

1er et 2nd DEGRE

LE GUIDE DES AED !

GUIDE SYNDICAL POUR LES ASSISTANT-E-S D'EDUCATION



Collochan

éducation
Sud
Solidaires
LANGUEDOC-ROUSSILLON

SUD éducation Languedoc-Roussillon
23 rue Lakanal
34 000 Montpellier
sudeducation.gard@ouvaton.org
syndicat@sudeducation34.org
66-11@sudeducation.org

LE GUIDE DES AED

sommaire

Edito	P. 3
Revendications	P. 5
Historique du statut	P. 6
Le contrat	P. 8
>> L'EMBAUCHE	p 8
>> LES MODALITES DU CONTRAT	p 10
>> LA FIN DU CONTRAT	p 14
Le service	P. 18
>> LES MISSIONS	p 18
>> LE TEMPS DE TRAVAIL	p 20
Le salaire	P. 26
Protection et actions sociales	P. 28
>> PROTECTION SOCIALE	p 28
>> AIDES SOCIALES	p 32
Absences et congés	P. 34
>> AUTORISATIONS D'ABSENCE	p 34
>> CONGES	p 36
Droits syndicaux	P. 38
SUD Kézaco ?	P.40
Textes de référence	P. 41



Alors qu'ils et elles sont des éléments indispensables et centraux du bon fonctionnement des établissements et de la réussite scolaire des élèves, les AED sont confrontés à toujours plus de précarité et d'injustices • Au premier rang de ces injustices figure celle des indemnités REP et REP+ dont les AED ne bénéficient toujours pas. Cette indemnité est pourtant attribuée pour «faire face à des tâches spécifiques dans les écoles et les collèges socialement défavorisés [...] au vu de l'intensité de la tâche» • Or s'il y a des personnels qui sont en première ligne pour affronter des situations de tension, de violences ou de difficultés scolaires, le tout souvent sans formation, ce sont bien les Assistant-es d'Éducation • Cette inégalité de traitement est proprement insupportable et n'a que trop duré •

A ces inégalités s'ajoute la précarité inhérente au statut des AED, encore aggravée par la réforme de 2005. Alors que les vie-scolaire et les établissements gagneraient à avoir des équipes stables, les AED sont contraint-es de signer des contrats d'une année renouvelables dans la limite des 6 ans. Avec de tels obstacles, il est souvent très difficile de bénéficier de garanties suffisantes pour

mener à bien certains projets et assurer son autonomie. Cela rend par exemple bien compliquée la location d'un appartement ou la possibilité de se projeter dans la poursuite de ses études sereinement. A cela s'ajoutent les abus et le zèle de certain-es chef-fes d'établissement qui proposent illégalement des contrats de trois ou six mois, ou bien des contrats qui ne comprennent pas les vacances scolaires. On ne parle même pas du chantage au renouvellement et de la repression syndicale qui s'abat sur celles et ceux qui osent revendiquer de meilleures conditions de travail.

Au bout de 6 ans, c'est le chômage sans aucune reconnaissance des compétences. Bien des AED trouvent porte close lorsqu'il s'agit de faire reconnaître leur expérience ou pour obtenir une formation professionnelle. D'autres poursuivent dans l'Éducation nationale en tant qu'enseignant-es ou CPE contractuel-les cette fois mais toujours dans la précarité. Quant à celles/ceux qui réussissent aux concours ils/elles voient leur ancienneté reconnue mais très modestement.

Après plusieurs journées de mobilisation et de grève en 2016, soutenues par la CGT éducation, la CNT-SO, SUD éducation et le SNES-FSU, le rectorat de l'Académie d'Aix-Marseille devait donner consigne aux chef-fe-s d'établissements



de signer des contrats de 3 ans (ce que prévoit la loi) pour celles et ceux qui le souhaitent, et pour mettre fin aux abus de trop nombreuses directions qui proposaient sans vergogne des contrats de moins d'un an.

Dans l'Académie de Montpellier, le rectorat ne donne aucune consigne en ce sens et même s'y refuse. Si nous voulons leur imposer de respecter les cadres existants, seule la mobilisation peut faire avancer les choses et obliger la direction académique à respecter les cadres légaux.

Les revendications des AED (voir au verso) demeurent nombreuses et légitimes. Elles doivent à nouveau être posées sur la table et en premier lieu celle des indemnités REP et REP+. Cette situation, parmi les plus scandaleuses, rappelle à quel point les AED sont déconsidérées par le ministère de l'Éducation nationale et ce alors même qu'aucun établissement ne pourrait fonctionner sans eux. C'est justement pour cela que

nous pensons qu'il est possible de gagner de nouveaux droits pour les AED.

Ce qu'expriment les AED, c'est la volonté d'en finir avec la précarité, celle d'obtenir l'égalité des droits et la possibilité d'être formé-es, reconnu-es, et valorisé-es comme il se doit par l'institution. Pour y parvenir il faudra un mouvement de grève solide et déterminé, soutenu par l'ensemble des personnel-le-s d'éducation et dans l'unité syndicale la plus large possible. Cette mobilisation ne pourra prendre de l'ampleur que par la mise en débat de ces revendications au sein de chaque vie-scolaire et dans le cadre d'Assemblées Générales par secteur.

Fidèles à la revendication de la titularisation de tous les personnels précaires les militant-es de SUD éducation Languedoc Roussillon feront tout leur possible pour mettre en place ces conditions et engageront toute leur énergie au service de ce combat.

SUD éducation Languedoc Roussillon.

DE NOUVEAUX DROITS POUR LES AED C'EST POSSIBLE !

Ces dernières années les AED se mobilisent à nouveau comme nous l'avons vu au printemps 2016. Par ci, par là des avancées sont obtenues et promises et il est grand temps dans cette période de « refondation de l'école » d'agir à nouveau pour remettre sur la table plusieurs revendications et obtenir des mesures qui mettent fin à de nombreuses injustices. SUD éducation Languedoc Roussillon se bat pour la titularisation de tous les personnels précaires. Pour les AED cette exigence est à articuler avec des revendications intermédiaires qui permettraient d'améliorer rapidement la vie des personnel-le-s de la vie-scolaire.

Contrats et recrutement

> **La généralisation des contrats de 3 ans** (ce qui est permis par la loi) et la possibilité pour les AED de choisir entre des contrats d'un, deux ou trois ans (c'est la garantie de pouvoir exercer plus de droits comme les droits syndicaux et d'être réellement protégé-e-s comme les autres salarié-e-s).

> **La possibilité de signer des contrats au delà des 6 ans** pour poursuivre des études par exemple.

> **Un recrutement académique** réduisant la subordination à l'arbitraire des chef-fe-s d'établissements et les recrutements de « copinage ».

> **Un droit à la mutation** avec un système transparent géré par le rectorat et contrôlé par une commission paritaire académique.

Conditions de travail

> **Baisse du temps de travail** jusqu'aux **32h /semaine** pour les AED à plein temps.

> **Des missions plus ciblées et précises**, les AED ne sont pas des pions !

Salaires

> **Le droit aux indemnités REP et REP+**

> **Augmentation des salaires** jusqu'à l'obtention d'un salaire unique.

Formation et études

> **L'octroi obligatoire du crédit d'heures pour formation.** La formulation : les AED « peuvent bénéficier » a donné lieu à de nombreux abus par les chef-fe-s d'établissements.

> **L'augmentation du crédit d'heures pour formation** afin d'aider davantage les AED à mener de front vie professionnelle et études.

> **Des emplois du temps aménagés** permettant la poursuite des études / **baisse du temps de travail** équivalente au statut des MI-SE.

Valorisation de l'expérience

> **Accès à de plus importantes formations professionnelles** après la fin du contrat.

> En cas d'entrée dans la fonction publique par voie de concours **reconnaissance à 100% de l'expérience** en tant qu'AED pour le reclassement.

>>> historique du statut

évolution du statut

Les MI-SE

A partir des années 1930 apparaissent dans les établissements scolaires les fonctions de « Maître d’Internat » et de « Surveillant d’Externat » regroupées sous le titre de MI-SE. Ces fonctions ont été créées par le gouvernement du Front Populaire pour donner la possibilité aux étudiantEs de financer leurs études dans une volonté de démocratiser le système scolaire. C’était également l’occasion de se forger une expérience et de se familiariser avec la fonction publique et l’enseignement. Dans le même temps ces fonctions apportaient un encadrement supplémentaire aux élèves.

des MI-SE aux AED, toujours plus de précarité

petit tableau comparatif des statuts



	MI-SE
Recrutement	Par le Rectorat sur critères sociaux. Niveau de recrutement : baccalauréat ou diplôme de niveau 4
Contrat	Délégation de droit public : 7 ans maximum (sous condition de réussite aux examens pour les MI et condition d’âge pour les SE + une année dérogatoire)
Période d’essai	Intérim de 6 mois (12 mois pour les mi-temps) renouvelable une fois. Stagiariation en CPA après avis circonstancié du chef d’établissement.
Profil	EtudiantEs exclusivement, avoir moins de 29 ans pour être recrutéE.
Service	28 h hebdo pour les SE , 34 h pour les MI, 31 h pour les services mixés sur 36 semaines (+ 1 semaine administrative). Mi-temps possible.
Missions	28 h hebdo pour les SE , 34 h pour les MI, 31 h pour les services mixés sur 36 semaines (+ 1 semaine administrative). Mi-temps possible.
Congés pour examens ou concours	Examens : 4 jours encadrant les jours d’examen pour chaque session universitaire + les jours d’examens. Concours : 4 jours par concours de l’Éducation Nationale + 4 jours une fois pour tous les autres concours. Exonération des jours d’examen et de concours.
Mutations	Mutation interacadémique et intra-académique, gestion centralisée par le rectorat.

