

## Spécial AED



## Pour préserver nos droits !

### SOMMAIRE

- p 2 : Édito
- p 3-5 : Contrats
- p 6 : Temps de service et emploi du temps
- p 7-8 : Salaires et indemnités
- p 9-11 : Droit à la formation
- p 12-13 : Conflits du travail et droits syndicaux
- p 14 : Textes réglementaires
- p 15-16 : Syndicalisation

## Édito Halte au mépris !

Que vous soyez dans votre 1<sup>ère</sup> année, au terme de vos 6 ans en CDD ou en CDI, le SNES-FSU sera à vos côtés pour vous conseiller et vous aider à la reconnaissance de vos droits.

Une nouvelle année scolaire commence avec son lot d'incertitudes et de revendications à porter pour défendre votre fonction et améliorer un statut encore bien trop précaire même si vous avez pu obtenir un CDI.

Les années précédentes nous ont prouvé que seule une mobilisation forte permet d'obtenir quelques avancées (ex. obtention de la prime REP en janvier 2023, renoncement à la création des ARE en 2024...).

Les AED sont indispensables au bon fonctionnement des établissements, sont des éléments de référence pour nos jeunes, et permettent de pacifier nombre de conflits sous-jacents.

Mais leurs missions n'ont cessé de s'intensifier et de se diversifier (postes de surveillance de plus en plus démultipliés dans le cadre de la sécurisation des établissements, participation au dispositif « Devoirs faits », gestion de projets et d'animation diverses...) et ceci sans une revalorisation salariale autre que celle liée au point d'indice en janvier 2024. Preuve en est qu'alors que depuis 2022 les AED sont autorisés à effectuer des heures supplémentaires (mais comment en faire quand vous réalisez déjà plus de 40 heures de travail par semaine pour un temps complet ?), le taux de l'HS fixé par arrêté en décembre 2021 est toujours à 13,11€ ; certes cela correspondant bien à une majoration de 25 % mais ... en suivant la valeur du SMIC 2021 !

Et pourtant, il s'agit d'emplois qui nécessitent une

qualification acquise sur le terrain mais qui n'est pas reconnue. Pas reconnue quand ces personnels doivent subir six années de CDD reconductible, quand aucune perspective d'intégration à la fonction publique ne leur est offerte, et quand la perspective d'obtenir un CDI génère angoisse et parfois déception...

N'oublions pas que la circulaire qui fixe vos conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération date de 2003 !! Il est temps que cela change !

Pour préserver nos droits, il faut d'abord les connaître !

Ce petit mémo vous présente un récapitulatif succinct mais il est impossible de traiter de toutes les situations que vous risquez de rencontrer alors, pour de plus amples renseignements, n'hésitez pas à nous contacter !

### **Pour préserver nos droits, il faut d'abord les connaître !**

Les syndicats de la FSU, soucieux de défendre vos droits et vos conditions de rémunération et de travail, restent déterminés à faire avancer nos

revendications mais cela ne peut se faire sans vous !

Et vous êtes assez nombreux pour cela puisque selon les chiffres du ministère il y a près de 60 000 personnes sous contrat AED et au niveau académique c'est quand même 2 554 personnes dont 10 % en CDI qui occupent ces postes ! Alors TOUS ENSEMBLE faisons en sorte que vos revendications soient entendues !!!

**BONNE ANNEE SCOLAIRE à TOUTES et TOUS ! et à bientôt !**

Mireille GUIBBERT, Responsable du secteur AED pour le SNES-FSU académique



## Contrats

Tous les AED sont des agents contractuels sous contrat de droit public. Cela implique que ce n'est pas le code du contrat mais des lois et des textes réglementaires (décrets, arrêtés et circulaires) qui fixent les règles et c'est le tribunal administratif et non le conseil des prud'hommes qui est compétent en cas de litige.

Le contrat précise les fonctions pour lesquelles vous êtes recruté, la durée pour laquelle il est établi, la quotité de travail, l'établissement dans lequel vous exercez et l'établissement mutualisateur si vous êtes en CDD (un lycée par département qui gère votre salaire) alors que pour les AED en CDI c'est la DPE4 (Division des Personnels Enseignants) qui assure la gestion administrative et financière et la DDFIP (Direction Départementale des Finances Publiques)

### 6 ans en CDD

La loi autorise des contrats de 3 ans renouvelables une fois mais EN REALITE les contrats sont de 1 an renouvelés pour un maximum de 6 ans (et ce même si vous changez d'académie ou de ministère).

**Eventuellement un CDI...** car le décret du 9 août 2022 n'a pas instauré un droit opposable mais une simple possibilité donnée aux recteurs.

