancienneté acquise dès lors que l'interruption n'excède pas deux mois.

Formule de calcul simplifié

Pour les AED, il convient d'utiliser la formule suivante :

$$I = [(A \times R) / 2]$$

I = Indemnité de licenciement (qui ne peut être supérieure à 12 fois la rémunération de base).

R = Rémunération correspondant à la dernière rémunération nette mensuelle qui a été perçue avant le licenciement. Dans l'hypothèse où l'AED travaillait à temps partiel, la rémunération prise en compte est celle d'un temps complet.

A = ancienneté décomptée par années, inférieure ou égale à 12.

Attention :

L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Versement

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

Exemples

Cas n° 1

Dernière rémunération nette mensuelle : **1150 euros**

Ancienneté : 4 ans et 7 mois, **soit 5 ans**

$$I = (1150 \times 5) / 2 = 2.850 \\ \text{soit } 2850 \text{ euros}$$

Cas n° 2

Dernière rémunération nette mensuelle : **960 euros**

Ancienneté : **7 mois**

Licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle

$$I = [(1 \times 960) / 2] / 2 = 240 \\ \text{soit } 240 \text{ euros}$$

L'ancienneté compte pour un an puisqu'elle est supérieure à 6 mois.

Le montant de l'indemnité est divisé par 2 puisque le licenciement est prononcé pour insuffisance professionnelle.

La protection liée à la grossesse

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

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

L'AED qui se trouverait en état de grossesse **sans l'avoir signalé** et qui serait licenciée, doit, pour pouvoir bénéficier de cette protection, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical, dans les quinze

jours de la notification de la décision. De même, l'agent qui aurait présenté une demande d'adoption et qui serait licencié doit justifier, dans ce délai, de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. Dans les deux cas, la présentation, dans les délais, des justificatifs fait obligation à l'autorité administrative d'annuler le licenciement.

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

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

5. L'allocation chômage

L'AED bénéficie de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Pour les AED, l'indemnisation du chômage est prise en charge par Pôle emploi et non le Rectorat.

a) Les conditions pour percevoir l'ARE

L'ARE est due en cas de licenciement (y compris pour insuffisance professionnelle ou pour raison disciplinaire) ou de non renouvellement de contrat.

Pour percevoir l'ARE, il faut avoir travaillé un minimum de **88 jours** (ou 610 heures) au cours des 28 derniers mois dans les secteurs public et privé cumulés (ou pour les **agents de 53 ans et plus**, au cours des 36 derniers mois). Il faut évidemment, s'inscrire à Pôle emploi (la date d'inscription étant la date à laquelle démarre la période d'indemnisation).

Attention :

En cas de refus par l'agent du renouvel-

lement d'un contrat, le Rectorat pourra préciser sur l'attestation employeur, que la personne a refusé le renouvellement de son CDD **sans motif légitime**. Dans ce cas, l'agent pourra se voir privé des ARE. Les motifs légitimes sont, par exemple, un changement de quotité, l'éloignement de son domicile, des raisons de santé, etc.

b) Le montant de l'indemnisation

La durée d'indemnisation est égale au **nombre de jours travaillés retenus sur la période de référence d'affiliation** (soit la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits), **multiplié par 1,4**. Elle ne peut être inférieure à 122 jours et ne peut être supérieure à 730 jours (sauf pour les allocataires de **53 ans et plus**, qui peuvent être indemnisés jusqu'à 1095 jours). Le montant de l'allocation ARE dépend du montant des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois précédant la perte d'emploi.

Le montant journalier de l'allocation ARE est égal au montant le plus élevé entre :

- 40,4 % de votre SJR* + 11,84 € (depuis le 01/07/2017) ;
- 57 % de votre SJR.

Ce montant :

- ne peut être inférieur à 28,86 € (depuis le 01/07/2017) ;
- ni excéder 75 % de votre SJR.

* SJR : Salaire Journalier de Référence, égal au montant brut de l'ensemble des rémunérations versées au cours des douze derniers mois ramené à un montant journalier.

Pour les agents à temps partiel ou incomplet, la partie fixe de l'allocation (11,84 €) et l'allocation minimale (28,86 €) sont affectées d'un coefficient de réduction :

$$\text{Coefficient de réduction} \\ \text{temps partiel} \\ = (\text{horaire temps partiel}) / \\ (\text{horaire légal ou conventionnel})$$

Conditions d'affiliation au 1/11/2017 : Plus de détails sur [Pôle emploi](#)

Durée indemnisation au 1/11/2017 : Plus de détails sur [Pôle emploi](#) et [Unedic](#)

II. L'EXERCICE DES FONCTIONS

1. Les missions

Les missions des AED sont multiples et diverses, mais clairement encadrées par des textes. Il est important de veiller à ce que ces missions statutaires soient respectées. Elles sont listées dans différents décrets et circulaires.

Attention :

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

a) Les missions statutaires pouvant être assurées par les assistants d'éducation :

- encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles, y compris le service d'internat, et, en dehors de ceux-ci, lors d'activités d'accompagnement des élèves ;
- appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques ;
- aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements ;
- participation à l'aide aux devoirs et aux leçons ;
- participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement.

Les autres missions possibles :

L'école ouverte : surveillance et encadrement des élèves lors d'un dispositif «École ouverte».

Mise à disposition d'une collectivité territoriale* : participation aux activités éducatives, sportives et culturelles organisées par les collectivités territoriales.

* ne peut se faire que dans le cadre d'une convention, soumise au Conseil d'Administration de l'EPL, entre l'établissement employeur et la collectivité territoriale.

b) Les missions assurées par les assistants pédagogiques

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

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

Les fonctions d'appui aux personnels enseignants consistent en :

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

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

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

c) Les missions assurées par les assistants de prévention et de sécurité

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

Leur action ne se substitue pas à la mission de surveillance dévolue aux assistants d'éducation.

Actions de prévention et d'éducation auprès des élèves :

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

Actions à l'attention des personnels :

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

Participation aux instances de l'établissement

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

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

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

Favoriser les actions de partenariat :

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

2. L'adaptation à l'emploi

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

Formation à l'emploi des APS

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

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

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

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

Les contenus de formation répondent à un cahier des charges annexé à la [circulaire n° 2012-136 du 29 août 2012](#).

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

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

tants pédagogiques qui assurent des fonctions d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques,

- 39 à 45 semaines en général : surveillance, utilisation des nouvelles technologies, activités éducatives, sportives et sociales.

Il y a 36 semaines en présence des élèves, les autres semaines constituent les semaines administratives (service vacances). Seuls les AED mis à disposition des collectivités territoriales sont recrutés sur une période de 45 semaines.

b) Le crédit d'heures

Les AED bénéficient d'un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à leur formation universitaire ou professionnelle. Le volume maximum d'heures pouvant être attribué à ce titre, qui est fonction de la quotité de service de l'assistant d'éducation, est déterminé par référence à un volume annuel de deux cents heures maximum pour un temps plein. Ce crédit d'heures est attribué, sur demandes formulées par les assistants d'éducation, par l'autorité qui les recrute. [Article 5 du décret n°2003-484 du 6 juin 2003](#)

c) La durée hebdomadaire du temps de travail

Service de 39 semaines	Temps complet	Mi-temps
Avec crédit formation	36 heures	18 heures
Sans aucune formation	41 heures 10	20 heures 35
Service de 45 semaines	Temps complet	Mi-temps
Avec crédit formation	31 heures 15	15 heures 35
Sans aucune formation	35 heures 40	17 heures 50

3. Les obligations de service

a) Le temps de travail

Le temps de travail d'un agent à temps complet est fixé à 1 607 heures, dont 7 heures pour la journée de solidarité, décomptées sur une base annuelle.

Ces **1 607 heures** doivent être effectuées sur une période d'une durée maximale de :

- 36 semaines pour les assis-

Remarques :

- Pour les contrats d'une durée inférieure à 12 mois, le service sera calculé au prorata de la durée de travail. Par exemple, un AED recruté pour 7 mois devra un service de 7/12 de 1607 h s'il ne bénéficie pas du crédit d'heures de formation et 7/12 de 1407 h, s'il en bénéficie.

- Les AP, en plus du crédit d'heures qui peut être attribué à tous les AED, peuvent bénéficier d'un temps de préparation, inclus dans leur temps de travail, au plus égal à 200 heures pour un temps complet. Il convient toutefois de proratiser ce temps de préparation en fonction du temps effectivement consacré par l'assistant d'éducation aux fonctions d'assistant pédagogique : une personne exerçant par exemple pour un tiers temps la fonction d'assistant pédagogique pourra se voir accorder soixante-six heures de préparation.