historique du statut <<<

2003
Les AED

C'est en 2003 avec l'arrivée au pouvoir de l'UMP et du ministre Luc Ferry que le statut d'AED a été créé. Ce nouveau statut est bien moins avantageux que le précédent et bien plus précaire pour les personnes qui en bénéficient (voir le tableau comparatif ci-dessous). Le temps de travail est alors annualisé et augmenté ce qui éloigne un peu plus de la possibilité de poursuivre ses études dans de bonnes conditions. Dans le même sens, le recrutement qui était alors centralisé par les rectorats est désormais confié aux chef-fe-s d'établissements ce qui a créé de grandes disparités entre les AED et a conduit à de nombreux abus notamment en terme de non-renouvellement de contrat. Malgré une très forte mobilisation des MI-SE en 2003 le gouvernement a poursuivi sa réforme supprimant par la même occasion de nombreux postes. Depuis on a vu arriver de nouveaux types de contrats toujours plus précaires pour garnir les vie scolaire avec le recrutement d'agent-e-s en CAE-CUI.

AED
Au niveau local, par les cheffEs d'établissement, après avis du CA de l'établissement. Niveau de recrutement : idem que les MI-SE
Contrat précaire de droit public. 6 ans maximum (contrat de 3 ans maximum renouvelable une fois dans la limite de 6 ans). Dans la réalité la quasi totalité des contrats signés sont des contrats d'un an.
Un douzième du contrat. Licenciement possible pendant cette période sans préavis ni indemnité.
« Priorité » aux étudiantEs boursierEs. Avoir plus de 20 ans pour l'internat.
1607 h par an pour un temps plein réparties sur 39 à 45 semaines. 200 h/ an de formation (pour un temps plein, la moitié pour un mi-temps) peuvent être déduites sur accord du chef d'établissement. Cela représente plus d'heures au total que sous l'ancien statut.
Mêmes missions que les MI-SE + « encadrement des sorties scolaires, accès aux nouvelles technologies, appui aux documentalistes, encadrement et animations du FSE et maisons des lycéens (...), aide aux dispositifs collectifs d'intégration des élèves handicapéEs. Peuvent également participer au dispositif « école ouverte ». Leur mise à disposition pour les collectivités locales peut engendrer d'autres missions...
Concours : non titulaires de l'État, les AED ont droit à 2 jours par concours de la fonction publique. Exonération des jours de concours.
Pas de droit à mutation puisque le recrutement est local. Pour changer d'établissement, il faut signer un nouveau contrat.



>> L'EMBAUCHE

le recrutement

Côté établissement :

Avant le commencement de toute année scolaire, les lycées, les collèges ou les EREA doivent définir un projet de recrutement des AED qui fixe le nombre, les fonctions et la quotité de service pour chaque assistant-e d'éducation.

Ce projet doit être présenté et soumis au conseil d'administration. Ce point-là est très important car il ne faut en aucun cas laisser croire que seul le chef-fe d'établissement a son mot à dire quant au recrutement des assistant-e-s d'éducation.

Remarque

Cette procédure de recrutement s'est depuis longtemps imposée et passe, aujourd'hui, pour quelque chose de naturel. De la même façon, les projets de recrutement des AED font très rarement l'objet d'une proposition en conseil d'administration. Ce recrutement local qui s'inscrit dans une logique toujours plus importante d'autonomie des établissements est pourtant problématique.

Il entraîne en effet des dérives dans le recrutement et des inégalités de traitement entre les AED selon les établissements et parfois même au sein d'une même vie scolaire. Un recrutement plus centralisé par le rectorat permettrait de clarifier les missions et les droits des AED et participerait à mettre fin à certaines dérives.

Côté candidat-e-s :

En théorie, si vous postulez à un poste d'assistant-e d'éducation vous devez vous inscrire sur un site dédié à cela par l'académie (...). Cette procédure est censée faciliter le recrutement par les établissements tout en simplifiant la procédure pour les AED qui peuvent préciser les fonctions qu'ils/elles souhaitent exercer, le type d'établissement qu'ils/elles recherchent et effectuer des vœux géographiques. Les coordonnées des candidat-e-s sont ensuite transmises aux établissements. Dans la réalité cette démarche est bien souvent secondaire et les candidat-e-s doivent fonctionner par candidature spontanée en déposant leurs CV dans les établissements qui les intéressent le plus. Ce n'est qu'une fois le recrutement acté que l'on demande aux candidat-e-s sélectionné-e-s de s'inscrire sur le site académique.

► Revendications

Nous revendiquons un recrutement académique réduisant la subordination à l'arbitraire des chef-fe-s d'établissements et les recrutements de « copinage ».



conditions de recrutement

- ▶ **Etre titulaire du bac ou d'un diplôme équivalent ou justifier d'une expérience de trois ans de services dans le domaine de l'aide à l'intégration scolaire des élèves handicapé-e-s.**
- ▶ **Avoir 20 ans au moins pour exercer en internat.**

Remarque

Dans le recrutement, il est demandé de donner la priorité aux étudiant-e-s boursier-e-s. Cependant en l'absence de recrutement centralisé, on a du mal à saisir comment cette mesure peut être appliquée et respectée - loi n°2003-400 du 30 avril 2003.

l'entretien d'embauche

Après avoir déposé un CV et une lettre de motivation (ou par le biais du site internet académique) vous serez contacté-e par l'établissement intéressé par votre profil qui vous proposera alors un entretien d'embauche. Selon les textes, c'est le chef-fe d'établissement en personne qui conduira l'entretien puisqu'en charge du recrutement. Il/elle sera normalement accompagné-e par une Conseiller-e Principal-e d'Éducation, chef-fe du service de la vie scolaire, qui doit émettre un avis. Dans la réalité, c'est souvent le/la CPE seul-e qui effectue les entretiens d'embauche avant de soumettre ses choix à la direction.

Pour les candidat-e-s de nationalité française

- > jouir de ses droits civiques.
- > être en position régulière par rapport au service national.
- > que les mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire soient compatibles avec l'exercice des fonctions.
- > être apte physiquement pour les missions confiées.

Pour les candidatEs de nationalité étrangère

Vous devez globalement remplir les mêmes conditions que pour les candidat-e-s de nationalité française, avoir effectué votre service national dans le pays dont vous êtes ressortissant-e, et être en situation de séjour régulière.

Les CPE sont particulièrement sensibles à la cohérence entre la formation personnelle des candidat-e-s, leur projet professionnel futur et les missions qu'ils/elles occuperont en tant qu'assistant-e-s d'éducation.

C'est au moment de l'entretien qu'est défini si vous serez embauché-e à temps plein ou à temps partiel. La période de recrutement a généralement lieu entre fin juin et début juillet, mais vous signerez votre contrat au moment de la rentrée, dès votre premier jour de travail, généralement le 1er septembre.

Attention à bien vérifier que la date de début de votre contrat corresponde ou soit antérieure à votre premier jour de travail.

>> LES MODALITES DU CONTRAT

la période d'essai

Chaque contrat peut comporter une période d'essai qui est censée permettre à l'administration d'évaluer les compétences de l'assistant-e d'éducation et à ce/cette dernier-e de vérifier si l'emploi qu'il/elle occupe lui convient. La durée de cette période d'essai est équivalente à 1/12e de la durée de votre contrat et varie donc en fonction de chaque situation. Cette période d'essai est inscrite dans le contrat et **elle peut être renouvelée une fois pour une durée qui ne peut être supérieure à sa durée initiale** (cela peut être moins). La possibilité d'un renouvellement de la période d'essai doit également être stipulée dans votre contrat.

Licenciement durant la période d'essai

Si vous êtes licencié-e au cours ou à l'issue de votre période d'essai vous n'aurez droit à aucune indemnité de licenciement. Durant cette période votre licenciement peut intervenir sans qu'aucune durée de préavis ne soit requise.

Cependant un licenciement au cours de la période d'essai ne peut intervenir qu'après un entretien préalable. La décision doit être notifiée par lettre recommandée ou en main propre en l'échange d'une décharge. Ce licenciement doit selon les textes être motivé.

Si vous êtes dans cette situation

Dans les faits il est toujours très difficile de s'opposer à une telle mesure. Malgré les textes, les chef-fes d'établissement ont généralement les mains libres. Cependant il est toujours possible de faire quelque chose. Contactez notre syndicat et rapprochez-vous des militant-e-s de SUD éducation ou de tout autre organisation syndicale, informez-en vos collègues AED et enseignant-e-s. Dans cette situation il est impératif de ne pas rester isolé-e. Demandez à être accompagné-e lors de l'entretien de licenciement par un-e représentant-e syndical-e ou un-e de vos collègues. En fonction du rapport de force local entre l'administration et le personnel il reste pos-

sible d'inverser la tendance. Il est également possible d'avancer un éventuel renouvellement de la période d'essai. En général cette disposition intervient en défaveur des personnel-le-s mais dans ce cas elle peut permettre de vous faire gagner du temps.