### Durée



Pour l'année scolaire, vos contrats doivent être du 1er septembre au 31 août et ne peuvent être inférieurs qu'en cas de remplacement



Le CDI pourra être proposé sur une quotité différente de votre dernier contrat selon les besoins dans l'établissement (mais sans dépasser la dotation d'emplois attribuée dans l'établissement par le rectorat)

### Période d'essai

La période d'essai est **d'un douzième de la durée de votre premier contrat AED** (soit 1 mois pour un contrat couvrant l'année scolaire). Au cours de cette période, la rupture du contrat se fait sans préavis.



Pas de préavis lors d'un renouvellement de contrat.

### Renouvellement de contrat en CDD

**La reconduction de votre contrat n'est pas automatique !**

Le chef d'établissement doit notifier son intention de renouveler ou non contrat par écrit dans un délai de :

- 8 jours si vous cumulez moins de 6 mois de service
- 1 mois si vous cumulez de 6 à 24 mois de service
- 2 mois si vous cumulez plus de 24 mois de service

Vous disposez **de 8 jours** pour répondre favorablement à un renouvellement sinon vous serez considéré comme démissionnaire



L'employeur n'a pas à vous justifier sa décision MAIS si vous considérez votre non renouvellement comme abusif n'hésitez pas à nous contacter !!



Il n'existe pas d'indemnité de fin de contrat



ATTENTION aux conséquences d'un refus de renouvellement de votre part car vous serez considéré comme démissionnaire et risquez 4 mois de carence de droits au chômage

## Renouvellement de contrat en CDI

### L'accès au CDI n'est pas un droit opposable.

Pour l'appréciation de la période d'engagement de six ans, les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein.

### Démarches pour la demande d'un CDI :

En janvier, le rectorat publie sur Accolad une circulaire afin d'informer les chefs d'établissement des dates des campagnes de CDIsation en fonction de l'arrivée du terme du CDD des AED atteignant les 6 ans de service.

### Pour 2024/2025, 2 campagnes :

Pour les AED dont le terme du dernier contrat CDD se situe entre	Date limite d'envoi des demandes par les établissements	Retour des décisions aux établissements
le 02/09/2024 et le 28/02/2025	le 26 mars 2024	À partir du 6 mai 2024, par vagues*
le 01/03/2025 et le 01/09/2025	<b>le 6 novembre 2024</b>	À partir du 04/12/2024, par vagues*

\* La décision sera communiquée aux établissements et à l'AED **3 mois avant la date de fin du contrat.**

#### • Les documents à fournir lors de la demande d'un CDI sont :

- le courrier de demande de CDIsation de l'AED,
- le dernier entretien professionnel,
- l'avis du Chef d'établissement,
- la copie de tous les contrats CDD.

• La transmission de ces documents s'effectue par la **voie hiérarchique** (auprès du secrétaire de direction) ET **par mail** à [ce.dpe4@ac-montpellier.fr](mailto:ce.dpe4@ac-montpellier.fr)

• L'acceptation ou le refus de CDI vous sera transmise sur votre **boîte mail académique**.

CDI : Les critères de CDIsation retenus sur notre académie :

### Madame la rectrice souhaite privilégier les AED notamment boursiers qui poursuivent leurs études.

(Les étudiants ne représentant plus que 30% des assistants d'éducation).

Par ailleurs, **3 critères sont mis en avant** :

• CDIser à **titre exceptionnel** les AED se trouvant dans des **établissements proches de centres universitaires**,

• **ne pas avoir eu d'interruption de contrat** durant les 6 ans de CDD accomplis dans notre académie,

• **ne pas CDIser plus de la moitié des AED** présents dans un même établissement.



Il n'y a **aucune garantie que le recrutement en CDI soit sur une quotité au moins égale** à celle détenue pour le dernier CDD.



Le CDI fait **perdre le droit au crédit des 200 heures** pour formation.



L'avis mentionné par le chef d'établissement doit être **très favorable**.



N'hésitez pas à clairement **motiver votre demande** par un descriptif de votre situation personnelle et votre avenir professionnel (notamment si vous désirez passer des concours de CPE ou d'enseignants)



Contactez nous en cas de besoin car **le SNES-FSU intervient directement** auprès des responsables du rectorat pour défendre au cas par cas des situations personnelles. Ne restez pas seuls !



« **Tous les trois ans**, il y aura un entretien professionnel qui pourra être réalisé par le chef d'établissement...ou délégué au CPE ». **Art 1.4 du décret 2022.**

**NE PAS CONFONDRE** cet entretien triennal instauré pour les CDI avec :

- le bilan annuel qui peut effectivement être mené par les CPE car il n'engendre pas de sanctions.
- l'entretien pour vous renouveler un non renouvellement de contrat si vous êtes en CDD.



