

Assistants d'éducation et assistants pédagogiques

Rentrée 2021 : ce qu'il faut savoir

Ce dossier spécial AED vous fournit les informations indispensables pour cette rentrée, mais connaître ses droits ne suffit pas, le syndicat vous aidera à les faire respecter. Contactez le/la délégué-e SNFOLC de votre établissement ou de votre département. Ils répondront à vos questions et vous aideront à faire aboutir vos revendications.

Pendant la crise sanitaire, les AED et AP ont été placés en première ligne, ils ont même été sollicités pour encadrer des groupes d'élèves, animer des activités. Cela n'a pas empêché le ministère et les rectorats de réduire leur nombre dans les établissements à cette rentrée, le nombre d'AED servant de variable d'ajustement pour permettre aux rectorats d'équilibrer leur budget.

Sous prétexte « de protocole sanitaire », le ministère laisse les coudées franches aux établissements pour organiser les services. Les AED et les AP sont donc de nouveau en première ligne et leurs missions sont révisées en fonction de l'organisation décidée par chaque établissement.

Dans ce contexte, la confusion et un climat d'insécurité sont entretenus par le gouvernement : insécurité salariale, point d'indice gelé en 2021, suppressions de postes dans l'Education nationale, plans sociaux dans le privé, absence de rallonge budgétaire pour recruter des personnels supplémentaires dans l'Education nationale... La crise sanitaire sert à faire pression sur les salariés pour

les faire renoncer à leurs droits. Le déconfinement économique s'accompagne d'un confinement démocratique.

FO maintient sa revendication : recrutement d'AED supplémentaires, augmentation des salaires !

En effet, pour garantir le respect des gestes barrière et des distanciations sociales, il est impératif que les personnels soient en nombre suffisant pour accueillir les élèves dans des conditions de sécurité satisfaisante. Au lieu de supprimer des postes d'AED à cette rentrée, le ministère serait mieux inspiré d'en recruter. Car pour faire face aux conditions particulières de cette rentrée, la réponse n'est ni de faire travailler davantage les AED en leur promettant des heures supplémentaires (qu'ils ne peuvent percevoir) ou des rattrapages (dont ils ne voient pas la concrétisation), ni de proposer un bricolage local au mépris des droits statutaires des personnels, c'est de recruter des surveillants supplémentaires et de les payer correctement.

Pour FO, la situation est la même que pour les personnels hospitaliers, la revendication est la même, la réponse doit être la même : création des postes réclamés par les personnels. Cette revendication est plus que jamais d'actualité. Les militants FO vous aideront à la défendre et à la faire valoir à tous les niveaux.

Rentrée et COVID

■ En raison de mes soucis de santé, je suis personnel vulnérable, que faire pour me protéger ?

Chaque agent peut demander à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour raison médicale. C'est un droit pour tous les personnels dont l'employeur doit assurer la protection. Attention ! Elle n'est pas accordée par le chef d'établissement mais par le médecin de prévention du rectorat afin de garantir le respect du secret médical. Contactez le SNFOLC qui vous aidera à rédiger la demande et appuiera vos démarches.

■ Dispositif « Devoirs faits »

Le dispositif, prévoit de faire appel aux AED et de modifier leurs missions. Vous allez forcément être sollicité-e pour intégrer cette activité, avec des conséquences sur l'organisation de votre service.

■ Peut-on vous l'imposer ?

Au fil des décrets et circulaires, les missions des AED et des assistants pédagogiques se ressemblent. Le décret du 4 avril 2008 a élargi les activités des AED (accompagnement éducatif, participation à des activités artistiques complémentaires aux enseignements). **Les missions des assistants pédagogiques** consistent en un soutien aux élèves : accompagnement de la scolarité, soutien scolaire, aide méthodologique et transversale, aide au travail personnel (décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 modifié par le décret du 22 septembre 2005).