Attention à l'arnaque

Si votre contrat est renouvelé pour une année supplémentaire dans le même établissement et sur le même poste, aucune période d'essai ne peut être prévue. Vous avez déjà fait vos preuves, ne vous laissez pas avoir !



Le contrat

la durée du contrat

Selon les textes, les AED peuvent être recruté-e-s avec des contrats dont la durée peut aller jusqu'à 3 ans et qui sont renouvelables dans la limite des 6 ans. En gros, l'ensemble de vos contrats d'AED cumulés ne peut pas excéder les 6 années.

.....

Généralement, en tout cas dans notre académie, les AED sont recruté-e-s systématiquement sur des contrats d'un an (quasiment jamais de 3 ans). Les personnel-le-s de direction profitent de cette possibilité pour pouvoir disposer à leur guise des équipes de vie scolaire, rajoutant un peu plus de précarité à la précarité. Votre contrat couvrira donc la plupart du temps une année scolaire complète allant du 1er septembre au 31 août. Il est possible de signer des contrats dont la durée est plus courte mais uniquement en cas de remplacement en cours d'année scolaire.

Certain-e-s chef-fe-s d'établissement ont l'indécence de proposer à leurs assistant-e-s d'éducation des contrats allant de 3 à 6 mois. Les mobilisations collectives des AED notamment en 2016 ont permis de remettre les choses à plat. A cette occasion le rectorat et les DASENs ont rappelé que les contrats proposés aux AED devaient être d'un an minimum sauf en cas de remplacement.

Faire gaffe aux contrats de 6 mois

Il arrive parfois que l'administration recommande (dans certaines académies) la signature de contrats de 10 mois ne prenant ainsi pas en compte les deux mois de vacances scolaires d'été. Une belle petite économie du lycée employeur sur le dos des AED. C'est parfaitement inacceptable. Vous avez parfaitement le droit à une rémunération durant ces deux mois. Si vous êtes dans cette situation, contactez-nous.

► Revendication: gagnons des durées de contrat plus longues !

Le statut des AED est un statut des plus précaires qui n'est en rien satisfaisant ni pour les assistant-e-s d'éducation mêmes ni pour l'institution d'ailleurs. Néanmoins des avancées sont possibles et la durée du contrat de travail fait partie des axes sur lesquels nous pouvons gagner. Il est en effet important de nous battre pour des contrats de travail les plus longs possibles (3 ans et pourquoi pas 6 ans). Au delà de l'inquiétude liée à un éventuel renouvellement, nous savons tou-te-s à quel point des contrats d'un an peuvent être handicapants dans la vie quotidienne : difficultés pour louer un appartement, contracter un crédit, élaborer des projets professionnels et personnels divers et variés. Obtenir des contrats plus longs c'est non seulement possible mais c'est souhaitable pour l'institution elle-même qui peut alors faire bénéficier les élèves d'AED expérimenté-e-s capables d'élaborer des projets éducatifs de plus long terme.

>>> Le contrat

le renouvellement

A l'issue de votre contrat si vous n'avez pas dépassé la limite des 6 ans, vous pouvez être renouvelé-e dans le même établissement ou non. La décision appartient à la direction de l'établissement et en cas de non renouvellement il n'y a pas grand chose à faire puisque votre contrat est arrivé à expiration. **Si votre non renouvellement vous semble injustifié et/ou qu'il est selon vous le résultat de prises de positions syndicales ou autres dans votre établissement, contactez-nous.**

En cas de non-renouvellement

L'administration ne peut pas non plus faire n'importe quoi en terme de non renouvellement. Il existe des préavis à respecter et qui diffèrent en fonction de votre ancienneté et de la durée de votre contrat.

Les délais de prévenance:

- > Pour un contrat d'une durée de 6 mois : le préavis doit être de **8 jours**.
- > Pour un contrat compris entre 6 mois et 2 ans: le préavis sera d'**un mois**.
- > Pour un contrat supérieur à 2 ans : le préavis sera de **2 mois**.

Remarque

Pour ce délai de prévenance, il ne suffit pas de regarder le contrat en cours. Pour évaluer la durée de votre engagement, il faut également prendre en compte la totalité des contrats conclus entre vous et votre établissement. Si vous avez eu une interruption entre deux contrats il est quand même possible de cumuler la durée de ces deux contrats dans le calcul de votre ancienneté à condition que l'interruption ne soit pas supérieure à 4 mois (et si cette interruption n'est pas due à une démission).

EXEMPLE

Cela fait trois ans que vous travaillez en tant qu'AED dans le lycée Mikhaïl Bakouline, mais vous avez bénéficié jusqu'ici de 3 contrats d'un an. Si votre contrat en cours a une durée d'un an, cela fait trois ans d'affilée que vous travaillez dans cet établissement. En cas de non renouvellement votre établissement devra vous prévenir au moins 2 mois à l'avance (soit le 30 juin au plus tard pour un contrat prenant fin le 31 août).

Un droit à faire respecter

Il est très important d'être attentif à ce délai de préavis car bien trop souvent l'administration ne le respecte pas jouant sur la méconnaissance des droits. Le non respect de ce préavis peut entraîner des indemnités pour réparation du préjudice causé en cas de plainte au tribunal administratif.

droit au chômage

Si à la suite d'un contrat, vous vous retrouvez au chômage, vous bénéficiez de l'allocation de retour à l'emploi (ARE). Pour vous faire une idée de ce que vous pouvez percevoir et calculer votre ARE.

En cas de renouvellement

Lorsqu'un établissement souhaite vous renouveler, il peut également vous le signifier dans les mêmes délais. Vous avez alors 8 jours pour y répondre favorablement sans quoi vous serez considéré-e comme renonçant à votre emploi.

Cumul avec d'autres emplois

Si vous avez signé un contrat d'AED à mi-temps vous pouvez faire un autre mi-temps dans un établissement différent. De même vous pouvez prendre des heures d'enseignement en tant que contractuel-le à partir du moment où vous ne dépassez pas l'équivalent d'un temps complet.

En revanche les AED ne sont pas autorisés à pratiquer une ou plusieurs activités privées lucratives. Cependant il est possible de pratiquer une activité accessoire si elle ne porte pas atteinte à la neutralité ou à l'indépendance du service.

Il faut donc pour cela que l'on vous délivre une autorisation. De plus il faut que l'AED concerné-e occupe un poste à temps partiel et que son cumul d'activité n'entraîne pas un dépassement de la durée légale du temps de travail.

Si vous devez être amené-e à recevoir une rémunération d'un autre organisme public, comme les collectivités territoriales, vous devez faire une demande d'autorisation de cumul auprès de la direction de l'établissement.

>> LA FIN DU CONTRAT

Avant même le terme de votre contrat il est possible que celui-ci soit interrompu soit par démission, soit par licenciement.

la démission

Si vous souhaitez démissionner vous devez prévenir votre employeur par lettre recommandée en respectant un préavis qui est identique au non renouvellement et au licenciement :

Durée du préavis

- > **8 jours** pour les agent-e-s qui ont moins de 6 mois de service
- > **1 mois** pour celles/ceux qui ont effectué un service compris entre 6 mois et deux ans.
- > **2 mois** pour celles/ceux qui ont plus de 2 ans de service.

C'est la date de présentation de la lettre recommandée qui fixe le point de départ du préavis.

Remarque

Comme pour le renouvellement, il faut prendre en compte et cumuler l'ensemble des contrats que vous avez conclus avec l'administration pour calculer votre ancienneté. Si vous avez eu une interruption entre deux contrats il est quand même possible de cumuler ces deux contrats à condition que l'interruption ne soit pas supérieure à 4 mois (et si cette interruption n'est pas due à une démission).

ATTENTION : Pour le calcul du préavis, l'ancienneté que vous devez retenir est celle qui est la vôtre au moment de l'envoi de la lettre de demande de démission.

Ai-je droit au chômage en cas de démission ?

Si vous êtes démissionnaire vous n'aurez en théorie pas le droit à l'ARE qui ne concerne que les personnes privéEs d'emploi de manière involontaire.

sauf si ...

Vous êtes contraint-e de démissionner de votre poste pour toute une série de raison indépendante de votre volonté? Vous pouvez peut-être bénéficier de l'ARE.



le licenciement

Quels sont les principaux motifs de licenciement ?

Inaptitude

Un-e AED, comme tout-e agent-e contractuell-e de la fonction publique peut être licencié-e 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.

Restructuration du service

Le licenciement intervient lorsqu'il y a suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement ou lorsqu'il y a transformation du besoin ou de l'emploi en question et que la personne sous contrat n'a pas les compétences requises pour cette nouvelle mission.

Insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle c'est quand on considère que l'AED n'a pas les compétences requises pour exercer ses missions alors que la période d'essai est terminée. L'insuffisance professionnelle ne doit pas être confondue avec le comportement fautif qui relève de la sanction disciplinaire. L'administration doit démontrer par des faits précis que l'AED a fait preuve d'incapacité ou d'inaptitude au service.

Motif disciplinaire

Dans ce cas se référer à la partie consacrée aux procédures disciplinaires du guide page 17

Quelles sont les étapes ?