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

- Soit un AP recruté à temps complet, bénéficiant du crédit d'heures et dont un tiers du service est consacré à la fonction d'AP (les deux tiers restant à celle d'AED). Il bénéficie de 200 heures de crédit de formation, de 66 heures et 40 min (200/3) de temps de préparation. Il doit un service annuel de 1340 heures et 20 min (1607 - 266 heures et 40 min), soit 37 heures et 15 min hebdomadaire, dont 12 heures et 25 min pour les fonctions d'AP.
- Un AP recruté pour un temps incomplet de 70 %, bénéficiant du crédit d'heures et exerçant pour moitié sa fonction d'AP bénéficiera d'un crédit d'heures de 140 heures (70% de 200) et de 70 heures de temps de préparation. Il doit un service annuel de 914,9 heures (70% de 1607 - 140 - 70), soit 25 heures et 25 min hebdomadaire, dont 12 heures et 43 min pour les fonctions d'AP.

d) L'organisation du travail

L'organisation du travail de l'AED doit respecter les garanties minimales suivantes :

- **la durée hebdomadaire** du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même

semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives,

- **le repos hebdomadaire**, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures,
- **la durée quotidienne** du travail ne peut excéder dix heures,
- **le repos minimum quotidien** est de onze heures.

L'amplitude maximale, qui comprend les temps de pause et de repas, de la journée de travail est fixée à 12 heures.

Le temps de surveillance des élèves pendant le service de restauration doit être intégré dans le temps de travail.

Une pause méridienne d'au moins 45 minutes est ménagée chaque jour pour permettre la prise d'un repas. Ces pauses ne sont pas comprises dans le temps de travail effectif sauf lorsque les agents sont contraints de les prendre sur leur poste de travail à la demande de l'employeur afin de rester à sa disposition.

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

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

Le service de nuit à l'internat, qui s'étend de l'heure de coucher à l'heure de lever des élèves fixées par le Règlement intérieur de l'établissement, est décompté forfaitairement **pour trois heures**.

Références :

- [Décret n°2000-815 du 25 août 2000](#) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature
- [Arrêté du 8 janvier 2002](#) relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail des personnels travaillant selon des cycles hebdomadaires et non hebdomadaires, en application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000
- [Circulaire n° 2002-007 du 21 janvier 2002](#) : obligations de service des personnels IATOSS et d'encadrement, exerçant dans les services déconcentrés ou établissements relevant du MEN

4. Le cumul d'activités

Depuis le [décret n°2017-105 du 27 janvier 2017](#) relatif aux cumuls d'activités des fonctionnaires et agents contractuels de droit public, l'encadrement des cumuls d'activités est renforcé. Un AED ne peut plus cumuler un temps complet et une activité entrepreneuriale. Toutefois, s'il est à temps partiel, il peut exercer une activité privée lucrative. Ce temps partiel ne peut être inférieur à un mi-temps. L'agent doit soumettre sa demande à la commission de déontologie et informer sa hiérarchie de sa situation.

5. Les congés annuels

Les droits à congé sont de 2,5 jours par mois.

Les assistants d'éducation doivent prioritairement exercer leurs droits à congé pendant les vacances scolaires. Pour les contrats de 1 an, les AED sont bien évidemment rémunérés lors des vacances scolaires.

Les assistants d'éducation nommés sur des contrats de courte durée doivent avoir pris ce congé avant la fin du contrat (pas d'indemnités compensatoires de congés payés).

6. L'évaluation professionnelle

La [circulaire n° 2008-100 du 24 juillet 2008](#) préconise d'organiser à l'issue de chaque année scolaire un entretien d'évaluation de chaque agent ain-

si qu'une analyse de ses besoins de formation. C'est généralement le chef d'établissement ou le CPE qui conduit cette évaluation.

L'entretien a pour but :

- d'identifier les compétences acquises et les savoir-faire ;
- d'analyser les difficultés éventuellement rencontrées ;
- d'identifier les compétences et savoir-faire à consolider ou à développer ;
- d'envisager les objectifs et perspectives de travail pour l'année suivante ;
- d'évoquer avec l'agent son avenir en termes de projet professionnel ou de diplôme(s) qu'il souhaite obtenir ou voir valider ;
- de définir les besoins en formation qui en découlent.

L'entretien doit donner lieu à un compte rendu écrit. Le compte rendu est cosigné par l'évaluateur et par l'agent qui en reçoit un exemplaire.

III. LA RÉMUNÉRATION

1. Le calcul du traitement

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

L'arrêté du 6 juin 2003 fixe le montant de cette rémunération des assistants d'éducation. Actuellement, les AED sont rémunérés à l'indice brut 299 (indice majoré 311) ;

Lorsque la rémunération est fixée en référence à un indice, pour obtenir le traitement brut mensuel, il suffit de multiplier l'indice majoré (IM) par la valeur du point d'indice, commun à toute la Fonction publique. **La valeur brute mensuelle, au 1er janvier 2018, du point d'indice est de 4,686025 euros.**

2. Les indemnités

a) Le supplément familial de traitement (SFT)

Références :

- Titre IV du [décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié](#)
- [Circulaire du 9 août 1999 relative aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement](#)

Le **supplément familial de traitement (SFT)** est versé à l'agent non titulaire qui a au moins un enfant à charge. Lorsque les 2 parents sont agents non titulaires, il ne peut être versé qu'à un seul des 2 parents. Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond.

Nombre d'enfants	1	2	3	Par enfant supplémentaire
Part fixe brute	2,29	10,67	15,24	4,57
Part proportionnelle	-	3 %	8 %	6 %
Montants nets mensuels planchers	1,98 €	63,67 €	158,39 €	112,88 %
Montants nets mensuels plafonds	1,98 €	96,18 €	245,09 €	177,90 €

Par conséquent :

L'AED rémunéré à l'indice majoré 311 perçoit théoriquement un traitement brut mensuel de :

$$311 \times 4,686025 = 1457,36$$

soit 1457,36 euros

Ce traitement brut étant inférieur au SMIC (dont la valeur est, au 1er janvier 2018, 1 498,47 euros brut/mois pour un temps complet, soit un SMIC horaire brut de 9,88 euros), l'AED va percevoir une [indemnité différentielle](#), prévue par la loi, lui permettant de percevoir le SMIC.

Attention :

Pour les agents à temps incomplet, le SFT est versé en fonction du nombre d'heures de service rapportées à la durée légale et hebdomadaire du travail. Toutefois, l'élément fixe n'est pas proratisé ; en cas de cumul d'emplois à temps non complet, il ne devra être versé que par une seule collectivité.

b) L'indemnité de résidence

Un agent public perçoit une indemnité de résidence selon sa ville d'affectation.

L'indemnité de résidence a été créée

pour compenser les écarts de coût de la vie entre les villes.

Les communes sont classées en [3 zones](#).

Le montant de l'indemnité est calculé en appliquant au traitement brut un **taux variable**, selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. Elle ne peut pas être inférieure à celle correspondant à l'indice majoré 313.

Il existe **trois zones** d'indemnités :

Montant de l'indemnité de résidence		
Zone	Pourcentage du traitement brut	Montant minimum (par mois)
1	3 %	44 €
2	1 %	14,67 €
3	0 %	-

Pour les agents à temps partiel ou à **temps non complet**, l'indemnité de résidence est calculée dans les mêmes conditions que pour ceux à temps complet (même pourcentage vis-à-vis de l'indice, même plancher) puis réduite au prorata du temps de travail effectif (art 60 & 105, loi du 26 Janvier 1984).

À savoir :

Si 2 agents dans le même foyer bénéficient de l'indemnité de résidence, elle est versée à chacun des 2.

c) L'indemnité de déplacement

La [circulaire n°2010-134 du 3 août 2010](#) parue au BOEN n°32 du 9 septembre 2010 précise l'indemnisation des frais de déplacement des agents contractuels.

Les AED employés à temps plein ou à temps partiel et **contraints de compléter leur service dans un ou plusieurs établissements situés dans une commune autre que celle de leur résidence administrative***, sont indemnisés, en partie, de leurs frais de transport.

Seuls les déplacements entre la résidence administrative et le ou les autres établissements sont pris en compte, les déplacements domicile - résidence administrative ne font pas l'objet d'un remboursement.

Ils sont aussi indemnisés de leurs frais de repas dans les conditions fixées par l'arrêté du 3 juin 2010, c'est-à-dire au taux fixé par l'arrêté interministériel du

3 juillet 2006 réduit de moitié, lorsqu'ils «sont contraints de prendre ces repas hors des communes de leur résidence administrative et de leur résidence familiale, pendant les tranches horaires comprises entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi et entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir».

