

Vous, AEd, avez un rôle primordial au sein des établissements : de l'arrivée des élèves à leur sortie, en passant par l'étude, les couloirs ou la cantine, il est impossible de ne pas croiser un·e AEd. Véritables points de repère pour les élèves, interlocuteurs incontournables pour les parents, soutiens pour les équipes pédagogiques, vos innombrables missions sont pourtant largement méprisées. Entre les tâches de surveillance, d'aides aux devoirs, d'accompagnement, de mise en place de projets souvent à visée de vitrine pour la hiérarchie, et les enjeux de sécurité où vous êtes en première ligne, aux grilles de nos établissements, vous portez un lourd poids sur les épaules.

Pourtant, il n'existe **quasi aucune reconnaissance de votre expertise** acquise au fil des années au cœur d'une école très éprouvée. Certes, l'action collective a déjà permis d'**obtenir des avancées**, par exemple la prime REP (en 2023), mais les vies scolaires sont rudement mises à l'épreuve, là où elles devraient être un des organes les plus solides et les plus préservés.

Précaires - comme c'est souvent le cas lorsqu'il s'agit d'emplois occupés majoritairement par des femmes ou par des jeunes - soumis à une annualisation de votre temps de travail, à la pression du renouvellement le plus souvent annuel d'un CDD d'un an, parfois déçus par une promesse de CDIisation non honorée ou au temps de travail en deçà de la quotité horaire d'un précédent CDD, vous bénéficiez pourtant de droits que nous allons rappeler dans **ce spécial AEd (voir sommaire)**.

Connaître vos droits, c'est d'abord vous protéger contre d'éventuels abus de la part de votre hiérarchie, mais c'est surtout un moyen d'être moins isolé·e, et de **porter des revendications collectives pour une revalorisation de vos conditions de travail, de votre salaire, et pour avoir des perspectives** situées au-delà des limites de la précarité à la fois individuelle, mais aussi de la précarité actuelle de l'école.

Bonne lecture et à bientôt !

Le secteur AEd du SNES-FSU Paris

Au sommaire

Page 1 - Edito
Page 2 - Contrat
Pages 3 et 4 - Temps de travail - Congés

Page 5 - Primes et indemnités
Page 6 - CDIisation - Préprofessionnalisation
Page 7 - Mandats et revendications du SNES
Page 8 - Pourquoi se syndiquer ?

LE CONTRAT

a) Vérifiez bien que figurent sur votre contrat les informations suivantes

les références au Code de l'éducation :

- article L.916-1
- loi 84-16
- décret 86-83
- décret 2003-484
- arrêté du 6 juin 2003

les dates de début et de fin de contrat,

du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante pour les CDD d'un an. Ces dates peuvent être différentes seulement si vous êtes recrutés en cours d'année pour un remplacement.

la durée de la période d'essai,

qui correspond à 1/12^{ème} de la durée de votre contrat. S'il y a renouvellement, il n'y a pas de nouvelle période d'essai.

la quotité de temps de travail annuel :

1607h par exemple si vous êtes à temps plein, sans le crédit heures formation, **803h** si vous êtes à mi-temps. Ces heures sont réparties sur 36 semaines lorsque vous êtes employé·e en appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique. Elles le sont entre 39 à 45 semaines si vous assurez d'autres missions : surveillance, utilisation des nouvelles technologies, activités éducatives, sportives et sociales.

les missions :

- Surveillance des élèves, y compris pendant le service de restauration et en service d'internat et, en dehors de ceux-ci, dans le cadre

- d'activités nécessitant un accompagnement des élèves,
- encadrement des sorties scolaires,
- accès aux nouvelles technologies,
- appui aux documentalistes,
- encadrement et animation des activités du Foyer socio-éducatif et de la Maison des lycéens,
- aide à l'étude et aux devoirs,
- aide à l'animation des élèves internes hors temps scolaire,
- aide aux dispositifs collectifs d'intégration des élèves handicapé·es,
- participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements.