Cette délégation n'est pas sans poser problème car les CPE ne sont pas chefs de service !

Les CPE n'ont aucun pouvoir hiérarchique sur les AED ! mais l'administration cherche de plus en plus à associer ces personnels à une fonction de direction du service vie scolaire... et non plus d'animation.



L'entretien doit obligatoirement donner lieu à un compte-rendu écrit.



## Démission

Si vous souhaitez démissionner en cours de contrat, vous devrez prévenir le chef d'établissement (pour un CDD) ou la DPE 4 (pour les CDI) par **lettre recommandée et respecter les mêmes délais de préavis** que ceux énoncés dans le cadre d'un renouvellement de contrat.



Il n'existe pas de rupture conventionnelle pour les contrats en CDD.



La rupture conventionnelle à l'initiative de l'employeur ou de l'AED est possible pour les **AED en CDI. Contactez nous en cas de besoin.**

## Temps de service et emploi du temps

**Pour les AED à temps complet : 1 607 h annualisées** auxquelles il convient **d'enlever 14 h** qui correspondent aux 2 jours de congés non fractionnés.

**L'employeur a le choix :**

- soit ces 14 h sont pris en compte dès votre contrat qui est sur la base de **1 593 H**.

- soit ces 14 h vous donnent droit à **2 jours de congés supplémentaires** dans l'année.

Ces forfaits annuels d'heures sont à **calculer au prorata de votre quotité de travail** (ex. : 803,5 H et 7 H de fractionnement pour un mi temps.)

Ces heures sont réparties sur :

• **39 semaines** (cas général) soit 36 semaines en présence d'élèves + 2 semaines dites administratives + 1 semaine durant des petites vacances ou « volante »

- **jusqu'à 45 semaines** : en cas de dispositif collègue ouvert, classes vertes...

Vous pouvez bénéficier d'un crédit d'heures pour formation équivalent à 200 h pour un temps complet et donc dans ce cas, votre service est calculé sur la base de 1407 H



Ces heures incluent la journée de solidarité qui n'est donc pas à « rattraper » ! (Lors de « portes ouvertes » par ex...).



Pensez à bien noter vos heures accomplies et notamment en cas de remplacement ponctuel d'un collègue...



Les 200 H pour formation ne seront accordées que sur présentation d'un justificatif et il est préférable de prévenir votre chef d'établissement dès la signature du contrat.



**N'hésitez pas à nous contacter.**

Contrat à 1 593 H	Temps complet	A 75 %	A 50 %
Avec crédit formation	35 h 43 mns	26 h 47 mns	17 h 51 mns
Sans crédit formation	40 h 50 mns	30 h 38 mns	20 h 25 mns
Contrat à 1 607 H			
Avec crédit formation	36 h 04 mns	27 h 03 mns	18 h 02 mns
Sans crédit formation	41 h 12 mns	30 h 54 mns	20 h 36 mns

### Emploi du temps

La répartition de votre temps de service doit vous être communiquée lors de la signature de votre contrat et doit être stable sur l'année scolaire. Seules des nécessités de service peuvent justifier une modification qui doit être notifiée par écrit.

3 règles doivent être respectées :

- 10 h : temps de travail max. par jour
- 12 h : amplitude max. incluant les temps de pause et de repas
- 11 h : temps de repos minimum quotidien



Un emploi du temps variable à la semaine ne peut vous être imposé qu'avec votre accord !



En cas de missions ne faisant pas partie de votre emploi du temps habituel, demandez un ordre de mission au préalable !

### Décompte du service d'internat : 3h

1 nuit de surveillance d'internat équivaut à 3 H de travail effectif. Ce service correspond à la période fixée par le règlement intérieur qui s'étend du coucher au lever des élèves (ex. de 22 h à 7 h = 3H)

Ex. : Votre service commence à 18 h et se termine le lendemain à 8 h du matin, vous décomptez : De 18 h à 22 h = 4 H + 3 H de nuit + De 7 h à 8 h = 1H soit 8 H de travail

### Les pauses

Repos compensateur : 20 mns toutes les 6 H

Cette pause est considérée comme du temps de travail et est donc rémunérée

Pause repas : elle doit être comprise entre 30 et 45 minutes et n'est pas toujours considérée comme du temps de travail. Vous avez donc tout intérêt à être hors de la présence d'élèves.

Ex. : de 12 h à 19 h votre temps de compte pour 7 H mais en réalité, vous ne travaillez que 6 h 40 et ces 20 mns sont prises à tout moment sur cette plage horaire.