► Comme le ministère n'annonce pas de création d'emplois d'AED, ces fonctions sont remplies aux dépens de la surveillance. Si vous êtes dans votre période d'essai, la pression risque d'être forte. N'hésitez pas à demander conseil au délégué FO ou à contacter le SNFOLC de votre département.

■ Les assistants d'éducation en préprofessionnalisation (AED-Prépro)

L'article 14 de la loi Blanquer « *École de la Confiance* » prévoit un dispositif de pré-professionnalisation des AED. Depuis la rentrée 2019, des étudiants souhaitant devenir professeur en anglais, lettres modernes et mathématiques peuvent être recrutés sous ce type de contrat.

Le temps de travail dans l'établissement est limité à 8 heures par semaine, sur 39 semaines. La rémunération (cumulable avec la bourse d'enseignement supérieur) est de 693 € net mensuel en L2 ; 963 € net mensuel en L3 ; 980 € net mensuel en M1 MEEF. Les AED suivent la totalité de leur formation à l'université avec une stricte obligation de présence à l'ensemble des enseignements de cours magistraux, travaux dirigés et travaux pratiques.

Une formation par alternance, cheval de Troie contre la formation sous statut

Recrutés par contrat dès la 2^{ème} année de licence, ces AED suivent une formation par apprentissage aux métiers de l'enseignement. Les AED-prépro signent leur contrat dans les établissements. C'est donc la mise en place d'une nouvelle catégorie de contractuels directement recrutés et employés par le chef d'établissement pour 3 ans.

Ils ne bénéficient pas du statut d'élève-professeur et sont soumis à la même précarité que les actuels AED : être exposés au licenciement ou au non-renouvellement de leur contrat durant toutes les années qui les séparent de la titularisation. Rien à voir, donc, avec un véritable pré-recrutement inscrit dans le cadre de la carrière et du statut.

Il n'existe aucune garantie qu'une fois sur le terrain ils ne se verront pas imposer des fonctions de remplaçant dès la première année. Ils risquent donc d'être utilisés comme remplaçants en cas d'absence de professeur ou de petit bloc de moyens provisoire non pourvu. En effet, l'AED en préprofessionnalisation est placé en situation de ne pas pouvoir refuser quoi que ce soit, la poursuite de son apprentissage dépendant à la fois de sa réussite aux épreuves de fin de L2 et de L3 et du maintien de son contrat.

FO craint que ce nouveau dispositif ne fabrique, comme la masterisation des concours, un nouveau vivier de « reçus collés » qui en cas d'échec au concours n'aurait comme perspective que d'aller grossir les rangs des contractuels.



LE VESTIAIRE DE L'AED

Site Internet du SNFOLC
www.fo-snfolc.fr

Votre temps de travail : ce qu'il faut savoir

		Temps plein	Mi-temps
Sur l'année	Temps annuel de base	1607 heures	803,5 heures
	Crédit d'heures pour formation (sous réserve de justificatif)	- 200 heures	- 100 heures
	Nombre maximal de semaines	39 à 45 semaines	
	Formation d'adaptation à l'emploi	Autorisations d'absence sans récupération	
Sur la journée	Amplitude maximale entre le début et la fin de la journée.	12 heures	
	Temps de travail maximal	10 heures	
	Temps de pause	20 minutes à partir de 6 heures travaillées	
	Temps de repas	45 minutes de pause entre 11h et 14h	
Si vous assurez un service d'internat, le service de nuit (du coucher au lever des élèves) doit vous être compté forfaitairement pour 3 heures.			

■ Assistants pédagogiques, le savez-vous ?

Dans la mesure où vous travaillez sur des missions pédagogiques (bac +2 exigé), vous pouvez demander, conformément à l'article 2 modifié du décret modifié n°2003-484 du 6 juin 2003 un service sur 36 semaines et un temps de préparation d'un maximum annuel de 200 heures pour un temps plein.