Un licenciement ne peut avoir lieu sans un entretien préalable durant lequel vous pouvez être accompagné-e de la personne de votre choix. Une convocation vous sera alors délivrée soit par recommandé soit en mains propres en l'échange d'une décharge. L'entretien doit avoir lieu dans les 5 jours ouvrables suivant la remise ou la présentation de la lettre. Ce n'est qu'à l'issue de cet entretien que la décision de licenciement peut être prise. En cas de licenciement un préavis s'impose

Durée du préavis

- > **8 jours** pour les agent-es qui ont moins de 6 mois de service
- > **1 mois** pour celles/ceux qui ont effectué un service compris entre 6 mois et deux ans.
- > **2 mois** pour celles/ceux qui ont plus de 2 ans de service.

C'est la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement qui fixe le point de départ du préavis.



Le licenciement peut-il intervenir à tout moment ?

Non vous êtes protégé-e lorsque vous êtes en état de grossesse médicalement constatée, en congé maternité ou paternité, ou d'adoption et durant une période de 4 semaines après l'un de ces congés. Si vous êtes licencié-e, que vous êtes en état de grossesse mais que celle-ci n'a pas été constatée médicalement, vous avez 15 jours après la notification du licenciement pour faire vos démarches. Le licenciement sera alors annulé. Il en va de même en cas d'adoption.

Ai-je droit à des indemnités de licenciement ?

Oui, seulement si votre licenciement n'intervient pas au cours ou à la fin de votre période d'essai. Si vous êtes licencié-e suite à une faute ou une sanction disciplinaire vous ne serez pas indemnisé-e.

Le revenu qui va servir de référence pour le calcul de votre indemnité est votre dernier mois de salaire, avant le licenciement, net sans les cotisations sociales ni même de cotisations complémentaires. Si vous êtes employé-e à mi-temps ou à temps partiel, c'est le revenu que vous auriez touché si vous aviez été employé-e à temps complet que l'on prend en considération dans le calcul de votre indemnité.

Si votre dernier salaire a été réduit de moitié en raison d'un congé maladie ou de grave maladie (voir p. 29-30), le revenu de référence qui sera retenu sera votre dernier revenu à plein traitement. Votre indemnité de licenciement sera égale à un 1/2 mois de salaire pour chacune de vos années de service.

Pas de licenciement possible en cas de grossesse déclarée ou autour de la période des congés maternité ou paternité

Une période supérieure à 6 mois compte pour une année, une période inférieure à 6 mois n'est pas comptabilisée. Si vous êtes licenciéE pour insuffisance professionnelle, votre indemnité sera diminuée de moitié. Dans tous les cas votre indemnité sera versée par l'administration en une seule fois.

Si vous êtes dans cette situation

Si vous êtes dans cette situation, n'hésitez surtout pas à nous contacter. En effet dans de nombreux cas de licenciement, le/la chef-fe d'établissement est obligé-e de demander au recteur la convocation de la commission consultative paritaire (CCP) dans laquelle siègent les organisations syndicales. Le/la chef-fe d'établissement doit ensuite attendre l'avis de cette commission avant de prononcer le licenciement. **La CCP n'est pas sollicitée en cas de licenciement durant la période d'essai ou en cas d'abandon de poste.**

la procédure disciplinaire

Les sanctions

Lorsqu'un-e AED commet ou est accusé-e d'avoir commis une faute, une procédure disciplinaire se met en place. C'est le chef-fe d'établissement qui conduit cette procédure. Il/elle doit opter pour une sanction proportionnelle aux faits reprochés. Une hiérarchie existe entre les sanctions :

1 - Avertissement

3 - exclusion temporaire sans traitement (maximum 6 mois)

2 - Blâme

4 - licenciement sans préavis et sans indemnités

La procédure

Pour l'avertissement et le blâme

Pour ces deux sanctions, le/la chef-fe d'établissement n'a pas besoin de demander la saisine d'une Commission Consultative Paritaire. Il doit cependant respecter une procédure définie. Il établit un rapport qui met en évidence le comportement fautif. L'assistant-e d'éducation a le droit de consulter son dossier pour connaître ce qui lui est reproché. Un entretien doit être fixé durant lequel l'AED peut être accompagné-e de la personne de son choix.

Pour l'exclusion temporaire et le licenciement

Pour les sanctions de type 3) et 4), le début de la procédure est le même que pour les sanctions 1) et 2), sauf que l'entretien se transforme en entretien préalable de licenciement durant lequel l'AED peut-être accompagné-e de la personne de son choix. Il/elle se voit alors informé-e des conséquences de son licenciement (pas de préavis, ni d'indemnités). Dans ce cas, le/la chef-fe d'établissement est obligé-e de demander auprès du rectorat la saisine d'une commission consultative paritaire (CCP) .

Avant de prononcer la sanction, le/la chef-fe d'établissement doit attendre l'avis de la CCP. Il/elle est libre de le respecter ou non. S'il/elle décide de ne pas suivre l'avis de la CCP, le/la chef-fe d'établissement doit justifier sa décision de s'écarter de l'avis de la CCP. Si la décision de sanctionner ou de licencier est prise, le/la chef-fe d'établissement notifie la sanction ou le licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception. Le licenciement prend acte au moment de la notification.

La suspension à titre conservatoire : En attendant l'avis de la CCP, il est possible que le/la chef-fe d'établissement ne souhaite pas que l'AED concerné-e soit présent-e dans l'établissement. Il/elle prend alors une mesure à titre conservatoire et suspend l'AED qui continuera à percevoir son salaire. Cette période ne peut pas aller au delà de 4 mois. Après ce délai, si aucune sanction n'est prise, l'AED est réintégré-e dans ses fonctions.



>> LES MISSIONS

Le terme péjoratif de « pion » qui est encore souvent employé pour qualifier les AED est assez révélateur de la place qu'on leur confère parfois dans les établissements. Il/elles se voient parfois confier des tâches administratives ou manuelles (déménagements, travaux) qui n'ont rien à voir avec leur statut. Or, si les missions des AED sont multiples et diverses, elles n'en sont pas moins 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 (voir p 41.) :

- Encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles, y compris le service d'internat, et, en dehors de ceux-ci, dans le cadre d'activités nécessitant un accompagnement des élèves.
- Appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique.
- Aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés (les AVS).
- Aide à l'utilisation des nouvelles technologies.
- Participation à l'aide aux devoirs et aux leçons.
- Les fonctions de surveillance des élèves, y compris pendant le service de restauration et en service d'internat.
- Participation à toute activité éducative, sportive, sociale ou culturelle et à des activités artistiques complémentaires aux enseignements.
- L'accès aux nouvelles technologies.
- L'appui aux documentalistes.
- L'encadrement et l'animation des activités du foyer socio-éducatif et de la maison des lycéens.
- L'aide à l'étude et aux devoirs.
- L'aide à l'animation des élèves internes hors temps scolaire.
- L'aide aux dispositifs collectifs d'intégration des élèves handicapés.
- L'encadrement des sorties scolaires.

► Revendications

Les missions des AED doivent être plus ciblées et précises, les AED ne sont pas des pions



la surveillance des examens ?

En théorie la surveillance des examens comme le bac et le brevet n'est pas dans les missions des AED. Ces tâches sont de la responsabilité des personnel-le-s enseignant-e-s. Faites attention à ne pas accepter une telle surveillance sans avoir reçu un ordre de mission (écrit) provenant de l'inspection académique ou du/de la chef-fe d'établissement.

En effet en cas de problème quelconque durant l'épreuve votre responsabilité pourrait être engagée.

un AED peut-il remplacer des personnels titulaires ?

Un-e AED peut se voir proposer de remplacer un-e enseignant-e ou un-e CPE pour une durée déterminée sans pour autant perdre le bénéfice de son contrat. A la fin du remplacement, il/elle peut reprendre son poste d'AED dans les mêmes conditions que celles fixées par son contrat initial. Il faut cependant veiller à ce qu'un contrat spécifique correspondant à la mission de remplacement effectuée soit bien signé.

Il est parfois possible de cumuler les deux activités (AED-enseignant-e), mais attention le temps de travail hebdomadaire et journalier doit être respecté (voir pages 22-25)

> **Décret du n°2014-724 (art7-bis)**



>> LE TEMPS DE TRAVAIL

Un temps de travail annualisé

En fonction des besoins du service dans votre établissement ou votre école, il peut vous être proposé un contrat à temps plein ou à temps partiel (100%, 80%, 75%, 70%...50%). En règle générale les textes recommandent d'établir des contrats pour des quotités égales ou supérieures à 50%.

1607 H annuelles

Le temps de travail des assistant-e-s d'éducation est annualisé. Celles et ceux qui sont à temps plein doivent effectuer 1607 h sur l'année scolaire - 803 heures et 30 minutes pour les AED à mi-temps.

Pour les assistant-e-s d'éducation ce temps de travail doit être lissé sur **une période minimale de 39 semaines ou sur une période maximale de 45 semaines**. Si l'établissement décide de répartir le temps de service sur 39 semaines, le temps de travail hebdomadaire d'un-e AED à 100% sera de 41 h 12 min (il sera de 35h et 45 min pour un-e AED dont le service s'étale sur 45 semaines).

Dois-je faire la journée de «solidarité»?

Non, en tout cas pas en plus. La journée de solidarité est comprise dans les 1607 heures. Cela correspond même aux 7 dernières heures des **1607 heures**

Vous avez signé votre contrat en cours d'année ?

Dans ce cas vous devez moins de 1607h.