La pause de 20 mns (repos compensateur) peut être « collée » à ce temps de repas mais ne s'y substitue pas !

## Salaires et indemnités

### Salaire de base



#### Pour les AED en CDD

Si vous occupez un **emploi à temps complet**, votre traitement indiciaire brut ne peut pas être inférieur au traitement indiciaire brut correspondant à l'indice majoré 366 (pour atteindre le niveau du SMIC), soit **1 801,73 € brut** par mois.

Pour un temps plein le salaire net est d'environ 1 448,05 € et pour un mi temps 724,04 €.

#### Pour les AED en CDI

La rémunération est à l'indice majoré 375 soit 1 846,04 € brut par mois.

Pour un temps plein le salaire net est d'environ 1 483,67 € et pour un mi temps 741.83 €.

Le décret portant sur la CDIisation des AED prévoit un réexamen de la rémunération **au moins tous les trois ans** pour les AED en CDI. Une grille de salaire devait être fixée par arrêté... Mais depuis 2022, aucune grille salariale n'a été publiée...



**Mise à jour au 01 janvier 2024** suite à l'augmentation de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics, soit une augmentation de 24,61 € par mois ! Depuis le 01/07/2023 la valeur du point d'indice est à 4,92278 €.



Cependant, il est indiqué dans le décret de 2022, que ce réexamen de la rémunération est conditionné aux résultats de l'entretien professionnel. => **C'est INACCEPTABLE !** La rémunération des personnels ne peut être laissée à l'arbitraire de la hiérarchie ! Cette pratique managériale est néfaste aux conditions de travail des personnels et ne leur permet pas d'évoluer sereinement dans le métier !

### Heures supplémentaires

Ces heures ne peuvent pas vous être imposées !!

Pour les AED en CDD ou en CDI et quelle que soit la quotité de temps de travail, le taux est le même et fixé à 13,11 € bruts par arrêté du 15/12/2021. **Soit 11,86 € nets.**



Le SNES-FSU revendique la revalorisation de ce taux d'HS car en tenant compte des augmentations du SMIC il devrait être à 14,40 € brut depuis mai 2024 !

### Dispositif devoirs faits et accompagnement éducatif

Ces interventions font partie de vos missions et doivent être incluses dans votre temps de service.

Mais il peut arriver qu'elles soient hors temps scolaires et dans ce cas, elles ne peuvent pas vous être imposées et sont rémunérées en sus sur la même enveloppe budgétaire que les enseignants soit à 15,99 € brut de l'heure. **Soit 14,47 € nets.**



En cas de doute sur votre emploi du temps **contactez nous !**



### Indemnités REP et REP+

Depuis le 1er janvier 2023 et après plusieurs années de revendications, les AED qui exercent en établissements sensibles ont enfin droit à la prime Education Prioritaire !

**La prime REP est de 92,17 € bruts par mois** (seule la part fixe est versée)

**La prime REP+ est de 271,92 € bruts par mois** auxquels s'ajoute un maximum de **448 € brut annuel de part modulable**. Cette dernière part

est versée en fin d'année scolaire sous réserve d'atteinte d'objectifs d'engagement professionnel et du montant fixé par le recteur.

Le montant de ces primes est à **recalculer au prorata du temps de travail** dans ce type d'établissement.



Le SNES-FSU continue de dénoncer le fait que ces montants soient de plus de 36 % inférieurs à ceux perçus par les autres personnels.

## Autres indemnités

En fonction de la situation personnelle et des revenus de leur foyer, vous avez droit au paiement :

- du **supplément familial de traitement (SFT)** s'ils sont parents d'un enfant de moins de 20 ans (seul un des deux parents peut le percevoir)
- de **l'indemnité de résidence** en fonction de la commune d'affectation (versement automatique)
- de **divers dispositifs de l'action sociale** (chèques vacances, CESU pour la garde d'enfants, aide à l'installation, aides du CDAS...) => droits différents en fonction du contrat CDD ou CDI.



N'hésitez pas à nous contacter pour plus de renseignements car des élus SNES-FSU siègent dans les Commissions Départementales et Académiques d'Action Sociale !

## Remboursement des frais de déplacement

Si vous **exercez dans plusieurs établissements** : Vous bénéficiez du remboursement des frais de déplacements à condition que les villes des établissements ne soient ni limitrophes ni votre commune de résidence familiale.

Un imprimé est à remplir et à remettre périodiquement au secrétariat de direction de l'établissement de rattachement.



Ces déplacements peuvent aussi concerner des stages, ou réunions à la demande de l'administration.