* la résidence administrative correspond à l'établissement où l'AED aura le plus d'heures de services.

d) La participation de l'employeur aux frais de transport des salariés

Les AED, comme les titulaires, qui prennent les transports publics (bus, train, métro, tram) ou ont recours à une location de vélo pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient **obligatoirement** du remboursement partiel de ces frais. Sont prises en charge par l'employeur, à hauteur de 50%, les cartes d'abonnement annuelles, mensuelles, ou hebdomadaires (les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables). Les AED à temps incomplet travaillant au moins un mi-temps ont droit à une prise en charge identique. Les contractuels travaillant moins d'un mi-temps bénéficient d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport au mi-temps. Par exemple, un collègue qui a un service de 8 heures aura droit à un remboursement des 8/9 de 50% de son abonnement. [Décret 2008-1501 du 30 décembre 2008](#)

À savoir :

Les frais engagés à l'occasion d'un concours ou d'un examen professionnel

L'AED peut prétendre au remboursement des seuls frais de transport lorsqu'il est appelé à se présenter aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou d'un examen professionnel hors de la résidence administrative et familiale. Les frais de transport peuvent être remboursés dans la limite d'un aller-retour par année civile. Ne sont pas

pris en compte les frais de repas et de nuitées. Article 6 du [décret 2006-781 du 3 juillet 2006](#)

3. Les prélèvements obligatoires sur le salaire des AED

a) La CSG et la CRDS

Il n'existe aucune différence de traitement entre les fonctionnaires et les contractuels en ce qui concerne les contributions sociales (CSG, CRDS). Les uns et les autres payent :

- 9,2 % pour la CSG, au 1er janvier 2018 (car augmentation de 1,7 point au 01/01/2018)
- 0,5 % pour la CRDS

b) Les cotisations spécifiques aux non-titulaires

Les contractuels sont en plus soumis à des cotisations salariales spécifiques :

- **Cotisations retraite (régime général)**

Là encore, l'ensemble des revenus est pris en compte pour l'application d'un taux de 0,40 % (assurance vieillesse déplafonnée) et un autre à 6,90 % (assurance vieillesse plafonnée) pour la totalité des revenus dans la limite du plafond mensuel de sécurité sociale (soit 3218 euros par mois en 2018).

- **Cotisations retraite complémentaire**

Pour les revenus n'excédant pas le plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 33311 euros/mois), un taux de 2,80 % est appliqué au titre de l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec - tranche A).

Le supplément familial de traitement (SFT) est exclu de la base de ces cotisations.

Remarque :

Suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (1%) et des cotisations maladie, maternité, invalidité, décès (0,75%), au 1er janvier 2018, pour compenser la hausse de la CSG.

I. LES DROITS ET OBLIGATIONS STATUTAIRES

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 étend le champ d'application du statut général des fonctionnaires aux AED. Les droits et obligations des fonctionnaires sont définis par la [loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#).

L'article 32 de cette loi stipule : «*Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, sont applicables aux AED, le chapitre II (les garanties), l'article 22, l'article 22 ter, l'article 22 quater, l'article 23 bis à l'exception de ses II et III, l'article 24 (articles relatifs à la carrière) et le présent chapitre IV (les obligations et la déontologie), à l'exception de l'article 30*».

Les autres droits et obligations sont précisés dans le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (voir notamment articles 1 et 1-1).

1. Les droits

► La liberté d'opinion

«*Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires (AED) en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.*» (art. 6)

► La discrimination liée au sexe

«*Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires (AED) en raison de leur sexe.... Aucun fonctionnaire (AED) ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*» (art. 6 bis)

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

«*Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un (AED) pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.*»

Aucun fonctionnaire (AED) ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.» (art. 6 ter)

► L'interdiction du harcèlement sexuel

«*Aucun (AED) ne doit subir les faits :*

a) *Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

b) *Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.*» (art. 6 ter)

► L'interdiction du harcèlement moral

«*Aucun fonctionnaire (AED) ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour*

effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.» (art. 6 quinquies)

► Le droit à la protection fonctionnelle

«**La collectivité publique est tenue de protéger (les AED) contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté..... La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection à l'AED ou à l'ancien AED dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.....**» (art. 11)

La demande de protection fonctionnelle doit être faite par l'AED sous forme écrite auprès de son supérieur hiérarchique. Il incombe également à l'AED de fournir la preuve des faits au titre desquels il la demande.

En cas de refus, l'administration doit en informer explicitement l'AED. Le refus doit normalement être motivé et indiquer les voies et délais de recours. Toutefois « le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision de rejet [...] dans les relations entre l'administration et ses AED. » (article L231-4 du Code des relations entre le public et l'administration)

Le [décret 2017-97 du 26 janvier 2017](#) fixe les modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle et précise les conditions de prise en charge des frais et honoraires d'avocat exposés par les AED publics ou anciens fonctionnaires ou leurs ayants droit dans le cadre des instances civiles ou pénales.

La [Circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État](#) détaille les conditions d'octroi et de mise en œuvre de la garantie.

► Le droit à la formation professionnelle

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux AED.

(Art. 22 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983)

Voir II. La formation professionnelle

► Le droit à des conditions de travail décentes

«L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.»

(Art. L.4121-1 du code du travail)

► Le droit à des activités annexes

«L'AED consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, sous réserve des II à V du présent article.»

Toutefois, «Le fonctionnaire (AED) peut être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à exercer à titre accessoire une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice». (Art. 25 septies)

► Le droit de grève et le droit syndical.

Ce droit est en outre inscrit dans le préambule de la constitution : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix».

Se syndiquer est un droit. Il ne peut en aucun cas être reproché à un AED de s'adresser à un syndicat, tout comme il ne peut être reproché à un AED de participer à une grève.

► Le droit d'accès au dossier administratif

«Le dossier des AED doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.» (Art. 1.1 décret 86-83)

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

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

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

2. Les obligations

«L'AED exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.» (Art. 25 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983)

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

Les principales obligations sont :

- la discrétion professionnelle : chaque AED est tenu au secret

professionnel dans son service et en dehors, pour les faits, informations ou documents dont il peut avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions,

- l'exécution des tâches confiées,
- le devoir de réserve : chaque AED doit observer une certaine retenue dans l'expression d'opinions personnelles au sujet de l'administration,
- l'obéissance hiérarchique : chaque AED doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique. Cette obligation ne s'impose plus en cas d'ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public,
- l'obligation de neutralité : un AED ne peut exprimer, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions politiques ou religieuses,
- le désintéressement : un AED public ne peut avoir des intérêts dans une entreprise en relation avec sa collectivité. La violation de cette obligation est sanctionnée pénalement comme «prise illégale d'intérêt»,
- l'exercice exclusif des fonctions : cette règle, très stricte à l'origine et interdisant tout cumul d'emploi, de rémunération ou de pensions a été largement assouplie depuis.

3. La commission consultative paritaire (CCP)

Directement compétente à l'égard des AED, cette commission est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant après la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

La CCP comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel, élus par les non titulaires lors des élections professionnelles. Elles ont des membres titulaires et elles peuvent avoir un nombre égal de membres suppléants. Elle peut en outre être consultée sur l'initiative de leur président (recteur ou vice-recteur) ou de la moitié au moins des représentants du personnel, sur toute question d'ordre individuel rela-

tive à la situation professionnelle des AED, par exemple un refus d'accorder un congé ou un temps partiel à un AED.

Le SNALC revendique la consultation systématique de la CCP pour le contrôle du recrutement, du droit à la formation et des questions relatives à l'affectation et au refus de renouvellement de contrat des AED. Véritable instance locale, son rôle est donc crucial dans la défense des intérêts des AED.

II. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

1. Le compte personnel d'activité

[L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017](#), modifiant l'article 22 de la loi du 13 juillet 1983, précise que «Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires». Ce droit est également reconnu aux non titulaires ([art. 32 de loi 83-634](#)), **donc aux AED.**

Cette même ordonnance a également instauré pour les AED un compte personnel d'activité, constitué :

- du compte de formation personnel
- du compte d'engagement citoyen

a) Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF), créé par [la loi n°2014-288](#) du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, remplace le droit individuel à la formation (DIF). Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées seront versées au CPF.

► **L'utilisation du Compte Personnel de Formation**, porte sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet :

- l'acquisition d'une qualification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle),
- le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle,
- l'accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- la réalisation d'un bilan de compétences,
- la création ou reprise d'entreprise.

► **L'alimentation du compte** se fait automatiquement au 31 décembre de chaque année, au prorata du temps travaillé pour les AED nommés dans des emplois à temps incomplet, dans la limite d'un plafond. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet. Les heures restent acquises même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Note : Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'AED qui bénéficie d'un emploi à temps complet. Le temps incomplet (ou non complet) est un temps de travail inférieur au temps complet et imposé par l'employeur. (voir V. Le temps partiel)

L'alimentation du compte se fait à hauteur de :

- 24 heures maximum par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis 12 heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ainsi, lorsqu'il atteint 150 heures, le compte n'est plus alimenté.

En pratique, un salarié à temps plein acquerra 120 heures en 5 ans, puis les 30 heures restantes en 2 ans et demi.

Remarque :

Les congés annuels, le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, **les congés pour maladie ordinaire et pour grave maladie**, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le CPF.

► La mobilisation du CPF

L'AED sollicite l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande. Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'AED, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'AED qui demande l'utilisation de son compte personnel de formation.