Plaisir d'offrir !

Établie en 2004 par le gouvernement Raffarin suite à la canicule de 2003 ayant particulièrement touché les personnes âgées, elle consiste à travailler une journée supplémentaire de 7 heures sans rémunération supplémentaire. A l'époque les manquements de l'état et du gouvernement avaient fait scandale puisque plus de 15 000 personnes avaient trouvé la mort. Cette grosse arnaque vise donc à faire peser sur le dos des salarié-e-s le poids des manquements des autorités publiques en la matière en reversant une partie des revenus de cette journée pour financer des actions de prévention à destination des publics les plus sensibles. SUD éducation est pour l'abrogation de cette journée de «solidarité».

le crédit d'heures formation

une réduction du temps de travail pour les AED qui suivent une formation en parallèle de leur emploi

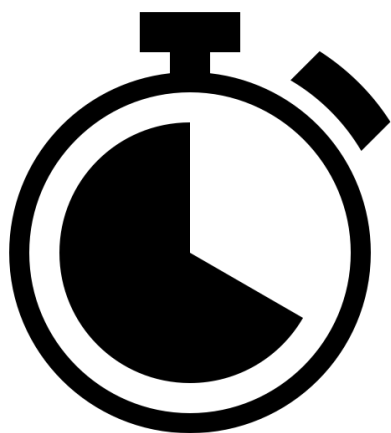
quotité de service	crédit d'heure
100 %	200 h
80 %	160 h
75 %	150 h
70 %	140 h
50 %	100 h

Si parallèlement à votre service d'assistant d'éducation vous suivez une formation professionnelle ou diplômante vous avez le droit au crédit d'heures formation. Concrètement cela se traduit par une réduction d'un certain volume d'heures dans l'année que vous pouvez consacrer à vos études sans perte de salaire. Pour un-e assistant-e d'éducation qui serait à temps plein, ce volume d'heures serait de 200h. Un-e AED qui effectue un service à 100% devra donc effectuer 1407 h dans l'année et non pas 1607 h. Pour un-e AED à 50% ce volume est de 100 h. Voir le tableau suivant pour toutes les autres situations. La demande est à effectuer auprès de l'autorité de recrutement (chef-fe d'établissement dans le secondaire et IEN dans le primaire).

Retrouver un tableau complet des heures à effectuer en fonction des différents paramètres liés à votre situation sur notre site.

► Nous revendiquons !

Nous exigeons l'octroi obligatoire de ce crédit car de nombreux abus existent encore dans ce domaine. Ce crédit d'heure doit être augmenté et les emplois du temps doivent s'adapter au maximum pour permettre aux AED de poursuivre au mieux leur formation. La baisse du temps de travail est un enjeu essentiel dans la réussite des études de toutes et tous.





temps de travail hebdomadaire

Obligations hebdomadaires de service
Les heures annuelles que vous devez effectuer (qui varient selon votre quotité de service > voir plus haut) sont réparties de manière hebdomadaire. Cependant le nombre de semaines que vous aurez à effectuer durant l'année peut varier d'un établissement à l'autre car cela relève de la décision du/de la chef-fe d'établissement qui peut souhaiter que le service des assistant-e-s d'éducation soit étalé sur une période allant de 39 et 45 semaines sur un contrat de 12 mois.

Généralement les établissements optent pour 39 semaines ce qui permet d'assurer un maximum de temps de présence devant les élèves.

La modulation

Le/la chef-fe d'établissement peut moduler le nombre d'heures hebdomadaires d'une semaine à l'autre mais dans la limite du nombre total d'heures dues par l'AED dans l'année. De façon concrète, vous pouvez être amené-e à remplacer un-e de vos collègues et donc travailler un jour de plus. Les heures que vous avez effectuées en plus devront vous être rendues à un autre moment de l'année.

important : garder une trace de tous les changements apportés à votre emploi du temps d'une semaine à l'autre.

EXEMPLE

Vous êtes AED à mi-temps. Vous devez effectuer un service de **803 h 30** minutes car vous n'avez pas de crédit de formation (voir plus haut). Dans votre établissement la direction fait le choix d'étaler le service des assistant-e-s d'éducation sur 39 semaines. Vous devrez donc travailler **20 heures et 36 minutes par semaine**. En revanche si la direction faisait le choix d'étaler votre service sur 45 semaines, vous devriez travailler 17h51 par semaine. **Par conséquent en fonction du nombre de semaines que vous devrez travailler dans l'année la durée de votre temps de travail hebdomadaire sera différente.**

Il est très important de tenir vos comptes et de bien noter, de votre côté, tous les changements qui seront apportés à votre emploi du temps en précisant les dates et le nombre d'heures concernées.

A noter que l'on ne peut vous faire travailler plus de 48h sur une semaine et plus de 44h de manière hebdomadaire sur une période de plus de 12 semaines.



Les semaines administratives ?

L'année scolaire est composée de 36 semaines, le reste de votre service devra donc s'effectuer durant les vacances scolaires. C'est ce qu'on appelle les semaines administratives. Dans la très grande majorité des établissements une semaine est effectuée par les AED au début des vacances d'été et une autre à la fin. Il est également possible pour les AED à mi-temps de rassembler ces deux semaines en une seule au début ou à la fin des vacances d'été tant que les heures effectuées ne dépassent pas la limite hebdomadaire du temps de travail fixée à 48h. Il est très rare que les directions d'établissement demandent à ce que soit effectuée une 39e semaine durant les périodes de petites vacances.

.....

Comment s'établit mon emploi du temps ?

Il n'y a aucun texte officiel à ce sujet. Dans la pratique c'est le/la CPE qui fixe les besoins du service et la répartition se fait en équipe en fonction des besoins et des nécessités des un-e-s et des autres. En cas de désaccord c'est l'administration qui prend la décision.

.....

Les heures supplémentaires ?

Pour les contrats de droit public (AED), elles n'existent pas au sens réglementaire, c'est-à-dire sous la forme d'un temps de travail supplémentaire moyennant une rémunération supplémentaire (cette pratique est même proscrite). Cependant il est fréquent, en cas de formation ou maladie d'un-e collègue, que nous en effectuions, mais moyennant récupération. Comptez donc vos heures !

Attention : pas d'heures sup' pour les assistants d'éducation

temps de travail quotidien

Concernant l'organisation du service quotidien quelques règles s'imposent et doivent se combiner :

10 H C'est la durée maximale de votre temps de travail quotidien

11 H C'est la durée de votre temps de repos quotidien minimal

12 H C'est l'amplitude de travail maximal qu'on peut vous imposer dans une journée

En cas de travail dans un internat

Si vous travaillez dans un internat le service de nuit est décompté de manière forfaitaire pour 3 heures. La période du service de nuit est fixée dans le règlement intérieur et s'étend de l'heure du coucher des élèves à celle du lever.

20 min de pause
toute les 6 heures

EXEMPLE

Votre service commence à 20h et se termine le lendemain à 8h du matin. Le règlement intérieur de l'établissement fixe l'heure de coucher à 22h et celle du lever à 7h. Vous allez donc effectuer **2 heures** de travail de 20h à 22h puis un forfait de **3 heures** s'applique pour le service de nuit de 22h à 7h du matin. A partir de 7h vous effectuez encore **1 heure** de travail jusqu'à 8h. **Votre service est alors terminé et le temps de travail qui vous sera comptabilisé sera de 6 heures.**

Si au cours d'une journée votre temps de travail est supérieur ou égal à 6h vous bénéficiez d'une pause de minimum 20 minutes qui est considérée comme du temps de travail. Cette pause fait partie de votre temps de service. En résumé si au cours d'une journée vous effectuez 6h de service vous travaillez en réalité 5h40 + 20 minutes de pause). Cette pause étant assimilée à du temps de travail vous ne devez pas effectuer votre pause en dehors de l'établissement.

La pause repas

Elle doit être comprise entre 30 et 45 minutes. Contrairement à la pause de 20 minutes évoquée plus haut, cette durée n'est pas considérée comme du temps de travail. Vous devez donc vous trouver dans un endroit hors de la présence des élèves sans que l'on vienne vous déranger. Vous pouvez durant cette période sortir de l'établissement et n'êtes pas à la disposition de votre établissement.

Quelques exemples

EXEMPLE 1

	Matin	Après-midi
Début	7 h 30	12 h 45
Fin	12 h	17 h 30

- > La pause repas est de 45 minutes > **Ok**
- > Votre temps de travail quotidien est de 4h30 le matin et de 4h45 l'après-midi soit = 9h15 dans la journée (dont les 20 minutes de pause) > **Ok**
- > L'amplitude horaire quotidienne est de 9h15 + 45 minutes de déjeuner = **10h > Ok**

EXEMPLE 2

	Matin	Après-midi
Début	7 h 30	16 h
Fin	13 h	20 h

- > Durée quotidienne du temps de travail = **9h30 (dont les 20 minutes de pause) > Ok**
- > Amplitude horaire : 20h - 7h30 = **12h30 > c'est illégal !**

comprendre sa fiche de paye

Dans les textes le traitement (la rémunération dans la fonction publique) des assistant-e-s d'éducation est fixé par rapport à l'indice brut 299. Dans la fonction publique, en fonction du métier exercé, du statut et de l'ancienneté va correspondre un indice brut particulier. Les AED n'ayant pas d'évolution de l'ancienneté restent pendant 6 ans au même indice brut (IB). Cela a l'air compliqué mais ce ne l'est pas tant que ça.

