

L'édito

Faire entendre sa voix

Certain.e.s d'entre vous viennent d'effectuer leur première rentrée en tant qu'AED. Pour d'autres, ce sont maintenant plusieurs années au contact des élèves, des profs et de l'administration de l'établissement. Avec les plaisirs liés à toute fonction où les relations humaines sont riches, mais aussi avec les difficultés posées par ce statut si particulier : difficulté à conjuguer poursuite d'études et une quarantaine d'heures de présence dans l'établissement pour un temps complet, autorisations d'absence arbitrairement accordées ou refusées par l'employeur, liste des missions sans cesse revues à la hausse, heures supplémentaires non rémunérées, emplois du temps modifiés pour répondre aux besoins urgents de l'établissement, salaires bloqués alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter ! Et parfois, lorsque l'on est assistant.e d'éducation, on se prend à rêver du temps où un.e surveillant.e effectuait 28 heures par semaine, disposait d'un droit à mutation (selon un barème, comme les enseignant.e.s et CPE) dans toute l'académie, n'était pas soumis.e à un renouvellement annuel de son contrat de travail (c'était alors jusqu'à 8 ans, selon les réussites aux examens). Le SNES et la FSU ne cessent de dénoncer le recrutement local qui intensifie les pressions managériales et les chantages au renouvellement de contrat, l'augmentation du nombre d'heures à effectuer, la difficulté à poursuivre ses études en raison du crédit d'heures de formation insuffisant et plus largement la dégradation des conditions de travail des AED. ■

Maeva Bismuth



Cette publication a pour objectif de rappeler que les AED ont des droits qui doivent être respectés. Elle rappelle également les mandats que le SNES et la FSU défendent au quotidien sur le terrain afin d'améliorer leurs conditions de travail. C'est par nos revendications et l'action syndicale que nous pourrons obtenir le retour à un recrutement académique, avec droit à mutation, un temps de service permettant aux étudiant.e.s de suivre leurs études correctement (28 heures en externat) ou la création de postes en nombre suffisant !

Ensemble, faisons valoir nos droits et gagnons-en de nouveaux !



Contrat des AED

Quel cadre juridique ?

Qui recrute ?

L'employeur est l'établissement scolaire, représenté par le chef d'établissement. Par conséquent, il constitue votre seul interlocuteur sur toutes les questions qui portent sur votre contrat de travail (renouvellement, améliorations du contrat de travail, crédit d'heures de formation...). Le CPE n'est pas votre supérieur hiérarchique, il est en charge de l'organisation des activités du service.

Quelle quotité de travail ?

Vous pouvez être recruté.e à temps complet ou incomplet, c'est-à-dire exercer à temps partiel, mais on vous engage généralement à temps complet ou à mi-temps. La rémunération est réduite en proportion.

« Être annualisé », qu'est-ce que ça veut dire ?

Être annualisé signifie que vous travaillez un nombre d'heures donné sur l'année. Pour un plein-temps engagé sur 12 mois, le temps de travail annuel est de 1607 heures. C'est le temps de référence inscrit sur tous les contrats sauf si on travaille à temps partiel ou sur moins d'un an. Faites toujours bien attention que ce quota annuel ne soit pas dépassé (vacances, remplacements...), et veillez à compter régulièrement vos heures pour ne pas vous trouver en difficulté en fin d'année. Un.e AED ne peut travailler plus de 48 h par semaine ou plus de 44 h sur une période de 12 semaines. De plus, un.e AED ne peut pas travailler plus de 10 heures par jour.

Quels temps de pause ?

Les pauses-repas

Il n'y a pas de textes spécifiques aux AED sur le temps de pause-repas. En tant qu'agent.e.s non-titulaires de la fonction publique, ils/elles relèvent des textes généraux de celle-ci : les AED disposent d'au moins 45 minutes pour prendre leur repas (ce temps de pause méridienne est compté dans le temps de travail jusqu'à la 45ème minute). Ces pauses sont comprises dans le temps de travail effectif s'ils/elles sont contraint.e.s de les prendre dans l'établissement à la demande de

l'employeur. En tant que commensaux de droit, on ne peut en aucun cas refuser aux AED le droit de prendre leur repas payant dans l'établissement.

La pratique veut que les AED aient une pause de 30 à 45 minutes non décomptée du temps de travail. Ils/elles restent à disposition de l'établissement et prennent leur repas à différents moments, selon les besoins du service (Arrêté du 8 janvier 2002).

Les pauses quotidiennes

Les AED disposent d'une pause de 20 minutes après une période de six heures de travail effectif.