## Remboursement des frais de transport

Si vous avez un abonnement pour vous rendre par transport public ou une location de vélo de votre domicile au lieu de travail, vous bénéficiez d'une prise en charge de 75 % de cet abonnement dans la limite de 99 € par mois. Forfait mobilité durable afin d'encourager le recours à des transports moins onéreux et plus propres (vélo, trottinette électrique, co voiturage...), vous bénéficiez d'une prime à condition d'utiliser ce moyen de transport au moins 30 jours par an.

Le montant versé est progressif (100 € ; 200 € ou 300 €).

Le montant de la prise en charge est identique si votre durée de travail est égale ou supérieure à un mi-temps (et au prorata si votre quotité est de moins de 50 %). Une attestation sur l'honneur et/ou la preuve du co voiturage vous sera demandé.

**Demande à formuler avant le 31/12** de l'année précédente, pour une prise en charge à compter du 1er janvier N.

## Cumul d'emploi

**Si vous êtes à temps complet** : Impossible (sauf activités particulières... nous consulter...)

**Si vous êtes à temps partiel** : il faut demander une autorisation de cumul d'activité à votre chef d'établissement et ne pas dépasser la durée légale en cumulant les divers emplois.

 durée légale : 1607 H/année civile, 10 H/jour, 48H/semaine et 44 H en moyenne sur 12 semaines consécutives



## Suspension de contrat AED AP

Un **AED** peut se voir proposer, sous réserve de diplôme, **un remplacement d'enseignant ou de CPE**. Dans son cas, il devient Contractuel et retrouve son poste à l'issue de la période de remplacement et cette période de suspension n'affecte pas la durée globale de 6 ans s'il est sous CDD.



Cette suspension concerne autant les AED en CD qu'en CDI.



Un **AED en CDI** peut solliciter un **congé pour convenances personnelles SANS RÉMUNÉRATION** afin de réaliser un projet de mobilité. Il est accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelables dans la limite de 10 ans.

**Les AED en CDI doivent demander leur réintégration 3 mois avant le terme** du congé.

## Droit à la formation

### Congé de formation

Après 3 ans de services effectifs, vous pouvez postuler pour obtenir un congé de formation professionnelle rémunéré à 85% du salaire brut.  Malheureusement ce congé n'est pas de droit et en réalité très peu de collègues l'obtiennent

### Compte personnel de formation

Il permet de cumuler des heures de formation sur : Le CPF : Compte Personnel de Formation permet de cumuler des heures par année civile.  L'utilisation de CPF fait l'objet d'un accord avec l'administration.

(25 H /an pour un temps plein, dans la limite d'un plafond de 150 H)

Vous pouvez utiliser ces heures dans le cadre d'une formation diplômante /certifiante ou pour un projet de reconversion professionnelle. Les frais pédagogiques peuvent être pris en charge, dans la limite de 25 euros par heure et 1500 euros par année scolaire.



Si une 3ème demande identique est refusée, ce rejet doit être soumis à l'avis de la Commission consultative Paritaire (art L422-11 et 13 du code fonction publique et décret 2022-662).

## Congés et autorisations d'absence

**PREALABLE : Aucun congé ne peut être accordé au-delà de la date de fin d'un CDD.**

### Congé de maladie ordinaire

#### Les AED ayant moins de 4 mois de service :

Les prestations de l'assurance maladie seront versées sous réserve d'avoir réalisé 200 H de travail salarié ou assimilé au cours des 90 jours précédents. Dans ce cas, les 3 jours de carence s'appliquent.

IJSS sont à 50 % du salaire de base



Attention il se peut que vous continuiez à percevoir votre salaire en plus de vos indemnités journalières, mais il vous faudra le rembourser ultérieurement, ce qui peut occasionner des difficultés financières.



**Les AED ayant minimum 4 mois de service :** Un seul jour de carence sera appliqué. Trois mois à plein traitement ; neuf mois à demi-traitement.

Dans la mesure du possible, reprenez votre travail avant les vacances pour bénéficier du plein traitement... Car tous les jours du calendrier comptent !

Le passage à mi-traitement s'effectue après 90 jours de plein traitement que l'administration calcule en additionnant les arrêts de travail cumulés sur les 12 derniers mois (ou 300 jours en cas de services discontinus).

**La subrogation pour les AED en CDD :** Cela signifie que les IJSS (Indemnités Journalières Sécurité Sociale) sont versées directement à l'employeur qui assure ainsi le maintien du salaire.



**Pour les AED en CDI** il est donc fortement conseillé d'économiser ces IJSS afin de pouvoir les reverser en temps voulu.

**Pas de subrogation pour les AED en CDI :** Cela signifie que le rectorat continue à vous verser le salaire alors qu'en parallèle, vous recevez les IJSS directement. Donc il y a un trop perçu que le rectorat est en droit de vous réclamer sur les 2 dernières années. Les AED ont obligation de communiquer au rectorat le relevé des indemnités journalières perçues.