Comment est calculé mon salaire brut ?

A cet Indice Brut 299 correspond un Indice Majoré (IM) de rémunération qui permet de calculer votre salaire. Pour les AED il s'agit de l'Indice Majoré 311.

Pour obtenir votre salaire il suffit de multiplier votre Indice Majoré (IM) par la valeur du point d'indice (voir encadré). Depuis le 1er juillet 2016 la valeur du point d'indice est de 4,6581 €. En janvier 2017 elle est passée à 4,6860 €.

Si on multiplie $4,6860 \times 311$ et qu'on divise le résultat par 12 on obtient le salaire brut mensuel d'un-e AED à temps plein soit **1448,66 euros**.

Ce salaire mensuel brut est inférieur au SMIC brut ce qui n'est pas possible d'après les textes. Par conséquent vous toucherez une indemnité différentielle de 17,96 euros pour ramener votre traitement à celui du SMIC (décret 91-769 du 2 août 1991)

Comment calculer mon salaire net ?

Pour obtenir votre salaire net il faut déduire de votre brut un certain nombre de contributions dont voici quelques-unes:

La CSG

La Contribution Sociale Généralisée est un impôt destiné à participer au financement de la sécurité sociale, qui a augmenté de 1,7% en janvier 2018.

La CRDS

La Contribution pour le remboursement de la dette sociale est un impôt qui a pour objectif de résorber le « trou de la sécurité sociale ».

Contribution de Solidarité

Elle permet de contribuer à l'indemnisation des chômeur-e-s.

Assurance maladie

La cotisation d'assurance maladie-maternité-invalidité finance les prestations versées par le régime général de Sécurité sociale en cas d'incapacité de travail.

Assurance vieillesse

L'assurance vieillesse constitue le régime de retraite de base des salarié-e-s.

IRCANTEC

Il s'agit d'une cotisation à la retraite complémentaire des agent-e-s non-titulaires de la fonction publique.

Des aides supplémentaires ?

En fonction de votre situation géographique et familiale vous pouvez toucher deux aides supplémentaires qui viendront compléter votre salaire net :

Le supplément familial

Il est versé à l'agent-e qui a au moins un enfant à charge. Il est composé d'une part fixe et d'une part variable qui correspond à un pourcentage du traitement de l'agent-e concerné-e. Ce supplément est encadré par des montants minimum et maximum et se cumule avec les autres allocations familiales auxquelles vous avez droit. En tant qu'AED vous avez le droit au SFT mais la demande doit être faite par vos soins auprès du rectorat. Cela ne devient intéressant qu'à partir du second enfant puisque vous ne toucherez que 2,29 euros si vous êtes parent-e d'un enfant unique.

L'indemnité de résidence

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 déterminant le montant de l'indemnité.

En Languedoc-Roussillon plusieurs communes sont concernées :

> **en Zone 2** : Nîmes, Alès, Caissargues, Vestric-Candiac, Vergèze, Mus, Béziers, Boujan, Montpellier, Grabels, Perpignan, Rivesaltes, Toulouges (1% du traitement brut).

Suis-je payé-e pendant les vacances ?

Vos droits aux congés annuels sont pris pendant les vacances scolaires. Durant les vacances scolaires comprises dans votre contrat vous serez bien évidemment rémunéré-e.

Besoin de plus de détails et d'informations ?

www.sudeducationgard.ouvaton.org
www.sudeducation34.org
www.sudeducation66.org

► L'indemnité REP pour tous !

Les AED n'ont pas droit aux indemnités REP et REP+ ce qui est un véritable scandale puisqu'elles sont versées en guise de compensation pour les personnel-le-s qui travaillent dans des établissements de l'éducation prioritaire. Il s'agit d'une injustice flagrante. SUD éducation revendique le versement de ces primes aux AED comme à l'ensemble des personnels évoluant dans ce type de contexte (voir p 3-5).

>> PROTECTION SOCIALE

la sécurité sociale

En tant qu'AED vous dépendez du régime général de la sécurité sociale en matière d'assurance maladie. Comme dans beaucoup de départements c'est la MGEN (Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale) qui gère l'assurance maladie par délégation de service public c'est donc elle qui vous versera les indemnités journalières en cas de maladie. Attention car cela peut prêter à confusion, ce n'est pas parce que c'est la MGEN qui gère la sécurité sociale dans notre secteur que vous bénéficiez automatiquement d'une mutuelle. Ce choix-là vous appartient.

Quand commencent mes droits ?

La sécurité sociale permet en partie le remboursement des prestations en espèces (il s'agit de la rémunération comme nous le verrons plus bas) et celui des prestations en nature (c'est-à-dire tous les frais de santé comme les médicaments ou une consultation par exemple).

Lorsque vous débutez dans la fonction de surveillant-e il faudra attendre le 4e mois pour obtenir le remboursement de votre salaire en cas de maladie à la condition que vous ayez effectué 200 heures dans les 3 mois précédant votre arrêt. Pour le versement des prestations en nature (frais médicaux) il faut avoir effectué 200 heures dans les 3 mois précédant le début des soins ou 120 heures durant le mois précédant cette date.

Mon affiliation à la sécurité sociale peut-elle profiter à ma famille ?

Oui, en cotisant à la sécurité sociale vous permettez à certains membres de votre famille de devenir des « ayants droit » et de pouvoir ainsi bénéficier des prestations en nature pour la maladie et la maternité. C'est le cas pour :

- > Votre conjoint-e ou la personne qui vit avec vous maritalement.
- > Les enfants à charge et reconnus comme tels que ce soit les vôtres ou ceux de votre conjoint-e ayant droit. Il s'agit des enfants âgés de moins de 16 ans ou de moins de 20 ans en cas de poursuite d'études.
- > Une personne qui vit avec vous sous votre charge personnelle depuis au moins 12 mois.

la maladie

Congé maladie ordinaire

Lorsque vous êtes malade vous continuez à être rémunéré-e de façon variable selon votre ancienneté et la durée de votre arrêt maladie.

ancienneté	traitement
Après 4 mois d'ancienneté :	1 mois à traitement plein puis 1 mois à demi-traitement
Après 2 ans de service :	2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement
Après 3 ans de service :	3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

Ces droits sont valables sur une période de 12 mois consécutifs. Attention on ne parle pas ici d'année civile ou d'année scolaire. La période des 12 mois se déclenche dès votre premier jour de maladie et se termine 12 mois après.

.....

a) les démarches à effectuer

Votre certificat médical ou votre arrêt maladie doit être transmis à votre établissement dans les 48h. En parallèle il faudra transmettre votre feuille de maladie à la sécurité sociale (la MGEN dans notre académie).

► Jour de carence ?

La loi de finance 2018 vient de rétablir le jour de carence dans la fonction publique. C'est également valable pour les AED.

Auparavant s'appliquaient pour les AED 3 jours de carence, en application du régime général de la Sécurité Sociale. Cela signifiait que lorsque vous étiez malade la rémunération à plein traitement commençait à partir du 4ème jour. Autant dire que pour les maladies les plus courtes inférieures à 3 jours, comme c'est le plus souvent le cas, les AED n'étaient pas rémunéré-e-s. Cette situation dénoncée depuis longtemps par les organisations syndicales a enfin cessé.

Sud Éducation Languedoc Roussillon exige l'abrogation du jour de carence.

b) en cas de prolongation

Les demandes de prolongation doivent suivre une procédure identique. Attention cependant lorsque la maladie intervient durant une période de vacances. L'arrêt de travail doit débuter au moment de la reprise sinon les jours de vacances pourraient vous être comptabilisés. C'est la même situation si votre arrêt de travail intervient juste avant une période de vacances et risque de se dérouler durant vos congés.

congé longue maladie

Si vous êtes atteint-e d'une grave maladie reconnue comme telle et que vous êtes dans l'incapacité de travailler vous pouvez bénéficier d'un congé de longue maladie renouvelable pour des périodes allant de 3 à 6 mois et jusqu'à une durée totale de 3 ans. Pour y avoir droit il faut que vous ayez effectué au moins 3 ans de service. La procédure est la même que pour les fonctionnaires titulaires : vous devez être examiné-e par un médecin agréé compétent puis attendre l'avis du comité médical en charge du dossier. Le/la chef-fe de service donne ensuite son accord.

La prise en charge de votre salaire se fait de la manière suivante :

12 premiers mois	100% du traitement
24 mois suivants	50 % du traitement

Une fois ces trois années épuisées le congé pour longue maladie n'est renouvelable que si vous avez repris le travail pendant un an.

accident du travail

L'accident du travail c'est lorsqu'un accident vous arrive dans l'exercice de vos fonctions. Cela peut être dans votre établissement ou sur tous types de trajets liés à votre travail.

Que faire ?

Vous devez faire la déclaration auprès de votre établissement dans les 48h. C'est également auprès de l'établissement que doit se faire la demande de prise en charge (voir ci-dessous). Aucun des documents du dossier ne peut vous être refusé par l'établissement qui n'est absolument pas apte à juger de la situation. La reconnaissance de l'accident du travail se fait ultérieurement. En cas de reconnaissance de l'accident du travail (ou de la maladie professionnelle) vous avez le droit à un congé pour toute la durée de votre incapacité avant la guérison, la consolidation ou jusqu'au décès.