■ Le décompte des jours fériés

S'il tombe sur un jour habituellement travaillé par l'agent, un jour férié doit être décompté pour le nombre d'heures prévues à votre emploi du temps. Les jours fériés chômés ne sont pas à récupérer. Ils sont à déduire de votre temps annuel de travail, vous êtes considéré-e en activité. (Circulaire n°2002-007 du 21 janvier 2002)

► En cas de refus de respecter ce décompte, contactez le SNFOLC. Ses délégués sauront faire respecter vos droits.

■ Pause de 20 minutes = pause méridienne ?

Non. La pause de 20 minutes est incluse dans le temps de travail. Elle est prévue par le Code du travail pour tous les salariés à partir de 6 heures de travail dans la journée.

La pause méridienne ne fait pas partie de votre temps de travail si vous ne prenez pas votre repas sur votre lieu de travail. Vous êtes alors libéré-e de vos obligations de service car vous n'êtes pas à la disposition de votre employeur. En revanche, elle fait partie de votre temps de travail si vous prenez votre repas sur votre lieu de travail car vous restez alors à disposition de votre employeur.

► Nous vous conseillons de demander à les faire figurer explicitement sur votre planning pour clarifier vos responsabilités au moment de ces pauses et aussi éviter toute dérive.

Primes et aides pour les AED

Contactez le SNFOLC pour savoir si vous pouvez en bénéficier. Par exemple :

■ La prime d'activité concerne les AED et les AP

La prime d'activité est versée aux actifs (à temps plein ou à temps

partiel) qui perçoivent une rémunération inférieure à un certain plafond. Pour bénéficiaire de la prime activité 2020, il faut percevoir entre 285 € et 1 806 € nets (pour une personne seule).

Le montant de la prime d'activité varie en fonction des ressources prises en compte :

- ▶ Les revenus professionnels
- ▶ Les allocations de remplacement telles que l'allocation de retour à l'emploi, les indemnités journalières ...
- ▶ Les aides sociales telles que les allocations logement, les allocations familiales, ...

Pour savoir si vous respectez les plafonds en vigueur, il est conseillé de faire une simulation.

Par exemple :

- ▶ avec 1000 euros de salaire net mensuel, un AED seul sans autre ressource touche 271 € de prime d'activité.
- ▶ pour un AED touchant des revenus identiques, mais avec 300 € d'APL par mois en plus, l'aide perçue au titre de la prime d'activité atteint 205 €.

■ Des aides de l'Etat pour les AED

- **Aide au cautionnement, ou prêts à l'amélioration de l'habitat**
- **Les chèques vacances**, il est possible de faire une simulation sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr/cheque-vacances>.
- **Le CESU** (chèque emploi service universel) garde d'enfants et la subvention repas (1,21€ par repas et par jour) sont également accessibles.
- **Aide au logement** : si vous avez été recruté-e dans un établissement REP ou REP+ et si vous avez dû emménager pour rejoindre votre affectation.

Concours et formations

■ Le calendrier des concours de la session 2021

Les inscriptions à tous les concours de la session 2021 auront lieu à l'automne. Les modalités seront précisées au mois de septembre 2021.

Attention : ne pas attendre le dernier moment pour s'inscrire, le serveur risque d'être saturé.

Concours externes et troisième concours

Les épreuves d'admissibilité

Les dates des épreuves écrites seront communiquées au mois de septembre 2021.

Les épreuves d'admission

Le calendrier prévisionnel ainsi que le lieu des épreuves d'admission pourront être consultés sur le site Publinet à partir du mois de janvier 2022.

Concours internes

Un calendrier détaillé sera publié au mois de septembre 2021.

Épreuves d'admission

Les calendriers prévisionnels ainsi que les lieux des épreuves d'admission seront affichés sur le site Publinet à partir du mois de janvier 2022.

■ Le droit à la formation

Comme tout salarié, l'AED bénéficie d'un droit à la formation. Celui-ci est de plus en plus remis en cause par l'administration.