Un accord ministériel du 20 octobre 2023 prévoit la **généralisation de la subrogation pour juillet 2025 !**....patience....

## Congé pour grave maladie

Concerne **UNIQUEMENT les AED ayant plus de 4 mois de service**, dont la maladie nécessite des soins prolongés, et après avis du comité médical. Vous pouvez bénéficier d'un congé renouvelable de 3 à 6 mois **sur une durée maximale de 3 ans** d'un congé ouvrant droit à **100%** à plein traitement durant les **12 premiers mois et 60 % les 24 mois suivants**.

Consultez votre mutuelle pour des droits à une indemnisation complémentaire. Les AED en CDD ne peuvent pas bénéficier de cette indemnisation au-delà de leur contrat donc maximum 1 an !

## Congé pour garde d'enfant malade

Les autorisations d'absences **se décomptent en demi-journées effectivement travaillées**. La durée maximale annuelle susceptible d'être accordée est fixée au **nombre de demi-journées hebdomadaires travaillées plus un jour**, quelle que soit sa quotité de travail et le nombre d'heures de travail à assurer pour chacune des demi-journées considérées. Ces jours sont rémunérés. EX. : si vous travaillez du lundi 14 h au vendredi 16 h, vous avez droit à : 9 demi-jours + 2 demi-jours = 11 demi-journées

 Le décompte de ces jours s'effectue sur l'année civile et ne peut dépasser 12 jours ! Et bien évidemment, il faut justifier votre arrêt par un certificat médical.

Si l'AED élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant, ce nombre de demi-journées est doublé.

## Congé de maternité

**Pour les AED avant 6 mois d'ancienneté** : vous bénéficiez des IJSS (renseignements sur ameli.fr)

**Pour les AED après 6 mois d'ancienneté** : vous bénéficiez du maintien du salaire durant toute la durée du congé.

La durée du congé dépend du nombre d'enfant à charge.



Sur avis du médecin du rectorat, vous pouvez bénéficier d'aménagements de votre poste de travail et d'une heure d'allègement de service par jour.



Le congé de maternité est assimilé à du temps de travail dans le calcul de l'ancienneté du contrat AED et l'attribution des primes.

Enceinte du...	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
1 <sup>er</sup> ou 2 <sup>ème</sup> enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3 <sup>ème</sup> enfant ou +	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Triplés ou +	24 semaines	22 semaines	46 semaines

## Congé de naissance (pour le père ou celui qui vit avec la maman)

Ce congé est de 3 jours consécutifs à partir du jour de naissance ou du 1er jour ouvrable qui suit.

## Congé de paternité (pour le père ou éventuellement celui qui vit avec la maman)

Ce congé est de **25 jours ou 32 jours** (en cas de naissance multiple) et il comprend 2 périodes :

- **4 jours calendaires** qui suivent les 3 jours de congé de naissance.

- **21 ou 28 jours restants dans les 6 mois** consécutifs soit fractionnés en 2 temps mais au minimum 5 jours consécutifs.

L'AED peut demander un congé inférieur à cette durée (en cas de terme du CDD par ex.)

## Congé parental (pour le père, la mère ou les deux)

Pour les AED ayant au moins 1 an d'ancienneté : il s'agit d'un congé non rémunéré mais vous pouvez demander une allocation (PreParE) auprès de la CAF.

Ce congé peut être pris par périodes de 2 à 6 mois renouvelables (1 mois avant la fin du congé en cours) jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans.

Ce congé est accordé de droit MAIS là encore dans la limite de la durée de votre CDD !

## Événements familiaux

**Sous réserve des nécessités de service**, vous pouvez bénéficier d'autorisations spéciales d'absences (PACS, mariage, décès de vos proches...)

 Ces autorisations d'absence ne constituent pas un droit mais une mesure de bienveillance relevant de l'appréciation du chef d'établissement...

## Examens et concours

**Les AED** bénéficient d'une autorisation d'absence de droit pour la durée de la session de leur examen et concours augmentée de 2 jours ouvrables de préparation par année scolaire. Ces jours doivent précéder immédiatement une épreuve et peuvent être fractionnés (ex. 1 j. pour l'oral et 1 j. pour l'écrit). Ils ne sont pas à récupérer et sont rémunérés.

 Bien évidemment vous devez fournir votre convocation et éventuellement une attestation de présence.

 Le samedi est considéré comme un jour ouvrable !