L'indemnisation :

Dès la prise de fonction	un mois de plein traitement
Après 2 ans d'ancienneté	2 mois de plein traitement
Après 3 ans d'ancienneté	3 mois de plein traitement

Par la suite les indemnités journalières sont versées soit par l'administration (si vous êtes à temps complet et embauché-e avec un contrat supérieur à un an) soit par la caisse primaire d'assurance maladie si vous êtes dans un autre cas (temps partiel, contrat inférieur à un an...).



maternité / paternité

En cas de naissance ou d'adoption il faut avoir 6 mois de service pour pouvoir bénéficier d'un congé maternité rémunéré.

Dans ce cas vous bénéficiez de :

- > **6 semaines** avant l'accouchement
- > **10 semaines** après l'accouchement

Les démarches

La grossesse doit être médicalement constatée avant la fin du troisième mois tandis que la déclaration auprès de la sécurité sociale doit être faite avant la fin du 4e mois. La demande de congé maternité doit être adressée par voie hiérarchique au rectorat et comporter les dates de début et de fin du congé en fonction de la date de naissance présumée.

Congé paternité

Le congé paternité est de droit. Vous bénéficiez de 11 jours à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance. Cette durée est portée à 18 jours en cas de naissances multiples (dont les dimanche et les jours fériés). A ces 11 jours s'ajoutent 3 jours pour la naissance ou l'adoption que vous pouvez prendre avant ou après cet événement. Ces trois jours peuvent être pris consécutivement ou non aux 11 jours du congé paternité. La demande de congé doit être faite au moins un mois à l'avance.

Grossesse pathologique

En cas de grossesse ou de couche pathologique justifiée par certificat médical vous avez le droit à des congés supplémentaires :

Dans ce cas vous bénéficiez de :

- > **2 semaines avant** qui s'ajoutent au congé prénatal
- > **4 semaines après** qui s'ajoutent au repos postnatal

La période supplémentaire de repos postnatal sera considérée comme un congé maladie ordinaire.

Aménagement

Si vous êtes enceinte vous pouvez bénéficier d'un aménagement de votre espace, de vos missions et de votre temps de travail après avis favorable du médecin du rectorat. De façon concrète à partir du 3e mois vous pouvez bénéficier d'une heure fractionnable en moins par jour.

En fonction des situations et suite à l'avis d'un médecin il est possible de reporter une partie du congé prénatal vers le congé postnatal.

De même si votre congé prénatal intervient pendant une période de vacances scolaires vous pouvez faire reporter une partie de votre congé prénatal vers le congé postnatal dans une période de 3 semaines (Loi du 5 mars 2007, Circulaire DGAFP B9 du 12 Juillet 2007 - courrier de la DGRH du MEN du 23 Juillet 2007 aux Recteurs et IA-DASEN).

>> AIDES SOCIALES

Plusieurs aides sociales sont ouvertes aux personnels de l'Éducation nationale dont les AED. Il faut distinguer des aides de type national et des aides de type rectoral qui sont plus souvent accessibles aux assistant-e-s d'éducation. Voici une sélection des aides qui sont le plus susceptible de vous être utiles. Vous en trouverez d'autres et plus de précisions sur notre site.

la CIV : aide à l'installation

Elle est destinée à aider les personnels qui arrivent dans l'académie dans leur installation et l'achat de nouveaux équipements. Dans les quartiers prioritaires ou politique de la ville, son montant est plafonné à 900 euros. L'aide ne peut dépasser le montant des dépenses engagées par l'agent-e. L'installation doit être consécutive à la nomination ou à la signature du contrat. Les AED y ont droit à partir du moment où leur contrat est supérieur à 6 mois. Attention cette aide n'est pas compatible avec l'ASIA pour changement logement.

allocation changement de logement > frais de déménagement

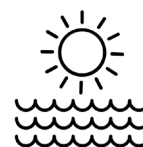
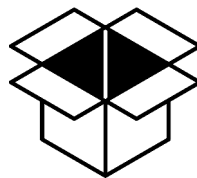
Cette aide permet de payer une partie des frais auxquels vous êtes confronté-e lors d'un déménagement (caution, frais d'agence, location véhicule ou déménageur professionnel) consécutif à un événement ou à des conditions particulières dont la liste est plus bas. Cette aide est plafonnée. Pour bénéficier de cette aide vous devez avoir été dans l'obligation de déménager pour une des raisons prises en charge par le dispositif.



Besoin d'en savoir plus ?

Consulter nos sites internet départementaux

**toutes les démarches
les conditions complètes
+ d'aides + d'infos + de détails**



garde d'enfant - chèque emploi service universel

Ce dispositif est exclusivement réservé aux agent-e-s en activité rémunéré-e-s sur le budget de l'État, ou sur le budget de certains établissements publics, ayant à leur charge un ou plusieurs enfants âgés de 0 à 6 ans, dont la garde est assurée à titre onéreux durant leurs heures de travail. Le montant de l'aide s'élève à 400€ ou 700€ par année pleine et par enfant à charge. Il est modulé en fonction des ressources, du lieu de résidence principale et de la situation familiale. Vous pourrez utiliser le CESU afin de financer différents modes de garde en fonction de vos besoins et des services à votre disposition.

chèque vacances

Comme les autres agent-e-s de la fonction publique titulaires ou non les AED ont droit aux chèques-vacances. Il s'agit d'un titre de paiement utilisable dans le cadre de vos vacances ou pour financer vos loisirs. Ces chèques sont à utiliser auprès de certains partenaires en France et en Europe. Le principe est simple : vous épargnez pendant une période de 4 à 12 mois pour obtenir un chèque-vacances du montant que vous souhaitez. En fonction de votre situation, de votre âge et de vos revenus l'État prendra en charge une partie plus ou moins importante de la valeur de votre chèque-vacances.

indemnité de transport

Vous avez le droit à un remboursement par votre employeur d'une partie du titre de transport public ou d'une partie de l'abonnement souscrit pour vos déplacements entre votre domicile et le lieu de travail.

autres aides

Il existe d'autres aides sociales pour les AED. Vous en trouverez une liste plus complète et des informations détaillées sur notre site. Vous pouvez également vous rendre sur le site du rectorat à la rubrique action sociale.

>> AUTORISATIONS D'ABSENCES

autorisation d'absence de «droit»

Les autorisations d'absence dites « de droit » ne peuvent pas vous être refusées par l'administration.

Examens médicaux obligatoires

Pour se rendre aux examens médicaux :

- > liés à une grossesse ou pour suivre des séances de préparation à l'accouchement.
- > liés à la visite médicale de prévention prétendument annuelle en faveur des agents.

Participation à un jury d'assises

Travaux d'une assemblée électorale

Vous pouvez obtenir des autorisations d'absence pour assurer la présence dans les instances liées à une éventuelle élection en tant que conseiller-e municipal-e, départemental-e ou régional-e.

Absence pour raison syndicale

> Des autorisations spéciales d'absence (ASA) peuvent vous être attribuées pour participer à tous types de réunions décisionnelles de votre organisation syndicale.

> Idem pour participer à des organismes de consultation paritaires.

> Participation à l'heure mensuelle d'information syndicale.

tous les textes et les références réglementaires sont disponibles sur nos sites

Les autorisations d'absences soumises à la nécessité de services et facultatives

Les autorisations d'absences soumises à la nécessité sont de droit sous réserve d'une suspension du service public d'éducation que le/la chef-fe d'établissement devra motiver par écrit, ce qui rend leur refus peu probable (circulaire SE1 2014-2 du 3 juillet 2014).

Candidature à un concours de recrutement ou un examen universitaire ou professionnel

Les assistant-e-s d'éducation peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour examens et concours. Selon les textes il convient d'accorder aux assistant-e-s d'éducation des autorisations d'absence, sans récupération, nécessaires pour présenter les épreuves des examens et concours auxquels ils et elles sont régulièrement inscrit-e-s. Ces autorisations d'absence couvrent au moins la durée de la session augmentée de deux jours de préparation.

Événements familiaux :

En cas de PACS ou de mariage vous avez le droit à 5 jours ouvrables (c'est-à-dire que le dimanche et les jours fériés ne sont pas comptabilisés).

Absences pour enfant malade

Des autorisations d'absences sont possibles pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans ou assurer sa garde sur présentation d'un certificat médical. Il n'y a pas de limite d'âge si votre enfant est handicapé.

> Si vous êtes deux parents à bénéficier de cette disposition vos droits sont partagés également entre vous deux dans les mêmes proportions. Exemple : 6 jours chacun si vous êtes tous les deux à 100% et ainsi de suite.

Autorisations d'absence liées à la naissance ou à l'adoption :

Vous avez droit à 3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption, cumulables, le cas échéant, avec le congé de paternité, qui est de 11 jours ouvrables au plus, inclus dans une période de quinze jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Fêtes religieuses :

Selon votre confession religieuse vous pouvez obtenir des autorisations d'absence pour célébrer des fêtes religieuses à condition que le fonctionnement du service demeure normal.