→ Sachez que votre contrat d'AEd peut être suspendu *avec votre accord* pour vous permettre d'être recruté·e temporairement en qualité de professeur·e ou CPE contractuel·le, et à l'issue de ce recrutement temporaire vous reprenez automatiquement le contrat AEd initial. *Ce temps n'est pas pris en compte dans les 6 ans max – aussi bien CDD que CDI*

→ Notez bien que si l'on veut vous faire faire une mission autre que celles inscrites sur votre contrat, le ou la chef·fe d'établissement doit vous faire un « ordre de mission » *spécifiquement pour celle-ci !*

b) Le renouvellement

Voici les délais dans lesquels le ou la chef·fe d'établissement doit vous notifier sa volonté ou non de renouveler votre contrat :

8 jours si vous cumulez moins de 6 mois de service

1 mois si vous cumulez entre 6 et 24 mois de service 2 mois si vous cumulez plus de 24 mois de service

Vous avez quant à vous 8 jours pour répondre favorablement à un renouvellement. Sans réponse de votre part, vous serez considéré·e comme démissionnaire. Sachez que le non-renouvellement n'a pas à être motivé par la direction. Toutefois, si vous estimez que ce non-renouvellement est abusif, nous vous invitons à nous contacter !

c) La rupture de contrat

Si vous souhaitez démissionner en cours de contrat, vous devrez prévenir le ou la chef·fe d'établissement si vous êtes en CDD, la BAE si vous êtes en CDI, par lettre recommandée, et devez respecter les mêmes délais de préavis que ceux énoncés dans le cadre d'un renouvellement de contrat.

La rupture conventionnelle ne peut se demander si vous êtes en CDD. Pour les AEd en CDI, c'est possible.

LE TEMPS DE TRAVAIL

a) Maxima

Le décret 2000-8145 prévoit que plus de 48 heures ne peuvent être faites sur une même semaine. On ne peut pas vous demander de faire plus de 44h/semaine sur une durée de 12 semaines consécutives. Une journée de travail ne peut excéder 10 heures, et il doit y avoir un minimum de 11 heures entre deux journées de travail. En dehors du temps de repas, pour 6 heures de travail il doit y avoir 20 minutes de pause au minimum – comptée dans le temps de travail

b) Internat

Les heures comprises entre l'heure du coucher et l'heure du lever des élèves comptent pour un forfait de 3 heures.

c) Temps de repas

Il est compté dans le temps de travail si l'on mange avec/à proximité des élèves (30 à 45 minutes), sinon, il doit être de 45 minutes mais sans manger avec les élèves ni devoir intervenir. Vous avez droit au repas à la cantine (qu'il faut toutefois payer, comme pour tous les commensaux)

d) Crédit formation

Pour concilier l'emploi d'AEd avec la poursuite d'études, en temps plein, vous avez droit à 200 heures annuelles de crédit formation. A mi-temps, il s'agit de 100 heures car elles sont proratisées sur le temps de travail. Elles sont accordées sur présentation d'un justificatif, et il est préférable de prévenir votre chef·fe d'établissement dès la signature du contrat.

e) Cumul d'emploi

Vous pouvez, si vous êtes à temps partiel, cumuler votre emploi d'AEd avec un autre emploi. Pour cela, il faut demander une autorisation de cumul d'activité à votre chef·fe d'établissement. Il ne faut pas dépasser la durée légale mentionnée dans le paragraphe a).

| 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 |

LES CONGÉS

a) Le Congé Maladie Ordinaire (CMO)

- Après 4 mois d'activité, vous bénéficiez de 3 mois à plein traitement et 9 mois à ½ traitement
- Si vous avez moins de 4 mois de service, vous pouvez bénéficier de prestations en espèces de l'Assurance Maladie sous réserve d'avoir réalisé 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 3 mois civils ou 90 jours précédents. Dans ce cas, un délai de carence de 3 jours s'applique pour le versement des prestations en espèces.
- Pour les AEd en CDD, les Indemnités Journalières Sécurité Sociales (IJSS) sont versées directement à l'employeur. -

Pour les AEd en CDI, les IJSS vous sont versées directement, alors que le Rectorat continue de vous rémunérer. Il vous faudra anticiper une demande du Rectorat de leur rembourser le « trop-perçu. »

b) Le congé de grave maladie

Il peut être ouvert dès 4 mois d'ancienneté, contre 3 ans précédemment.

la 1^{re} année de votre congé maladie, vous percevez l'intégralité de votre traitement indiciaire et 33 % de votre régime indemnitaire ;

les 2^e et 3^e années, vous percevez **60 % de votre traitement indiciaire et de votre régime indemnitaire.**



c) A la naissance d'un enfant

- le congé maternité :

Vous avez moins de 6 mois d'ancienneté : vous bénéficiez des IJSS.

Vous avez au moins 6 mois d'ancienneté : votre salaire est maintenu durant votre congé. La durée de ce congé dépend du nombre d'enfants à charge.

Ce congé est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté du contrat AEd.