Préalablement au dépôt de sa demande, l'AED bénéficie, s'il le souhaite, d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre. L'autorité administrative examine les demandes d'utilisation du compte personnel de formation en donnant une priorité aux actions visant à :

- prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions grâce à une action de formation, un accompagnement ou un bilan de compétences ;
- suivre une action de formation, un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- suivre une préparation aux concours et examens.

Remarques :

- La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Le fait de refuser d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.
- Le compte personnel de formation peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle.

L'ouverture et l'accès au CPF se fait en ligne à l'adresse <https://espaceprive.moncompteformation.gouv.fr/sl5-portail-web/login>

La rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent

un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération de l'AED. En revanche, lorsque le salarié se forme sur son temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

L'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation suivie au titre du compte personnel de formation. Il peut également prendre en charge les frais de déplacement occasionnés par cette formation, dans la limite de plafonds déterminés par arrêtés ministériels pour la Fonction publique de l'État.

Attention :

En cas de constat d'absence de suivi de tout ou partie de la formation sans motif valable, l'AED doit rembourser les frais mentionnés ci-dessus.

b) Le compte d'engagement citoyen

Le [Compte Engagement Citoyen](#) (CEC) a été créé afin de recenser les activités « citoyennes » de son titulaire, et de permettre d'acquérir des heures inscrites sur le Compte Personnel de Formation.

Tous les CEC sont actuellement à zéro. Les heures acquises ne seront visibles que courant 2018, à l'exception des activités liées à la réserve civique, à la réserve citoyenne de la police nationale et à la réserve citoyenne de l'éducation nationale (premières alimentations prévues en 2019 au titre des activités 2018).

Références :

- [Loi n°2014-288](#) sur la formation professionnelle du 5 mars 2014
- Loi 83-634 du 13 juillet 83, articles 22, 22 ter, 22 quater
- [Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017](#) relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie

2. Le congé de formation professionnelle

Un AED - ayant accompli au moins 3 ans de services effectifs - peut bénéficier d'un congé de formation professionnelle (CFP) dans la limite des

crédits disponibles dans son académie. Durant ce congé, l'AED percevra pendant 12 mois maximum une indemnité mensuelle égale à 85 % de son traitement brut et de l'indemnité de résidence. Elle ne peut cependant pas dépasser l'indice brut 650 (ou 543 majoré soit actuellement 2514,24 € brut par mois) d'un AED en fonction à Paris. L'AED gardera les droits afférents à sa position d'activité (avancement, retraite...).

La demande est à faire auprès du Rectorat. Une circulaire rectorale paraît tous les ans, généralement vers le mois de décembre.

[\(Décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007, art. 10\)](#)

3. Le congé de formation syndicale

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

La demande de congé doit être faite par écrit au chef de service au moins un mois à l'avance.

A défaut de réponse expresse au plus tard le 15^{ème} jour qui précède le début du stage, le congé est réputé accordé. Il ne peut être refusé que si les nécessités de fonctionnement du service s'y opposent.

La rémunération est maintenue durant les formations.

(Art. 11 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 et [décret n°84-474 du 15 juin 1984](#))

III. LES CONGÉS

Préambule

Aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir lorsque l'agent est recruté en CDD, donc pour l'AED.

Article 27 du décret 86-83

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

A. LES CONGÉS DE MALADIE

1. La couverture sociale

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

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

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

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

2. L'indemnisation des arrêts de travail

Lors d'un congé de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail, les assistants d'éducation, personnels non titulaires de l'État, bénéficient du versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) par les caisses de sécurité sociale. Le service de la rémunération des AED effectue donc, sur le sa-

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

3. Le Congé de maladie ordinaire

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

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

En cas de maladie ordinaire, l'AED bénéficie, sur une période de 12 mois consécutifs ou de 300 jours en cas de services discontinus, du maintien de son plein ou demi-traitement pendant une période variable selon son ancienneté. La période de référence de 12 mois (ou 300 jours) est mobile et s'apprécie de date à date.

Ancienneté	Rémunération par l'administration
Après 4 mois de service	30 jours à plein traitement et 30 jours à 1/2 traitement
Après 2 ans de service	60 jours à plein traitement et 60 jours à 1/2 traitement
Après 3 ans de service	90 jours à plein traitement et 90 jours à 1/2 traitement

Pour le calcul de l'ancienneté, on comptabilise les services effectifs accomplis au sein de l'Éducation nationale, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois.

Sont également pris en compte, les congé annuel, congé de maladie ordinaire rémunéré, congé de grave maladie, congé accident du travail, congé de solidarité, congé de maladie professionnelle, congé de maternité et adoption rémunéré, congé de présence parentale, congé pour événements familiaux, congés pour formation syndicale, pour formation professionnelle, pour formation des cadres et d'anima-

teurs de la jeunesse, congé pour siéger en qualité de représentant d'une association ou mutuelle, congé pour accomplissement des obligations du service national ou dans la réserve opérationnelle.

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

- Le jour de carence

La loi de finance 2018 a entériné le rétablissement de la journée de carence pour les AED, à compter du 1er janvier 2018. En cas de congé maladie, la rémunération est due à partir du 2e jour de l'arrêt maladie.

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

- congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- congé de grave maladie.

Attention :

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

- La réfaction du traitement versé par l'administration

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

4. Le cas de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail

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

L'AED est placé en congé de maladie jusqu'à sa guérison complète ou la consolidation* de sa blessure et bénéficie, selon son ancienneté, du maintien de son plein traitement durant certaines périodes :

Ancienneté	Durée de maintien du plein traitement
Aucune	30 jours à plein traitement
Après 2 ans de service	60 jours à plein traitement
Après 3 ans de service	90 jours à plein traitement

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

Dans ce cas, **aucun jour de carence n'est retenu** et à l'issue de la période de plein traitement, l'AED bénéficie des seules indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Le contractuel conserve par ailleurs la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, comme lors d'un congé de maladie ordinaire.

De plus, l'État assure directement l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles pour ses AED à l'exception de ceux recrutés par contrat d'une durée inférieure à un an ou qui travaillent à temps incomplet. Voir les guides de l'Éducation nationale sur «[les accidents du travail](#)» et «[la maladie professionnelle](#)»

5. Le congé de grave maladie*

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

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

La liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au congé de grave maladie est dressée par l'[arrêté](#)

[du 14 mars 1986](#). Le congé de grave maladie n'est accordé qu'après avis du Comité Médical Départemental, indépendant de l'Éducation nationale.

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

Ancienneté requise

Pour en bénéficier, un AED doit pouvoir justifier de **trois ans de service**.

Pour le calcul de l'ancienneté, on comptabilise, les services effectifs

accomplis au sein de l'Éducation nationale, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois. Sont également pris en compte les services accomplis auprès de *l'administration d'État ou de l'établissement public ayant recruté l'AED*.

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

(Art. 28 du décret 83-83 du 17 janvier 1986)

Procédure

La procédure suivie est celle prévue par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

L'AED adresse à son administration une demande de congé de grave maladie, accompagnée d'un certificat de son médecin traitant.

Le médecin traitant adresse directe-

ment au Comité Médical ses observations et, éventuellement, les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examen médicaux).

Après avoir soumis si nécessaire l'AED à une contre-visite, le Comité Médical transmet son avis à l'administration qui communique à l'AED cet avis et sa propre décision.

Cet avis peut faire l'objet d'un recours devant le Comité Médical Supérieur de la part de l'administration ou de l'AED. La procédure détaillée est décrite dans [la circulaire n° 1711 34/CMS et 2B9 du 30 janvier 1989](#) (voir le congé de longue maladie).

Durée du congé

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

Un AED peut bénéficier de plusieurs congés de grave maladie (pour la même affection ou des affections différentes) s'il reprend ses fonctions au moins 1 an entre chaque congé.

Attention :

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

Rémunération

Lors d'un congé de grave maladie, l'agent non titulaire perçoit l'intégralité de son traitement pendant un an, puis un demi-traitement pendant les deux années suivantes. Il conserve généralement la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, bien qu'aucun texte ne contraigne l'administration à ce sujet.

Remarque :

À l'heure actuelle, les AED ne peuvent bénéficier pleinement de cette protection en cas de grave maladie, du fait de la durée de leur contrat (généralement un an). C'est une des nombreuses raisons pour lesquelles le SNALC revendique des contrats de 3 ans, renouvelables une fois, avec possibilité d'un CDI au bout de 6 ans.

6. Le contrôle médical

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

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

B. LES AUTRES CONGÉS

1. Les congés rémunérés

Selon l'article 15 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, «L'AED en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.»

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

► Le congé de maternité

Durée du congé maternité

- **1^{er} et 2^{ème} enfant : 16 semaines** dont 6 semaines pour congé prénatal et 10 semaines pour congé postnatal. Possibilité de report du congé prénatal sur le congé postnatal, mais le congé prénatal doit être d'au moins 2 semaines.