Prix : 1,00 € - MONTPELLIER SNES Hors Série - septembre 2024

SNES Montpellier - Enclos des Lys B - 585 Rue de l'Aiguelongue - 34090 Montpellier - 04.67.54.10.70

Directeur de la Publication : Guillaume MARSAULT - Port payé - Dispensé de timbrage - Presse - Montpellier CT - N° CO : 11 26 S 05907

Imprimé par IMPACT Imprimerie - 5911 Rte de Frouzet - 34380 Saint-Martin-de-Londres

## Conflit dans votre établissement

1.- Contactez le s1 ou la section académique du SNES

2.- Faites vous accompagner si vous devez rencontrer votre chef d'établissement

3.- Si le litige doit être porté devant les tribunaux :

C'est cela relève du Tribunal Administratif



Il est souvent difficile de mener une action en justice seul, notre service juridique peut vous conseiller et vous aider dans cette démarche.

## Élection au conseil d'administration

Il est important que vous votiez, car ce sont vos élus qui autorisent le chef d'établissement à la signature des contrats par ex.



**Il est important également d'être candidat au CA** afin de participer à cette instance décisionnaire (contactez votre S1 dès septembre)

## Droit d'alerte et droit de retrait

**4 MOTS d'ORDRE à bien connaître : ALERTE + GRAVE + IMMINENT + motif RAISONNABLE**

**ALERTE** : informez directement votre supérieur.e hiérarchique.

**DANGER GRAVE** : il peut provoquer une dégradation importante de l'état de santé.

**DANGER IMMINENT** : il est susceptible de se produire dans un avenir proche.

Si ces 2 conditions sont remplies, **c'est le chef d'établissement qui s'occupe du signalement** et de l'enquête immédiate.

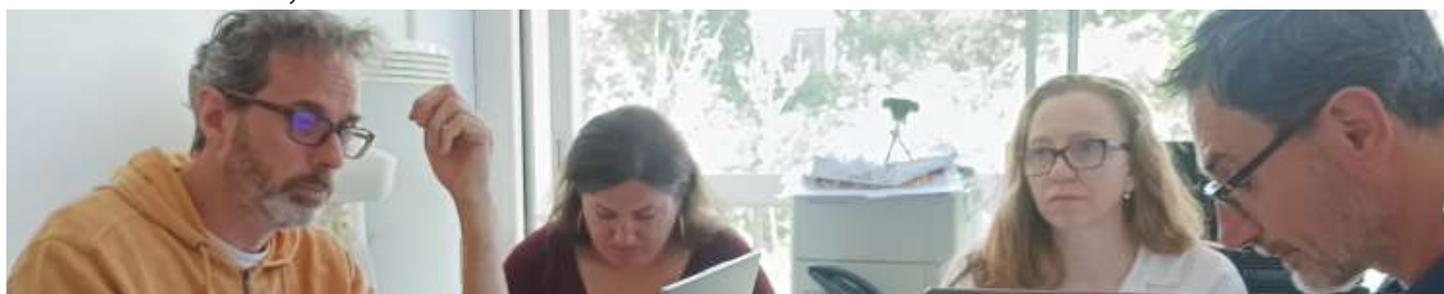
**MOTIF RAISONNABLE** : il ne faut pas que votre retrait engendre pour autrui une nouvelle mise en danger (ex. abandonner des élèves)



Mais **ATTENTION** : utilisé à tort, ce droit de retrait peut à posteriori se retourner contre vous avec des retenues pour service non fait, et des conséquences sur votre carrière...



Prenez le temps de **contacter le SNES FSU** ! car nos collègues siègent à la Formation Spéciale Santé et Sécurité Conditions de Travail (FS SSCT) dont le secrétaire académique est un de nos militants.



## Le registre RSST

Comme tout personnel confronté à une situation difficile ou si vous êtes témoin d'une telle situation, vous devez agir et ne restez pas isolé.e !

Il peut s'agir :

- d'un problème matériel, hygiène ou sécurité,
- d'une relation au travail
- d'une organisation du travail

1)- **Demandez un entretien**, en vous faisant accompagner, à votre chef d'établissement.

2)- Puis **complétez le registre SST** : Santé Sécurité au Travail <https://si2d.ac-montpellier.fr/rsst/>



Il est souvent difficile de dénoncer de telle situation donc il est important de se faire accompagner et conseiller dans une telle démarche.



**Tout signalement sur le registre SST oblige le chef d'établissement à une réponse** dans un « délai raisonnable » en spécifiant les réponses apportées.

Dans tous les cas, l'administration académique est mise au courant de la fiche ainsi que la FSSST.

Avant l'application d'une sanction, l'employeur doit vous recevoir en entretien.