Quelle est la durée du contrat ?

La durée du contrat est de maximum trois ans renouvelables une fois. Ce qui signifie que le total de vos contrats cumulés ne pourra excéder six ans. Les contrats sont très souvent d'un an.

Quelle période d'essai ?

Elle est égale à un douzième du contrat initial. Dans le cas du renouvellement d'un même contrat, vous n'avez pas à refaire de période d'essai.

Comment se passe un renouvellement de contrat ?

La reconduction de votre contrat n'est pas automatique ! Renouvelé.e ou pas, votre employeur est tenu de vous informer de sa décision par écrit :

- dans un délai de huit jours avant le terme de l'engagement pour un contrat de moins de six mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat de 6 à 24 mois ;
- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour un contrat de plus de 24 mois.

Vous disposez de 8 jours pour donner votre réponse ; une absence de réponse équivaut à un refus (Article 45, décret n° 86-83 du 17/01/86). Attention : En cas de litige, l'employeur aura à justifier devant le tribunal administratif de la motivation au non renouvellement. Plusieurs victoires du TA sont à mettre à l'actif du SNES. Contactez-nous en cas de litige. ■

Le temps de travail des AED est de 1607h annualisées

Attention : le temps de travail est passé de 1600 à 1607 heures en raison de la journée de solidarité appliquée à tous les personnels. Assurez-vous que l'on ne vous impose pas de rattraper cette journée puisqu'elle est déjà comptée dans vos heures.

14 heures dues au fractionnement des jours de congés pour les AED et AESH

Suite à une interpellation du Ministère pour demander l'application du fractionnement des congés aux AED, celui-ci, par un courrier daté du 3 juillet 2018, a enjoint aux recteurs d'accorder aux AED ces deux jours de fractionnement. Jusqu'à maintenant, ce

droit n'a jamais été reconnu aux AED et AESH, qui remplissent pourtant bien les conditions pour en bénéficier : avoir un contrat de droit public, être agent.e non titulaire de l'État et ne pas être enseignant.e. Dans la pratique, une journée de service équivaut à 7 heures travaillées ; l'AED peut donc décider que ces deux jours de fractionnement valent 14 heures de service seront déduits de son service annualisé. Cette décision baisserait un temps plein de 1607 heures à 1593 heures toujours annualisées. Cette mesure s'applique également aux AED qui bénéficient des 200 heures de crédit formation accordé aux étudiant.e.s. ■

CE QUE VEUT LE SNES

La suppression, en 2003, du statut de Maître d'Internat-Surveillant d'Externat (MI-SE), et son remplacement par le statut d'AED, ont mis fin au recrutement rectoral d'étudiant.e.s surveillant.e.s sur critères sociaux. Le SNES dénonce clairement le recrutement local et les dérives clientélistes qu'il entraîne ; **il revendique le retour au recrutement rectoral transparent**, afin que la gestion des AED puisse être centralisée ; c'est le seul moyen d'échapper aux abus dont des collègues sont victimes quotidiennement et d'obtenir le respect de droits mieux définis. C'est contre cette précarité, contre les conditions de recrutement, d'emploi et de service qu'elle induit, contre l'arbitraire qu'elle permet trop souvent, que le SNES-FSU se bat. **Dans le même temps, nous luttons pour obtenir des éléments concrets d'amélioration des conditions de service, d'emploi et de rémunération** des AED, qui permettent de rendre compatibles des études supérieures et la préparation de concours avec la fonction AED. C'est pour combattre la précarité de la situation des AED que nous entendons utiliser tout le poids du SNES-FSU, syndicat majoritaire dans les lycées et collèges. La durée des contrats, la limitation de leur nombre rendent aujourd'hui difficiles, voire impossibles, la construction d'un projet d'études supérieures ou la préparation d'un concours. Cette situation est préjudiciable pour les AED, comme elle l'est pour les missions qu'ils/elles sont amené.e.s à assurer.

Le gouvernement n'a pas rempli son engagement et c'est aussi pour cela que le SNES demande le retour à un statut de MI-SE amélioré. ■

Rémunération

Dans les faits, les AED sont rémunéré.e.s au minimum de la Fonction publique, traitement qui est régulièrement relevé pour suivre le SMIC. Le salaire net mensuel minimum est actuellement de 1217,65 euros. Peut s'ajouter le supplément familial de traitement, pour celles et ceux qui sont parents.

Éducation prioritaire : pas d'indemnité pour les AED/AESH ?