- **3^{ème} enfant ou plus : 26 semaines** dont 8 semaines pour congé prénatal et 18 semaines pour congé postnatal. La période de congé prénatal peut être portée à 10 semaines, sur prescription médicale. Dans ce cas, la période postnatale est de 16 semaines

- **Grossesse gémellaire : 34 semaines** dont 12 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal. La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum, sur constatation médicale. Dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant.

- **Grossesse de triplés ou plus : 46 semaines** dont 24 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal. Pas de report possible postnatal sur le congé prénatal.

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à la retraite. Pour les AED, le congé de maternité est pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le congé de maternité ne modifie pas les droits à congés annuels. Il ne peut avoir d'influence sur l'évaluation.

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

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

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

Références :

- Loi n°84- 16 du 11 janvier 1984, art. 34
- [Loi n°93- 121 du 27 janvier 1993](#)
- [Loi n°94- 629 du 25 juillet 1994](#)

- [Circulaire FP/ 4 n°1864 du 9 août 1995](#)

Bon à savoir :

Une AED enceinte n'est pas obligée de révéler sa grossesse à son employeur. La loi prévoit uniquement l'obligation d'informer l'employeur avant de partir en congé maternité.

[Articles L 1225-1 à L 1225-6 du code du travail](#)

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

- [la protection contre le licenciement](#),
- [les autorisations d'absence pour examens médicaux](#) sans baisse de la rémunération.

Protection contre le licenciement liée à la grossesse : voir Partie I)

► Le congé d'adoption

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

([Loi n°93- 121 du 27 janvier 1993](#), [Loi n°94- 629 du 25 juillet 1994](#))

► Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

En cas de naissance, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père et éventuellement, à la personne qui est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère.

La durée du congé est de 11 jours calendaires consécutifs (18 en cas de

naissance multiples). L'AED peut toutefois demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum.

Le congé doit débuter au cours des 4 mois suivant la naissance de l'enfant, ou, s'agissant du père, au cours des 4 mois suivant la fin de l'hospitalisation de l'enfant, la fin du congé postnatal de maternité ou le décès de la mère. Le congé peut se poursuivre au-delà du délai de 4 mois, il faut pour cela en faire la demande par écrit au moins un mois avant le début du congé. Le congé est rémunéré à condition pour l'AED de justifier d'au moins 6 mois de service. Sinon, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. L'AED à temps partiel est rétabli à temps complet pendant la durée du congé de paternité.

À savoir :

Parmi les congés rémunérés, l'AED peut aussi prétendre à un congé de représentation.

(Art. 11 du décret 86-83 du 17 janvier 1986).

2. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

► Le congé parental

Ce congé est accordé de droit à l'AED, sur sa demande, par l'administration dont il relève (article 19 décret du 17 janvier 1986) :

- après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, de paternité ou congé d'adoption ;
- lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

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

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé, aussi bien pour la période initiale que pour les demandes de renouvellement,

sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé (Cf. II de l'article 19 du décret du 17 janvier 1986).

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

Il prend fin, au plus tard, au troisième anniversaire de l'enfant ou à la date anniversaire de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de moins de 3 ans.

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

(Décret n°86- 83 du 17 janvier 1986, art. 19 modifié par Décret n°2014-364 du 21 mars 2014 - art. 13)

► Le congé pour raison de famille

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'AED peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

(Article 21 du décret 86-83 du 17 janvier 1986)

► Le congé pour formation de cadres et animateurs pour la jeunesse

L'AED peut bénéficier d'un congé **non rémunéré** d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables pour la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse. Ce congé peut être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire. La durée du congé est assimilée à une période de service effectif. Elle ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

La demande doit être faite auprès de l'employeur au moins trente jours avant. Cette demande doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée et le nom de l'organisme responsable de la session ou du stage. Le congé est de droit, sauf dans le cas où les nécessités du service s'y opposent.

(Art. 11 décret 86-83 et décret n° 63-501 du 20 mai 1963)

À savoir :

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

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

Pour plus d'informations sur ces congés, consulter le guide SNALC du contractuel de l'Éducation nationale, volume 2: [Droits, obligations et protection](#) (IV. Les autres congés, 2. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles, pages 15 et 16)

IV. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

([Circulaire n°2002-168 du 2-8-2002](#)
NOR : MENA0201858C RLR : 610-6a)

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

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

1. Les autorisations d'absence pour événements familiaux

► Grossesse / préparation de l'accouchement

Références :

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

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

L'AED peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour la préparation à l'accouchement.

Les chefs de service peuvent accorder, sur avis du médecin chargé de la prévention, compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale

d'une heure par jour. Elles ne sont pas récupérables.

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

► Naissance ou adoption

Références :

- [Loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001](#) (articles 55 et 56)
- [Décrets n°2001-1342 et n°2001-1352 du 28 décembre 2001](#)
- [Instruction n° 7 du 23 mars 1950](#) pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence
- [Circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995](#) relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et AED

Un congé de 3 jours ouvrables*, consécutifs ou non, mais inclus dans une période de quinze jours entourant la naissance peut être accordé au père, ou au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption. Il est cumulable, le cas échéant, avec le congé de paternité dans une période de 15 jours lors de la naissance ou entourant la sortie de l'enfant de la maternité.

Lorsque le père bénéficie du congé d'adoption, la mère peut prétendre, lors de l'arrivée de l'enfant au foyer, à ces 3 jours.

Le nombre de jours de congé est identique en cas de naissances multiples.

* Sont considérés jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés.

► Mariage – PACS

Références :

- [Instruction n° 7 du 23 mars 1950](#) pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autori-

sations exceptionnelles d'absence

- [Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001](#)

Une autorisation d'absence de 5 jours ouvrables peut être accordée pour un mariage ou PACS à l'AED ou au stagiaire. Le plafond de cette autorisation d'absence est réduit à 3 jours ouvrables pour les AED en poste depuis moins d'un an.

Ces autorisations peuvent être majorées d'un délai de route de 48 heures maximum.

Deux jours ouvrés peuvent être accordés pour convenances personnelles lorsqu'il s'agit du mariage d'un parent, enfant, frère ou sœur.

Durant ces absences, le traitement est maintenu pendant deux jours.

► Décès ou maladie très grave du conjoint

Références :

- [Instruction n° 7 du 23 mars 1950](#) pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence
- [Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001](#)

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

Une autorisation d'absence pour convenances personnelles d'une journée, éventuellement majorée du délai de route de 48 heures, peut être accordée pour les frères et sœurs, et autres membres de la famille proche (belle-famille).

► Garde d'enfant malade

Références :

- [Circulaire n° FP 1475 et B-2 A/ 98 du 20 juillet 1982](#)
- [Circulaire MEN n° 83-164 du 13 avril 1983](#)

Des autorisations d'absence peuvent

être accordées aux personnels pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical.

Les autorisations d'absence ne dépendent pas du nombre d'enfants et sont accordées dans la limite de :

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

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

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

2. Les autorisations d'absence pour raison de santé

► Examens médicaux obligatoires

[Décret n°82-453 du 28 mai 1982](#) relatif à l'hygiène et à la sécurité (article 25)

Des autorisations d'absence sont accordées de droit pour les examens liés à la surveillance médicale annuelle de prévention.

► Rendez-vous médicaux non obligatoires

Des autorisations d'absence pour convenances personnelles peuvent être accordées pour les rendez-vous médicaux non obligatoires.

Ces absences pour convenance personnelle ne sont pas rémunérées.

3. Les autorisations d'absence pour études, concours, examens et vie scolaire

► Préparation aux concours et examens professionnels

[Décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, abrogeant le décret n° 85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'État.

Aux termes de l'article 21 du décret n°2007-1470, les AED peuvent bénéficier de décharges de service pour suivre des actions de préparation aux examens et concours administratifs et aux autres procédures de sélection organisées ou agréées par l'administration.

Cette décharge est de droit lorsqu'elle est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année. Elle ne peut pas alors être différée dans sa réalisation.

La satisfaction de cette demande peut toutefois être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service ; un tel report ne peut cependant pas être opposé à une demande présentée pour la troisième fois.

► Absence pour concours ou examen

B.O. n°12 du 25/3/65 (RLR 806-02) ; [Circulaire 75-238 et 75-U-065 du 9/7/75](#);

B.O. n°28 du 17/7/75 (RLR 622 4 d).