Plusieurs principes à connaître :

• **l'entretien doit obligatoirement donner lieu à un compte-rendu.**

• Vous n'êtes pas tenu de le signer tout de suite à l'issue de l'entretien. Il faut distinguer :

1) **la phase de communication** = Dans un premier temps le compte-rendu vous est communiqué : vous pouvez le compléter de vos observations.

2) **la phase de notification** = vous devez signer le compte-rendu pour signifier que vous en avez pris connaissance => votre signature ne veut pas dire que vous êtes d'accord avec ce qu'il y a écrit dedans. Vous pouvez demander la révision de ce compte-rendu dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification.

Ce compte-rendu est ensuite rangé dans votre dossier administratif.

**Les sanctions qui peuvent être prononcées sont :**

- avertissement,
- blâme,
- exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois,
- licenciement avec ou sans préavis ni indemnité de licenciement

**La CCP : Commission Consultative Paritaire**

Au niveau académique, elle est chargée de donner un avis sur la **gestion individuelle et collective des agents non titulaires**. Il existe une CCP pour les contractuels et une pour les AED/AP/ AESH.

**Leur consultation n'est obligatoire qu'en cas de sanctions disciplinaires, de décision de refus de mobilisation du CPF ou de licenciement à l'issue de la période d'essai.**

Le rectorat n'a aucune obligation de réunir la CCP dans l'année et ce même si la moitié des élus syndiqués + 1 la

**En conséquence, le ministère a choisi d'en faire des outils de sanctions alors que le SNES revendique un élargissement de leurs compétences afin d'en faire un véritable lieu de dialogue social sur les conditions de travail et d'emploi (recrutement, rémunérations...)**

Les sanctions d'exclusion supérieures à 3 jours et de licenciement ne peuvent être prononcées **qu'après avis de la Commission Consultative Paritaire** où siègent nos élus SNES-FSU



Vous disposez des mêmes droits que les autres personnels : La participation à l'HIS et à un stage syndical se fait sur le temps de travail donc **vous n'avez pas à récupérer vos heures et votre salaire est maintenu.**

- **Heure mensuelle d'information syndicale** (organisé par le s1 dans votre établissement)

- **Stage syndical : 12 jours / an** (demande a formuler un mois avant le stage) Un jour de grève entraine une retenue de **1/30<sup>ème</sup>** de votre salaire. **Vous ne pouvez pas être réquisitionné pour astreinte.**

- **Droit de grève** (dès lors qu'un préavis est déposé)

### Importance des heures d'information syndicales et des stages syndicaux

Votre participation est le meilleur moyen de vous faire entendre et de connaître vos droits ! Vous pouvez demander à votre S1 d'organiser une HSI spéciale Vie Scolaire si vous souhaitez aborder ensemble

Votre autorisation d'absence est de droit et sans retenue un problème spécifique. Et convenez avec lui du meilleur de salaire ni rattrapage des heures ! (en respectant les créneau horaire pour assurer la participation de tous ! délais légaux de prévenance...)



### Textes réglementaires

- Article L916-1 du Code de l'éducation
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat
- Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AED
- Circulaire n°2008-108 du 21 août 2008 relative au recrutement des AED
- Note DGRH n° 2018-0275 relative aux jours de fractionnement
- Arrêté du 15 décembre 2021 déterminant le taux des heures supplémentaires
- Décret 2022-1140 du 9 août 2022 instaurant la possibilité de conclure des CDI pour les AED
- Décret 2023-845 du 30 août 2023 : relative à l'obligation faite à l'employeur d'informer les agents publics sur l'exercice de leurs fonctions

Site académique pour les prestations d'action sociale

<https://www.ac-montpellier.fr/action-sociale-121562>

**Pour toutes autres questions sur vos droits  
Contactez le SNES-FSU !**

# Pourquoi se syndiquer ? Comment ?

1. Pour connaître et défendre vos droits individuels et collectifs.
2. Pour améliorer vos conditions de travail et gagner de nouveaux droits par l'action collective.
3. Donner plus de poids au SNES dans le combat qu'il mène pour un service public d'éducation de qualité.

**L'adhésion vous permet de bénéficier d'un **crédit d'impôt de 66 %** du montant de la cotisation ou d'un avoir remboursable si vous n'êtes pas imposés**

Ne restez pas isolés ! Rejoignez-nous ! Syndiquez-vous au SNES- FSU

**Adhésion en ligne** sur notre site : [www.snes.edu](http://www.snes.edu)

**En confiant le bulletin d'adhésion** ci-joint (page 16) **au S1** de votre établissement

**En retournant le bulletin d'adhésion** ci-joint à la section académique du SNES-FSU

SNES-FSU Montpellier, Enclos de lys B—585 rue de l'Aiguelongue — 34 090 MONTPELLIER