Des aménagements peuvent être mis en place sur avis du médecin du Rectorat.

| | Congé prénatal | Congé postnatal | Total |
|--|----------------|-----------------|-------------|
| 1 ^{er} ou 2 ^e enfant | 6 semaines | 10 semaines | 16 semaines |
| 3 ^e enfant | 8 semaines | 18 semaines | 26 semaines |
| Jumeaux | 12 semaines | 22 semaines | 34 semaines |
| Triplés ou plus | 24 semaines | 22 semaines | 46 semaines |

- le congé de naissance :

Le père ou le / la partenaire qui vit avec la maman bénéficie de 3 jours consécutifs et rémunérés à partir du jour de la naissance ou du premier jour ouvrable qui suit.

- le congé paternité :

Le père ou le / la partenaire qui vit avec la maman bénéficie de 25 ou (ou 32 en cas de naissance multiple) divisé en deux temps, et rémunérés :

→ 4 jours calendaires qui suivent les 3 jours de congé de naissance

→ 21 ou 28 jours à poser dans les 6 mois qui suivent, soit consécutifs soit fractionnés en deux temps, mais il doit y avoir dans un de ces temps au moins 5 jours consécutifs

- le congé parental :

L'un ou l'autre des parents, ou les deux, s'ils ont au moins 1 an d'ancienneté, peuvent bénéficier de congé non rémunéré, mais pour lequel ils peuvent demander l'allocation PreParE auprès de la CAF.

Le congé parental peut être pris par périodes de 2 à 6 mois renouvelables jusqu'aux 3 ans de l'enfant, et ce dans la limite du CDD de l'AEd.

d) Le Congé de garde d'enfant malade

Le calcul des jours auxquels vous avez droit se fait sur la base des demi-journées où vous travaillez, quelle que soit la quotité de travail assurée lors de la demi-journée. Vous avez droit à autant de demi-journées plus deux demi-journées (donc plus un jour). Le maximum annuel est de 12 jours, et ils valent pour l'année civile. Il faut les justifier avec un certificat médical.

Si vous êtes parent célibataire, ou si votre conjoint·e n'a droit à aucune absence rémunérée pour garde d'enfant malade, alors le nombre de demi-journées est doublé.

e) Autres événements – événements familiaux, convenance personnelle...

En cas de PACS ou de mariage, votre direction peut vous accorder des autorisations spéciales d'absence, mais elles relèvent entièrement de l'appréciation du ou de la chef·fe d'établissement et dépendent du service.

Concernant la perte d'un proche (parent, conjoint), vous pouvez bénéficier de trois jours ouvrables – si le service le permet. Pour un autre proche (frère/sœur ou autre membre de la famille), selon le service et la bienveillance de votre direction, des jours peuvent aussi être accordés.

Concernant la perte d'un enfant, il y a des jours accordés de droit selon l'âge de l'enfant (de 12 jours à 22 jours ouvrables).

f) Congés pour examens et concours

Vous pouvez bénéficier d'une autorisation d'absence de droit pour passer un examen ou un concours, avec également 2 jours ouvrables (tous les jours sauf dimanche et jours fériés) de préparation par année scolaire. Ces jours doivent être accolés à la journée de l'épreuve et peuvent être fractionnés.

Ces journées sont rémunérées et ne sont pas à récupérer ! En revanche, votre direction peut vous demander des justificatifs tels qu'une convocation et/ou une attestation de présence.

g) Le congé formation professionnelle (CFP) et le compte personnel de formation (CPF)

CFP : Si vous cumulez trois années de services effectifs, vous pouvez prétendre à un congé de formation professionnelle rémunéré à 85% du salaire brut. Il n'est pas accordé de droit et reste difficile à obtenir.

CPF : Si vous êtes à temps plein, vous cumulez 25h par an, dans la limite d'un plafond de 150h. Vous pouvez utiliser ces heures dans le cadre d'une formation diplômante ou certifiante pour un projet de reconversion professionnelle. Elle peut être prise en charge à hauteur de 25€ par heure et 1500€ par année scolaire. Elle s'obtient avec accord de l'administration, et au troisième refus, le rejet doit être soumis à l'avis de la CCP (commission consultative paritaire)

LES PRIMES ET INDEMNITÉS

a) La prime REP/REP+

Depuis janvier 2023, à l'issue d'une longue bataille, les AEd qui exercent dans des établissements REP et REP+ peuvent enfin bénéficier de la prime Education Prioritaire. La prime REP est de 92,17€ bruts par mois (pas de part modulable). La prime REP+ est de 271,92€ bruts par mois, avec un maximum de 448€ bruts annuels de part modulable qui peut s'y ajouter. Elle est versée en fin d'année scolaire sous réserve d'atteinte d'objectifs d'engagement professionnel, et selon un montant fixé par le recteur ou la rectrice.