Le statut d'AED prévoit un crédit de 200 heures pour la formation pour un temps complet. Dans ce cadre, il est possible de s'inscrire à l'une des formations permettant d'obtenir un diplôme ou de préparer un concours.

Pour se former, les AED bénéficient aussi d'une formation organisée par le rectorat dite « d'adaptation à l'emploi ». Elle est déduite du

temps de travail (donc pas en plus) et se déroule, généralement, en début d'année.

Enfin, comme tout salarié, l'AED a droit à cumuler un crédit d'heures de formation. 24h par an, plafonné à 120h. Tous les contrats, publics ou privés, sont pris en compte.

Attention : L'article 1 de la loi dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » transforme la notion d'heure en euros. Le CPF, compte attaché au seul individu, est déjà une régression par rapport au DIF mais avec la monétisation du compte, le droit à la formation est encore fragilisé. Compter en euros et non plus en heures a pour conséquence la possibilité d'une dévaluation constante des droits en fonction, notamment, du coût des formations. Rien ne justifie donc qu'on refuse à un AED le droit à la formation. En cas de difficulté à faire valoir ce droit, contactez FO.

Votre protection

Les AED ont droit à la protection fonctionnelle comme les autres personnels de l'établissement (article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983) dès lors qu'ils en font la demande et que la condition fixée par l'article 11 est remplie (l'agression a un rapport avec le service, la fonction de l'agent), même si l'agression a eu lieu en dehors de son temps de service et hors de l'établissement.

▶ **Cette protection n'est pas accordée automatiquement.** L'AED doit établir la matérialité des faits (témoignages, certificat médical en cas d'agression physique, etc). De son côté, l'administration doit rassembler des éléments de preuve, susciter des témoignages, etc.

La première chose à faire est de ne pas rester isolé-e. Il faut contacter aussitôt que possible le syndicat, la section départementale ou académique. Ses militants, en relation avec le CHSCT (comité hygiène, sécurité et conditions de travail) vous aideront à rédiger la demande et interviendront à tous les niveaux pour vous permettre d'obtenir son application.

FO revendique pour les AED et les AP

▶ 28 heures hebdomadaires pour les surveillants d'externat, 32 heures pour ceux qui font de l'internat.

▶ Augmentation du nombre de postes de surveillants, le recrutement est indispensable !

▶ Une heure d'accompagnement éducatif comptée deux heures et sur la base du volontariat.

▶ Versement des indemnités REP.

▶ Prise en charge des frais de repas et de transport des AED.

▶ Droit à mutation.

▶ Rétablissement du statut de surveillant étudiant.

▶ Réouverture des concours internes dans toutes les disciplines.

▶ Garantie de réemploi. Aucun licenciement des surveillants.

▶ Aucune modification de l'emploi du temps annuel sans l'accord de l'AED.

Ne restez pas isolé-e, syndiquez-vous au SNFOLC

Pour faire respecter vos droits, il faut d'abord les connaître.
Mais cela ne suffit pas et l'intervention du syndicat est utile et nécessaire.



Parce que le contrat des AED est fragile, les AED sont exposés à de nombreuses pressions, il est difficile de faire respecter tout seul ses droits. L'aide d'un représentant FO pour vous conseiller, vous accompagner et vous défendre est souvent décisive.

Le syndicalisme c'est la possibilité de s'organiser ensemble pour faire valoir ses droits collectifs et faire respecter ses droits individuels. Salaires, statuts, seule une confédération peut peser de tout son poids pour gagner contre l'austérité !

FO

Demande d'information

ou d'adhésion

AED ET AP

Nom :

Prénom :

Adresse :

Nom et adresse de l'établissement :

Téléphone :

Courriel :

Bulletin à renvoyer à la section départementale (utilisez le flashcode)

SNFOLC
Siège national

6-8 rue Gaston Lauriau - 93513 Montreuil Cedex
Tél. : 01 56 93 22 44

Courriel
snfolc.national@fo-fnecfp.fr

site internet national du SNFOLC
www.fo-snfolc.fr