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

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

4. Les autorisations d'absence pour raison personnelle

► Fêtes religieuses

Références :

- [Circulaire FP n°901 du 23 septembre 1967](#)
- [Circulaire du 10 février 2012](#) relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions

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

Pour connaître les fêtes religieuses susceptibles de faire l'objet d'autorisations d'absence, consulter le tableau récapitulatif dans le guide SNALC du contractuel de l'Éducation nationale, volume 2: [Droits, obligations et protection](#) (VI. Les autorisations d'absence, 5. Les autorisations d'absence pour raison personnelle, page 23)

5. Les autorisations d'absence à titre syndical

► Heure mensuelle d'information syndicale

Références :

- [Décret n° 82-447 du 28 mai 1982](#) (article 5)
- [Arrêté du 29 août 2014](#) relatif aux modalités d'application aux personnels relevant du ministère de l'éducation nationale des dispositions de l'article 5 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique

Des autorisations d'absence sont accordées de droit aux personnels qui souhaitent participer à l'heure men-

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

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

► Congrès et instances locaux, nationaux et internationaux

Références :

- [Décret n° 82-447 du 28 mai 1982](#) (art. 13)
- [Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014](#) relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État

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

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

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

À savoir :

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

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

Pour plus d'informations sur ces autorisations d'absence, consulter le guide SNALC du contractuel de l'Éducation nationale, volume 2: [Droits, obligations et protection](#) (M. Les autorisations d'absence, pages 20 à 25)

V. LE TEMPS PARTIEL

Attention : ne pas confondre temps partiel et temps incomplet.

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'AED qui bénéficie d'un emploi à temps complet. Le temps incomplet (ou non complet) est un temps de travail inférieur au temps complet et imposé par l'employeur. L'AED recruté à temps incomplet ne peut obtenir une modification de sa quotité de temps de travail que par un avenant à son contrat.

Le temps partiel peut être accordé **de droit** ou accordé **sur autorisation**. Dans les deux cas, pour pouvoir en bénéficier, l'AED doit avoir une ancienneté de service d'au moins un an.

Le temps partiel est accordé par périodes de 6 mois à 1 an, renouvelables pour la même durée, dans la limite de 3 ans. L'AED souhaitant rester à temps partiel le demande par écrit. L'administration accepte ou refuse par écrit.

1. Le temps partiel de droit

Un temps partiel de **50 %, 60 %, 70 % ou 80 %** est accordé de droit dans trois cas :

- **A l'occasion de chaque naissance ou adoption**, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté,
- **Pour les AED reconnus travailleurs handicapés**,
- **Pour donner des soins à un conjoint, un enfant à charge ou un ascendant**, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

2. Le temps partiel accordé sur autorisation

Un AED, employé depuis plus d'un an à temps complet, peut demander à travailler à temps partiel **sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail**.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel n'a pas à être motivée par l'AED. Le refus de l'administration doit être précédé d'un entretien et motivé. Et dans ce cas, l'AED peut saisir la commission consultative paritaire (CCP).

Les quotités possibles sont de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service à temps plein.

3. La rémunération du temps partiel

La rémunération des AED à temps partiel est calculée au prorata de leur durée effective de service lorsque la quotité est de 50%, 60% ou 70%. Ainsi, un AED qui travaille à mi-temps percevra 50% de la rémunération d'un AED à temps plein. Par contre, les quotités de 80 et 90% sont rémunérées respectivement 6/7ème (85,7%) et 32/35ème (91,4%) de la rémunération d'un AED à temps plein.

Ces règles s'appliquent indistinctement pour le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit.

Ce mode de calcul s'applique au traitement, à l'indemnité de résidence, aux primes et indemnités de toute nature liées à la fonction.

Toutefois, le supplément familial de traitement (SFT) ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un AED à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Les [indemnités pour frais de déplacement](#) sont accordées dans les mêmes conditions que pour un AED à temps plein.

Remarque :

Durant un congé maternité, de paternité ou d'adoption les AED **à temps partiel** (et non à temps incomplet) sont rétablis dans les droits des AED exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

Pour plus d'informations sur le temps partiel, consulter le guide SNALC du contractuel de l'Éducation nationale, volume 2: [Droits, obligations et protection](#) (VII. Le temps partiel, pages 26 à 29)

VI. LA SUSPENSION ET LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

(Décret n°86-83 du 17 janvier 1986, titre X)

En cas de sanctions disciplinaires (autres que le blâme et l'avertissement) ou de licenciement en dehors de la période d'essai, l'administration a obligation de consulter **la commission consultative paritaire**. La CCP peut également être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation des AED.

1. La suspension

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire, prévue par l'article 43 du décret du 17 janvier 1986. Elle permet, dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction disciplinaire à son encontre, d'écarter l'AED du service, s'il a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun. Le pouvoir de prononcer la suspension de fonctions appartient au chef d'établissement ayant recruté l'AED. **La suspension de fonctions est une mesure administrative, dépourvue de caractère disciplinaire**. À ce titre, elle n'est pas entourée des garanties qu'offre la procédure disciplinaire et ne donne pas lieu à l'application du principe du respect du droit de la défense : droit à un défenseur de son choix, à la consultation de la C.C.P. ou à la consultation du dossier.

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

La suspension prend fin dans trois hypothèses :

- à l'issue du délai de 4 mois :

Si l'AED ne fait l'objet d'aucune poursuite pénale, il est rétabli dans ses fonctions. Le rétablissement dans les fonctions n'implique cependant pas nécessairement l'abandon des poursuites disciplinaires.

- à tout moment avant le terme des 4 mois :

Le chef d'établissement a toujours la possibilité de mettre fin à une mesure de suspension s'il lui apparaît que l'AED 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.

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'AED qui ne fait plus l'objet de poursuites pénales, c'est-à-dire à l'encontre duquel l'action publique est éteinte, doit être rétabli dans ses fonctions, avant de faire l'objet, si le chef d'établissement 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.

2. La procédure disciplinaire

L'article 43-1 établit le principe de la responsabilité disciplinaire des AED, en cas de manquement aux obligations auxquelles ils sont soumis ainsi que les conditions de déclenchement de leur responsabilité.

Dès lors qu'une faute a été commise par un AED, le chef d'établissement 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.

a) L'enquête disciplinaire

L'enquête est indispensable car la sanction doit être motivée en fait et en droit et c'est au chef d'établissement qu'il appartient de démontrer que les faits reprochés ont existé et qu'ils méritent d'être sanctionnés.

L'enquête va permettre dans un premier temps de vérifier la réalité matérielle des faits reprochés, et ainsi leur imputabilité à l'AED.

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

- soit à un événement imprévisible, indépendant de la volonté de l'intéressé et insurmontable ;
- soit à un état pathologique entraînant son irresponsabilité.

Il est donc indispensable de faire procéder aux examens médicaux nécessaires afin d'éclairer l'autorité ayant pouvoir disciplinaire chaque fois que l'état de santé de l'intéressé paraît le justifier ou que ce moyen de défense peut être allégué. Cette enquête va permettre dans un second temps de qualifier les faits reprochés, c'est-à-dire d'identifier l'obligation professionnelle enfreinte et de retenir conséquemment la qualification du manquement qui lui correspond.

b) L'information de l'AED et le respect de ses droits

Dans un souci du respect des droits de la défense de l'AED, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, il est conseillé à l'administration d'informer l'AED 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 lorsque le niveau de la sanction justifie sa consultation (exclusion temporaire des fonctions et licenciement). Dans ce cas, la notification tient lieu de convocation et doit être effectuée quinze jours au moins avant la date de la réunion ;
- l'indication des droits de l'intéressé, à savoir :

> La possibilité de consulter l'intégralité de son dossier individuel*. Selon l'article 44 du décret 86-83, l'administration a l'obligation d'informer l'AED de son droit à obtenir cette communication ainsi que celle de tous les documents annexes.

> La possibilité de formuler des observations écrites ou

orales et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat. Avant tout prononcé d'une sanction, l'AED doit avoir été mis en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés par l'administration, que la sanction envisagée nécessite ou non la consultation du conseil de discipline.

en effet pouvoir comprendre la raison pour laquelle il est sanctionné dès la première lecture de la décision.

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

*** Dans la Fonction publique, l'autorité administrative a l'obligation de constituer un dossier administratif pour chaque AED public.**

Le dossier administratif individuel est constitué dès la prise de fonction d'un AED public et il est son unique source d'informations auprès de son administration sur les pièces relatives à sa situation tout au long de sa carrière. En cas de changement d'établissement, le dossier administratif de l'AED est transmis au nouvel établissement.

Sa composition et la procédure de consultation sont précisées dans la [lettre FP 1430 du 5 octobre 1981](#)

c) 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 celles figurant sur l'échelle prévue par l'article 43-2 du décret 86-83:

«Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux AED 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 AED recrutés pour une durée déterminée ;*
4. *Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.*

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.»

La décision de sanction doit comporter l'ensemble des éléments de fait et de droit sur lesquels elle repose ; c'est-à-dire le descriptif des faits reprochés et la mention des textes visés. L'AED doit

POURQUOI REJOINDRE LE SNALC ?

Au moins **5** bonnes raisons !

1 – L'INDÉPENDANCE DU SNALC

« **Le SNALC est indépendant et libre** de toute attache à une organisation politique, confessionnelle ou idéologique. » - Statuts du SNALC (1905), article premier.