Ces primes sont proratisées sur votre temps de travail.

Une injustice demeure : elles restent plus de 36% en deçà de la prime touchée par les autres personnels qui exercent dans les mêmes établissements

b) Les heures supplémentaires et devoirs faits

Les heures supplémentaires ne peuvent vous être imposées. Elles sont rémunérées 11,86€ nets, que vous soyez en CDD ou CDI, peu importe votre temps de service.

Le dispositif devoirs faits fait partie de vos missions et doit être inclus dans votre temps de service. Si les heures sont hors temps scolaire, elles ne peuvent vous être imposées, et sont rémunérées à hauteur de 14,47€ nets (comme pour les enseignant·es).

c) Remboursement des frais de déplacement et frais de transport

Si vous avez un abonnement de transports publics, ou une location de de vélo, pour vous rendre au travail depuis votre domicile, vous bénéficiez d'une prise en charge de 75% de cet abonnement dans la limite de 99€ par mois.

- Si vous utilisez au moins 30 jours par an des transports « propres » comme le vélo, la trottinette électrique, ou le co-voiturage, vous bénéficiez de la prime « Forfait mobilité durable » qui est de 100, 200 ou 300€ par an.
- Ces deux remboursements sont **cumulables**.
- Si vous exercez sur plusieurs établissements, situés dans des communes ni limitrophes entre elles, ni avec celle de votre domicile, vous pouvez vous faire rembourser vos frais de déplacement (ex : Paris + une ville non limitrophe)



LA CDISATION

- **Le cadre :** Depuis le décret du 9 août 2022, il y a la possibilité pour les recteurs et les rectrices de « CDIser » les AEd au terme de leurs 6 ans de CDD. Ce n'est bien qu'une possibilité, le CDI n'est pas « de droit ». Que vous ayez été à temps complet ou à temps partiel, c'est bien le nombre d'années de CDD qui compte dans le calcul des 6 ans. Il vous faut pouvoir justifier votre ancienneté, et donc demander aux services rectoraux un « état de services. »
- **La demande :** C'est à vous de faire la demande de CDI, et de la motiver sous forme de courrier. Il vous faudra l'envoyer, en plus des documents à fournir, par la voie hiérarchique, c'est-à-dire par le secrétariat de votre établissement.
- **Rémunération et temps de travail :** La rémunération d'un·e AEd en CDI est calculée sur l'indice brut 398, soit l'indice net 362, sans progression. Le droit au crédit heures formation n'est pas cumulable avec le CDI. Il n'y a aucune garantie que la quotité du CDI soit au moins égale à celle du CDD.

LA PRÉPROFESSIONNALISATION



Il s'agit depuis 2019 d'un nouveau dispositif rémunéré pour une « entrée progressive dans le métier de professeur par un accompagnement et une prise de responsabilités adaptés. » Il se présente sous la forme d'un CDD de **3 ans** qui conjugue formation universitaire et formation pratique. Il y a au maximum 8h de pratique en L2/ L3, et 6h d'enseignement en M1/M2, et vous avez un tuteur ou une tutrice dès la 1^{ère} année. Il faut avoir rassemblé 120 ECTS en fin de L2, et avoir son inscription en master MEEF 1 ou 2 pour poursuivre le contrat.

Ce dispositif n'est pas ouvert aux étudiant·es déjà inscrit·es en L3, M1, M2.

Lors de la L3, vous pouvez demander une suspension du contrat de 6 mois maximum dans le cadre du dispositif ERASMUS.

en L2 : observation de séances / interventions ponctuelles sous responsabilité / aide aux devoirs **(779€)**

en L3 : activités éducatives, AP/EPI/APC + comme L2 **(1001€)**

en M1/M2 : séquences complètes AVEC tuteurs + activités pédagogiques + remplacements **(1018€)**

Les étudiant·es étranger·es doivent être titulaires d'un titre de séjour pour travailler (décret 86-83 du 17/01/1986, article 7 de la loi 84-16 du 11/01/1984) afin de bénéficier de ce dispositif.