> Si vous êtes seul-e à pouvoir bénéficier de cette autorisation d'absence vous avez droit à :

- 12 jours si vous êtes à 100%
- 11 jours si vous êtes à 90%
- 9,5 si vous êtes à 80 %
- 6 jours si vous êtes à 50%

>> LES CONGES

Congé parental de droit

Les assistant-e-s d'éducation peuvent bénéficier d'un congé parental de droit pour élever un-e enfant de moins de trois ans. La demande est à faire un mois avant la date prévue de début du congé parental qui se demande par tranches de 6 mois. Il peut être pris immédiatement après un congé maternité ou un congé d'adoption, en respectant le délai de demande d'un mois. (voir notre brochure sur les congés liés à la parentalité)

Congé en vue d'adoption

Le congé vous est accordé pour aller adopter un enfant dans les régions d'outre-mer ou à l'étranger. Vous avez droit à 6 semaines. La demande doit se faire 15 jours avant le congé par lettre recommandée.

Congés de solidarité familiale

Ce congé vous est accordé lorsqu'un proche de votre famille (ascendant ou descendant, un frère, une sœur, une personne vivant sous le même toit et vous ayant désigné comme personne de confiance au sens de la loi), est dans une situation durant laquelle son pronostic vital est engagé ou se retrouve dans une phase avancée ou finale d'une maladie ou à la suite d'un accident.

La durée de ce congé est de 3 mois. Il est renouvelable une fois. Il n'est pas rémunéré mais vous pouvez bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Plusieurs possibilités s'offrent à vous dans ce cas-là :

- > Soit vous prenez votre congé de façon continue.
- > Soit par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs.
- > Soit sous la forme d'un service à temps partiel (50, 60, 70, 80%)



Congé d'une durée maximale de trois ans

Ce congé est accordé pour : élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il/elle est lié-e par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci/celle-ci est astreint-e à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent-e non titulaire.

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

Congé de présence parentale

Si l'un de vos enfants est atteint d'une maladie, victime d'un accident ou souffrant d'un handicap nécessitant une présence soutenue et permanente vous pouvez bénéficier d'un congé d'une durée de 310 jours ouvrés sur une période de 36 mois. La demande doit être faite 15 jours avant le congé et sur présentation d'un certificat médical. Ces jours sont comptabilisés comme des jours d'activité à temps plein dans le décompte de votre ancienneté.

Congés pour raisons de famille

Sous réserve des conditions du service, vous pouvez demander un congé pour raison familiale de 15 jours par an maximum.

Congé pour formation syndicale

Voir aux pages 38 et 39



Droits syndicaux

droit de grève

Il s'agit là d'un droit fondamental et constitutionnel. En tant qu'AED vous avez parfaitement le droit de faire grève comme les autres personnels de l'Education nationale.

En théorie pour faire grève, il faut qu'il y ai un préavis de grève. Tout syndicat dont les statuts sont déposés (pas une section d'établissement ou un adhérent) peut user du droit d'appeler à la grève et déposer un préavis de grève.

Si vous prenez la décision de faire grève en réaction à une situation propre à votre établissement ou à une revendication particulière vous pouvez nous contacter. Attention cependant de nous informer suffisamment à l'avance pour que les délais soient respectés (5 jours, sans compter le jour de l'expédition et celui de la grève).

Heures d'infos syndicales

Chaque agent a le droit de participer, a son choix à l'une de ces réunions mensuelles d'information dans la limite d'une heure par mois. La durée de chaque réunion ne peut excéder une heure (sauf si elle a lieu pendant la dernière heure de service et elle peut alors se prolonger au-delà de la durée du service en application de l'article 4 du décret n°82-447). Le salaire est bien entendu maintenu durant chacune de ses heures (que l'on soit en service ou non).

Dois-je me déclarer gréviste à l'avance?

Rien ne vous oblige à vous déclarer gréviste à l'avance, y compris le jour de la grève. C'est à l'administration de trouver la raison de votre absence. L'administration ne saurait en aucun cas faire pression sur vous pour exiger une telle déclaration.

+ de détails sur les droits syndicaux

consulter nos sites internet



le devoir de réserve ça n'existe pas !

Nombreux sont celles et ceux qui nous rapportent avoir reçu des reproches, voire des menaces, de la part de leurs supérieurs hiérarchiques (proviseurs, IEN, voire responsables plus élevés, secrétaires généraux, DRH, Directeurs académiques, Présidents d'Université). Ces reproches, ces menaces, peuvent se résumer ainsi : « vous n'avez pas respecté le devoir de réserve, vous n'avez pas à vous exprimer publiquement ! ».

Que ce soit de manière volontaire ou non, ces derniers se trompent lourdement. SUD éducation affirme haut et fort que le devoir de réserve n'existe pas. Il ne figure absolument dans nos statuts ! Au contraire !

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. (article 6 de la loi 83-634, dite loi Le Pors, Titre I du Statut Général).

En réalité, si devoir de neutralité il y a, il s'applique plutôt aux fonctionnaires les plus hauts placés dans la hiérarchie de manière croissante en fonction du poste occupé. Si ce devoir de réserve n'est pas présent dans nos statuts, ce n'est pas par simple oubli, c'est une volonté délibérée prise par Anicet Le Pors, ancien ministre de la fonction publique et auteur des lois portant statut général des fonctionnaires.

Précarité et droits syndicaux

Dans l'Education nationale, les droits syndicaux sont les mêmes pour tou-te-s. Cependant les personnel-le-s les plus précaires comme les AED hésitent souvent à se les approprier. La raison principale est à chercher dans la précarité des statuts. Même si l'administration ne le reconnaîtra jamais, la répression syndicale existe. C'est pourtant l'utilisation de ces droits syndicaux et la mobilisation des collègues qui permettra d'améliorer le statut des AED. Des contrats de travail plus longs, comme nous le revendiquons (dans un premier temps) permettraient de sécuriser les Assistant-e-s d'éducation et ainsi permettre de gagner de nouveaux droits.

Lors de la mobilisation du printemps 2016, des pressions hiérarchiques ont été effectuées sur les collègues. Sud Éducation est intervenu auprès de la direction académique qui s'est engagée à être vigilante. N'hésitez donc pas à nous signaler toutes situation similaires. **IL NE FAUT SURTOUT PAS SE LAISSER IMPRESSIONNER !**



SUD éducat, KEZAKO ?

UN SYNDICAT SOLIDAIRE

Précarité, libertés publiques, droits des femmes, discriminations de genre, racisme, sans-papiers, La Poste, le Rail, OGM, recherche, culture, services publics, etc., toutes nos luttes doivent converger, dans le public et le privé. Notre Union syndicale Solidaires y contribue activement (elle regroupe les syndicats SUD et d'autres syndicats de différents secteurs professionnels du public et du privé). Partout, la solidarité doit l'emporter sur la concurrence et la recherche du profit.

UN SYNDICAT UNITAIRE ET INTERCATEGORIEL

Parce que sectoriser les luttes et éparpiller les revendications revient à faire le jeu des pouvoirs, nous sommes un syndicat résolument intercatégoriel : un seul syndicat pour tous les personnel-le-s de l'Éducation nationale, tous métiers confondus, de la maternelle à l'université, sans condition ni de statut ni de grade, titulaire ou non. SUD éducation prône l'unité d'action du front syndical, tout en portant ses propres orientations pour faire vivre le débat démocratique et mener les actions nécessaires.

UN SYNDICAT DEMOCRATIQUE

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

UN SYNDICAT DE LUTTE

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

UN SYNDICAT DE TRANSFORMATION SOCIALE

SUD éducation lutte pour les revendications immédiates des personnels (salaires, conditions de travail, protection sociale, etc.) mais aussi pour une rupture avec ce système qui vit de l'inégalité et de la précarité : pour une autre école, une autre société. Nous ne sommes ni nostalgiques d'un passé idéalisé ni pour le statu quo : l'école et la société sont profondément injustes, elles ont besoin de transformations majeures. Pour être efficace, notre syndicalisme ne s'arrête donc pas à la porte des lieux de travail.



Recrutement et emploi des AED

- > Décret n°2003-484 du 6 juin 2003
- > Circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003

Temps de travail des AED

- > Décret n°2000-815 du 25 août 2000

Contrats, renouvellement, durée, période d'essai

- > Décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Rupture du contrat, démission, licenciement

- > Décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Rémunération

- > Décret n°2003-484 du 6 juin 2003
- > Décret 91-769 du 2 août 1991
- > Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010
- > Circulaire FP du 22 mars 2011

Maladie, accident du travail, parentalité...

- > Décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Congés, autorisations d'absence

- > Décret 86-83 du 17 janvier 1986.
- > Circulaire SE1 2014-2 du 3 juillet 2014
- > Circulaire n° 2008-108 du 21-8-2008

Droits syndicaux

- > Décret 82-447 du 28 mai 1982
- > Arrêté du 29 août 2014
- > Décret n°84-474 du 15 juin 1984

Une autre école

Une autre société !

SUD éducation
Hérault
23 rue Lakanal
34 090 Montpellier
Tel : 04.67.02.10.32
syndicat@sudeducation34.org
www.sudeducation34.org

SUD éducation
PO/Aude
4 bis avenue Marcelin
Albert
66 000 Perpignan
Tel : 06.84.89.01.17
66-11@sudeducation.org
www.sudeducation66.org/

éducation
Sud
Solidaires
LANGUEDOC-ROUSSILLON

SUD éducation Gard-Lozère
6 rue Porte d'Alès
30 000 Nîmes
tél: 04 66 36 25 70
sudeducation.gard@ouvaton.org
sudeducationgard.ouvaton.org