Le SNALC est la seule organisation représentative à ne percevoir aucune subvention d'État. Cela garantit sa liberté de ton, de pensée et d'action. Depuis plus de 110 ans, ses seules ressources sont les cotisations de ses adhérents. Le SNALC ne fait pas de politique et n'est soumis à aucune influence : il ne s'occupe que des intérêts professionnels et n'a de comptes à rendre qu'à ses adhérents.

2 – NOS ENGAGEMENTS : « VALORISER, INNOVER, PROTÉGER »

Valoriser l'individu, c'est prendre en compte ses compétences, son investissement, sa dimension humaine dans un système qui méprise les personnes, où le mérite et les efforts semblent vains et où la culture de l'excuse et de l'impunité, la mise au pas voire l'humiliation se sont développées au cours de ces dernières années.

Innover face à l'échec d'un système qui ne cesse de se dégrader, et faire des propositions alternatives : le SNALC a publié un vrai projet pour l'Ecole : Permettre à tous de réussir (téléchargement libre en ligne sur snalc.fr/publications)

Protéger les personnels à qui l'on demande toujours plus de tâches, de réunions, de missions ; protéger leurs droits contre toute forme de pression et d'abus, de harcèlements et de manipulations. Lutter sans relâche contre la dégradation inacceptable des conditions de travail.

3 – UNE VRAIE ASSISTANCE JURIDIQUE GRÂCE AU SNALC

Le SNALC est le seul syndicat à proposer à ses adhérents une assistance juridique pénale (agression, diffamation, harcèlement, outrage, attaque nominative sur le net...) par la GMF. Ces garanties spécifiques pour les risques liés au métier sont comprises dans l'adhésion au SNALC.

4 - UN SYNDICAT ET DES RESSOURCES À VOTRE DISPOSITION

La progression fulgurante de notre syndicat est la preuve de la confiance que nous accordent chaque année des personnels de plus en plus nombreux et fidèles. Le SNALC, c'est avant tout une équipe humaine et disponible, où chaque membre est convaincu dans son engagement au service des personnels qu'il représente.

Le SNALC publie régulièrement des informations, outils et conseils qu'il met librement à la disposition de tous, au bénéfice exclusif des intérêts professionnels.

5 - UNE PROPOSITION D'ADHÉSION ADAPTÉE À VOTRE SITUATION

Le SNALC propose une offre d'adhésion et des tarifs qui vous surprendront, des modalités variées (chèque, CB, prélèvements mensualisés), avec la liberté de poursuivre ou d'interrompre votre cotisation quand vous le voulez, comme vous le voulez, à tarif adapté à votre catégorie. Par exemple : contractuels enseignants pour **60 € l'année** et **AED, AESH, administratifs, santé et sociaux pour 30€, protection GMF incluse !**

Visitez notre site : www.snalc.fr/adhesion

QUAND L'ÉDUCATION NATIONALE NE PROPOSE RIEN AUX PERSONNELS EN SOUFFRANCE, LE SNALC, LUI, AGIT.

DANS LE CADRE DE SON PROPRE
COMITÉ D'ENTREPRISE,
AVANTAGES-SNALC,
LE SNALC A CRÉÉ :

mobi-
snalc

Dispositif exclusif destiné aux adhérents du SNALC :

- Prévention et la remédiation de la souffrance au travail.
- Aide au développement personnel.
- Conseil en évolution professionnelle.

La plateforme de mobi-SNALC est réservée à un travail approfondi d'analyse de projets professionnels, avec un accompagnement diversifié selon les attentes et les besoins de chacun : bilans professionnels, aide à la prospection de postes, aide à la conception de CV, de lettres de motivation, préparation aux entretiens de recrutement, etc.

www.mobisnalc.fr

AED, AAVS, AESH : ADHÉSION À TARIF UNIQUE ET IMBATTABLE : 30€!

LE SNALC VOUS OFFRE :

- **l'assistance et la protection juridiques pénales** (agressions, diffamation, harcèlement, ...) de la GMF pour une économie nette d'impôts de 35 à 40 euros incluse dans votre adhésion,
- **une plateforme de services d'aide à la personne** qui répond à la grande majorité des problématiques rencontrées dans sa vie professionnelle : mobiSNALC.fr
- **de nombreuses réductions auprès de nos partenaires (voyages, culture ...)** : bouton « **Avantages SNALC** » sur www.snalc.fr
- a possibilité de **choisir votre moyen de paiement sur www.snalc.fr**, par CB sécurisée, chèque ou prélèvements. En optant pour le prélèvement automatique, **vous ne paierez que 6 € par mois pendant dix mois.**

AVEC LA DÉDUCTION FISCALE DE 66%, LA COTISATION VOUS REVIENT À ZÉRO EURO !

CHOISISSEZ LIBREMENT VOTRE MOYEN DE PAIEMENT, RAPIDE ET SÉCURISÉ :



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



**PAR PRÉLÈVEMENTS
MENSUALISÉS
SANS FRAIS :**
snalc.fr/adhesion/



PAR CHÈQUE :
snalc.fr/uploads/bulletin.pdf

RÉDUCTIONS ET TARIFS SPÉCIAUX : Non titulaires : 60 € /// Étudiants : 30 € /// Adhésion couple : -25% pour chacun

- **Le SNALC est INDÉPENDANT.** Le SNALC est un syndicat dont la confédération ne perçoit aucune subvention d'état. Il estime que les moyens humains (décharges syndicales) suffisent pour défendre les personnels et proposer des projets pour l'École. Le SNALC demande l'interdiction de toute subvention publique aux organisations syndicales.
- **Cette indépendance, financière et politique, fait l'objet de l'article premier de ses statuts :** elle est une garantie de liberté d'action et d'expression. Le SNALC n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents : leurs cotisations sont ses seules ressources.
- **Le SNALC est efficace.** Le SNALC existe 365 jours par an ; ses responsables sont en permanence organisés et mobilisés au service des adhérents pour les renseigner et les défendre.

**SOUCIEUX DE LA DÉFENSE
DES INTÉRÊTS DES PERSONNELS
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
LE SNALC A LANCÉ DÈS 2014**

SON PROPRE « COMITÉ D'ENTREPRISE ».

**AVANTAGES
SNALC**



Avec **AVANTAGES SNALC**, profitez de **partenariats privilégiés liés à nos professions :** mutuelle, protection juridique, assurance professionnelle.

Mais aussi de **nombreux avantages et réductions liés à votre vie personnelle :** services, garde d'enfants, déménageurs, restauration, culture, sorties, voyages, vacances, bien-être...

AVANTAGES SNALC est un service exclusif et inédit, réservé aux adhérents du SNALC.