Les universités avec lesquelles ce dispositif peut être mis en place sont les suivantes :

- Sorbonne nouvelle (1^{er} degré, 2nd degré (lettres modernes, anglais, espagnol, allemand)
- Sorbonne université (1^{er} degré, 2nd degré toute discipline)
- Paris-Cité (1^{er} degré, 2nd degré lettres modernes, anglais, maths, physique-chimie, histoire-géographie)

Voici les contacts si vous êtes intéressé·e par la préprofessionnalisation :

à Sorbonne nouvelle : aed-preprofessionnalisation@sorbonne-nouvelle.fr

aed.monde.anglophone@sorbonne-nouvelle.fr

à Sorbonne université : frederic.bouvier@sorbonne-universite.fr

à Paris-cité : david.calmels@u-paris.fr

à Académie de Paris : preprofessionnalisation@ac-paris.fr

LES MANDATS ET REVENDICATIONS DU SNES-FSU

Au SNES-FSU, nous estimons que le statut, les conditions de travail, la rémunération et la considération des AEd ne sont pas à la hauteur des enjeux de l'Education nationale. Il faut revaloriser les salaires de toute urgence, et garantir un exercice des missions sain et durable, car les AEd sont nécessaires au bon fonctionnement de tout établissement scolaire, et donc au bon déroulement de la scolarité des élèves.

Nous avons tenu notre Congrès National en mars 2024, lors duquel des représentant·es de chaque section académique du SNES – suite aux Congrès Académiques – ont pu débattre et voter sur tous les thèmes concernant l'Education nationale, notamment le statut des AEd. Voici la liste des revendications que nous portons suite aux votes, et qui s'ajoutent à d'autres mandats portés lors de congrès précédents :

a) Concernant le statut et la progression dans la carrière

- Aller vers des étudiant·es-surveillant·es et obtenir une allocation d'autonomie étudiante. En attendant, modifier le statut des AEd pour revenir à un statut plus favorable comme celui des anciens MI-SE (avant 2004), car le statut actuel n'est pas assez compatible avec une poursuite d'études.
- Pour les AEd non étudiant·es, mettre en place un accompagnement vers des concours de la Fonction Publique, seule vraie perspective d'évolution, et un accès facilité, leur permettant de faire valoir leurs acquis d'expérience professionnelle (concours réservés)

b) Concernant la CDIisation

- Encadrer le CDI avec un recrutement académique (et non par le ou la chef·fe d'établissement), une grille indiciaire, prenant en compte l'ancienneté totale (avec les années en CDD). Les AEd doivent avoir droit à la mobilité académique, gérée par le rectorat, en fonction d'un barème.
- Procédure claire et transparente de cédésation basée sur les évaluations des chef·fe d'établissement et de l'IVS. En cas de refus, motivation obligatoire et possibilité de contestation devant la CCP.
- Grille salariale avec progression d'échelon tous les 3 ans pour les AEd. Leurs missions doivent rester les mêmes que celles énoncées dans le décret de 2003 afin de ne pas empiéter sur celles du ou de la CPE qui n'a pas à assumer un rôle de supérieur·e hiérarchique vis à vis de ses collègues AEd. »

c) Concernant la relation avec les CPE

Retrait de la disposition qui introduit un glissement fonctionnel en faisant des CPE les supérieur·es hiérarchiques directs des AEd, notamment en ce qui concerne l'entretien professionnel. Cela est contraire au décret statutaire des CPE et à la circulaire de mission de 2015.

d) Concernant les missions et le droit syndical

- Ne pas utiliser d'heures d'AEd pour les fonctions TICE, qui doivent être gérées par les collectivités territoriales.
- Les AEd doivent pouvoir exercer pleinement leurs droits syndicaux sans subir de pressions.

Quelques points essentiels pour notre lutte en faveur d'un meilleur statut pour les AEd

- ◆ Nous demandons un retour du **statut** des MI-SE, plus compatible avec la poursuite d'études, et dont le recrutement était académique et non soumis aux chef·fes d'établissement seul·es. Ce statut garantissait aussi la mobilité académique, et une meilleure préparation à une carrière dans la Fonction Publique.
- ◆ Nous demandons une **augmentation des salaires, avec notamment un minimum de 1850€ nets** pour les AEd.
- ◆ La **fin de l'annualisation du temps de travail** : les semaines ne sont pas « compensables » et ne se ressemblent pas toutes (examens, sorties scolaires...). Ce système présente les AEd comme un « réservoir » de nombre d'heures à faire et non comme des personnels avec de véritables missions auprès d'élèves d'un système scolaire.
- ◆ L'obligation pour les chef·fes d'établissement de **motiver tout non-renouvellement de contrat**.