Découvrez Avantages SNALC sur www.snalc.fr

AIX - MARSEILLE M. Thierry TIRABI	SNALC - 393 Chemin Saint Donat, 84380 MAZAN snalc.am@laposte.net - http://www.snalc.org/ - 09 51 52 98 08 - 06 12 02 25 23 (Secrétaire M. LECOURTIER)
AMIENS M. Martial CLOUX	SNALC - 26 rue J-J.Rousseau, 02200 SOISSONS - martial.cloux@wanadoo.fr - www.snalc.fr/amiens - 06 22 05 02 27
BESANCON Mme Sylvie PRÉVOT	SNALC - 13 rue du Ballon, 90300 OFFEMONT - snalc.besancon@gmail.com - www.facebook.com/snalcbesancon - www.snalc.fr/besancon - 06 33 26 99 13
BORDEAUX Mme Marie-Thérèse ALONSO	SNALC - 43 avenue Galliéni, 33500 LIBOURNE - snalc.bx.vp1@gmail.com - www.snalc.fr/bordeaux - 05 57 25 91 09
CAEN M. Henri LAVILLE	SNALC - 4 Av. Jeanne d'Arc, 14000 CAEN - snalc.bn@wanadoo.fr - www.snalc.fr/caen - 06 33 92 09 61
CLERMONT FERRAND Mme Nicole DUTHON	SNALC - 9 bis Route de la Beauté, 63160 BILLOM - jm-n.duthon@wanadoo.fr - www.snalc.fr/clermont - 06 75 94 22 16 - 06 75 35 21 10 - 06 25 26 79 59
CORSE M. Lucien BARBOLOSI	SNALC - Plaine de Peri, Villa Bianca, 20167 PERI - charlydb017@aol.com - 06 80 32 26 55
CRÉTEIL M. Loïc VATIN	SNALC S3 CRÉTEIL - 4 rue de Trévise, 75009 PARIS snalc.creteil@gmail.com - www.snalc.fr/creteil - 07 82 95 41 42 - 06 22 91 73 27 - Mutation : snalc.creteil.mutation@gmail.com
DIJON M. Maxime REPERT	SNALC - Maxime REPERT, 6 bis rue Pierre Curie, 21000 DIJON snalc.dijon@gmail.com - www.snalc.fr/dijon - 06 60 96 07 25 - 06 62 72 66 37 (VP Mme MORARD)
GRENOBLE M. Grégory CORPS	SNALC - 37 place St-Bruno, 38000 GRENOBLE gregory.corps.snalc@gmail.com - www.snalc.fr/grenoble - 07 50 46 48 66 - 06 31 91 50 68 (Stagiaires) - 07 50 46 48 66 (Administratifs)
LILLE M. Benoît THEUNIS	SNALC - 6 rue de la Metairie, 59270 METEREN - snalc.lille@orange.fr - http://snalc.lille.free.fr - 03 28 42 37 79 - 03 20 09 48 46 - 03 28 62 37 78
LIMOGES M. Frédéric BAJOR	SNALC - La Mazaudon, 87240 AMBAZAC f.bajor@gmail.com - snalc.limoges.free.fr - 06 15 10 76 40 - Entrée dans le métier : 06 13 87 35 23 - 1 ^{er} degré : 06 89 32 68 09
LYON M. Christophe PATERNA	SNALC - 61 allée Font Bénite, 42155 SAINT LÉGER SUR ROANNE snalc-lyon@orange.fr - http://snalc.lyon.free.fr/ - 06 32 06 58 03 - Secrétaire : 06 08 43 31 12 - am.legallopiteau@snalc.fr
MONTPELLIER M. Karim EL OUARDI	SNALC - 37 ter rue de la Cerdagne, 66000 PERPIGNAN - presi-montpellier@snalc.fr - snalcmontpellier.fr - 06 43 68 52 29 VP : s.daho@laposte.net - 06 27 80 77 28 - Secrétaire académique : Vincent CLAVEL - v.clavel@yahoo.fr
NANCY - METZ Mme Anne WEIERSMÜLLER	SNALC - 3 avenue du XX^{ème} Corps, 54000 NANCY - snalc.lorraine@orange.fr - http://snalc.fr/nancy-metz - 03 83 36 42 02 - 06 76 40 93 19
NANTES M. Hervé RÉBY	SNALC - 38 rue des Ecachoirs, 44000 NANTES snalc.acad.nantes@wanadoo.fr - www.snalc.fr/nantes - 07 71 60 39 58 - 06 41 23 17 29 - Secrétaire : Olivier MOREAU - snalc49@gmail.com
NICE Mme Dany COURTE	SNALC - 25 avenue Lamartine, Les princes d'Orange, Bât. B, 06600 ANTIBES snalc.nice@hotmail.fr - www.snalc-nice.fr - 06 83 51 36 08 - Secrétaire : Françoise TOMASZYK - 04 94 91 81 84 - snalc.83@free.fr
ORLÉANS - TOURS M. François TESSIER	SNALC - 21 bis rue George Sand, 18100 VIERZON - snalc.orleanstours@wanadoo.fr - www.snalc.fr/orleans-tours - 06 47 37 43 12 - 02 38 54 91 26
PARIS M. Krisna MITHALAL	SNALC Académie de Paris - 4 rue de Trévise, 75009 PARIS - 01 40 22 09 92 - snalc.paris@laposte.net Président : Krisna Mithalal - 06 13 12 09 71 - Vice-présidente : Fabienne Leloup - 06 59 96 92 41.
POITIERS M. Toufic KAYAL	SNALC - 15 rue de la Grenouillère, 86340 NIEUIL L'ESPOIR toufickayal@wanadoo.fr - www.snalc.fr/poitiers - 06 75 47 26 35 - 05 49 56 75 65
REIMS M. Thierry KOESSLER	SNALC - 12 place Hélène Boucher, 51100 REIMS - snalc-reims@laposte.net - www.snalc.fr/reims - 06 50 51 19 60 - 09 51 57 00 86
RENNES Mme Brigitte AYALA	SNALC - 20 les Riáis, 35470 BAIN-DE-BRETAGNE - snalc.35@orange.fr - www.snalcrennes.org - 09 63 26 82 94
LA RÉUNION M. Jean-Louis PRADEL	SNALC - 375 rue du Maréchal Leclerc, 97400 ST-DENIS DE LA RÉUNION 0262 21 70 09 - 0262 21 37 57 - 0692 87 68 44 - 0692 77 61 00 - snalcreunion974@gmail.com - www.snalc-reunion.com
ROUEN M. Nicolas RAT	SNALC - 4 Square Jean Monnet, 76240 BONSECOURS - snalc-rouen@snalc.fr - www.snalc.fr/rouen - 09 51 80 55 41 - 06 73 34 09 69 Secrétaire académique : Jean Léonardon - jean-jacques-leonardon-bougault@wanadoo.fr - 06 88 68 39 33
STRASBOURG M. Jean-Pierre GAVRILOVIC	SNALC - 5 a boulevard du président Edwards, 67000 STRASBOURG snalc-strasbourg@snalc.fr - www.snalc.fr/strasbourg - 06 52 64 84 61 - 06 51 13 31 40
TOULOUSE M. Jean-François BERTHELOT	SNALC - 23 avenue du 14^e Régiment-d'Infanterie, appt. 72, 31400 TOULOUSE snalc.toulouse@gmail.com - www.snalc.fr/toulouse - 05 61 13 20 78 - 05 61 55 58 95 - (Urgences : 06 74 05 29 80)
VERSAILLES M. Frédéric SEITZ	SNALC Versailles - 4 rue de Trévise, 75009 PARIS snalc.versailles@gmail.com - www.snalc.fr/versailles - 01 47 70 11 50 - 06 95 16 17 92 - 06 95 33 13 45
DÉTACHÉS ÉTRANGER OUTRE-MER M. Frantz Johann VOR DER BRÜGGE	SNALC DETOM - 4 rue de Trévise, 75009 PARIS - snalc.detom@gmail.com - http://snalc.det.etom.free.fr - 06 88 39 95 48 - 01 47 70 00 55

DPT	RESPONSABLES DÉPARTEMENTAUX	DPT	RESPONSABLES DÉPARTEMENTAUX	DPT	RESPONSABLES DÉPARTEMENTAUX
02	martial.cloux@wanadoo.fr - 06 22 05 02 27	31	sylvie_compte_sastre@dbmail.com - 06 74 05 29 80	65	arnile@club-internet.fr - 06 89 35 02 68
03	anmounal@aol.com - 06 83 49 08 71	32	herve.garlet@wanadoo.fr - 06 13 03 00 71	66	nmdulac@gmail.com - 06 61 96 29 75
09	eric.vansoen@wanadoo.fr - 06 25 37 32 08	34	jessicaboyer.snalc34@gmail.com - 06 13 41 18 31	73	bernard.levy73@gmail.com - 07 50 84 62 64
11	sebastien.deleigne@gmail.com - 06 77 40 15 14	35	snalc.ille-et-vilaine@orange.fr - 06 82 86 06 39	74	a.mugnier.snalc@gmail.com - 07 50 83 34 92
12	pierre@vano.me - 06 80 59 37 23	41	snalc41@gmail.com - 06 08 92 19 51	80	philippe.trepagne@dbmail.com - 09 73 82 67 93
14	snalc-sd14@orange.fr - 02 31 73 72 02	43	gilles.defours@orange.fr - 07 87 87 99 25	81	thierry.boulain@gmail.com - 06 75 92 96 97
15	bradley.roussel@wanadoo.fr - 04 71 68 20 01	45	cheronsnalc@orange.fr - 02 38 54 91 26	82	balayer@gmail.com - 06 81 37 08 73
18	snalc18@gmail.com - 06 47 37 43 12	46	rouchdominique@hotmail.com - 06 03 28 86 11	87	ogfrederic@orange.fr - 06 84 40 04 58
19	christophe_nouvelle@orange.fr - 06 01 92 26 68	47	cdiener.snalc@gmail.com - 06 87 45 70 36	971	snalc.guadeloupe@orange.fr - 06 90 32 48 52
20B	anne-marie.cirelli@wanadoo.fr - 06 87 33 55 71	48	herverossignol.snalc.lozere@gmail.com - 06 31 18 20 03	972	jp.pouget@hotmail.fr - 05 96 75 51 68
22	snalc.cotes-d-armor@orange.fr - 06 71 23 90 11	50	snalc-s2-50@orange.fr - 06 31 44 15 30	973	mickael.richardson@gmail.com - 06 95 19 86 70
24	icgauthier@orange.fr - 06 76 13 42 19	56	snalc.morbihan@orange.fr - 07 70 28 74 15	975	urdajosy@cheznoo.net
25	seb.vieille@wanadoo.fr - 06 61 91 30 49	60	laure.frugier@outlook.fr - 06 12 21 64 38	976	snalcmayotte@orange.fr - 06 37 12 15 00
29	snalc.29@orange.fr - 06 16 45 29 03	61	rpiquet@aol.com - 02 33 28 49 21	987	patrice.edu@gmail.com - 689 87 31 51 55
30	samya.hasini@sfr.fr - 06 86 77 60 85	63	chantal.vautrin@wanadoo.fr - 06 25 26 79 59	Autres DPT	Cf. coordonnées académie