Les syndicats de la FSU mènent une campagne pour le versement de primes, pour l'exercice en éducation prioritaire, aux personnels AED et AESH. Ils portent ce dossier depuis longtemps, sans que le ministère ait répondu favorablement à cette revendication jusqu'à présent. Il est temps que l'injustice cesse, que l'investissement des AED et AESH au service des élèves qui en ont le plus besoin soit reconnu et valorisé financièrement. ■

Missions

Quelles sont les missions réglementaires des AED ?

Le contrat doit mentionner les fonctions pour lesquelles l'assistant.e d'éducation est recruté.e.

La nature des missions des AED : encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles en externat et/ou en internat, encadrement des sorties scolaires, appui aux documentalistes, appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique (assistant.e pédagogique), aide

à l'utilisation des nouvelles technologies (TICE), participation à toute activité éducative, sportive, sociale ou culturelle et à des activités complémentaires aux enseignements, participation à l'aide aux devoirs et aux leçons... (article 1er du décret n° 2003-484 du 16 juin 2003 modifié par le décret 2008-316 du 4 avril 2008).

Les missions des AED sont distinctes des missions d'enseignement ou de CPE sauf pour les AED pré-pro (voir ci-dessous) : vous êtes en droit de refuser de remplacer un.e enseignant.e ou un.e CPE et le chef d'établissement ne peut vous l'imposer. ■

Surveillance des examens et des devoirs ?

La surveillance des épreuves du baccalauréat et du brevet doit être justifiée par un ordre de mission émanant de l'autorité académique. En effet, en cas de litige lors de l'épreuve, votre responsabilité serait engagée. Concernant les devoirs surveillés (DS), cela doit être prévu par le contrat et s'inscrire dans un véritable travail collectif de l'équipe éducative. En dehors de ces missions réglementaires, le SNES-FSU refuse que les AED soient considéré.e.s comme une variable d'ajustement pour pallier le manque d'enseignant.e.s, de CPE, de personnels techniques ou administratifs. Le SNES revendique l'ouverture de nouveaux postes pour répondre aux besoins des établissements et des écoles. ■

Devoirs faits

Dans le vade-mecum ministériel relatif à *devoirs faits*, les AED sont désigné.e.s comme « des acteurs essentiels ». Ils/elles peuvent intervenir dans le cadre des permanences ou sur les autres heures définies. L'encadrement du dispositif *devoirs faits* peut se faire sur le temps de service ou, avec votre accord, en HS pour la participation aux études dirigées ou à l'accompagnement éducatif sur la base du décret n° 96-80 du 30 janvier 1996.

Concernant votre temps de travail, les heures ne doivent pas se traduire par du bénévolat (absence de rémunération et de récupération).

En cas de problème dans votre établissement, n'hésitez pas à nous contacter. ■

L'internat

Le temps de travail des AED de service d'internat se décompte normalement de la prise du service à l'extinction des feux puis reprend normalement au lever des élèves (cf. le règlement intérieur de l'EPL). La période comprise entre l'extinction des feux et le lever est décomptée forfaitairement et conformément aux statuts pour 3h00. ■

AED Pré-pro

Bon.ne.s à tout faire ?

Ces nouveaux contrats dits de *pré-professionnalisation* sont issus de l'article 14 de la Loi Blanquer « pour l'école de la confiance » et seront mis en œuvre dès la rentrée au sein de notre académie.

Sous couvert de dispositif social, ce pré-recrutement vise en réalité à utiliser ces personnels comme moyen d'enseignement à moindre coût. Concrètement, les pré-recrutés se verront confier progressivement des missions d'enseignements pour leur permettre de financer leurs études et de se former « sur le tas » : en L2, participation à l'aide aux devoirs (« devoirs faits ») ; en L3, participation à l'AP, EPI au collège et intervention dans les parcours éducatifs ; en M1, remplacement d'enseignant.e.s. Si, officiellement, la formation universitaire doit primer sur l'emploi du temps en établissement, l'administration et les universités ne sont toujours pas en mesure de garantir que les emplois du temps seront compatibles en fonction des formations

suivies et des disciplines de recrutement. Pour l'Académie de Lille, 50 contrats étaient prévus dans le 2nd degré (20 en Lettres Modernes, en Maths et 10 en Allemand). Les EPLE avaient jusqu'au 31 mai pour voter au CA le principe de recrutement de ces AED : le CTA du 8 juin a annoncé que seuls 72 établissements parmi les 679 ont proposé de les accueillir ; le 10 juin, à 5 jours de la fin des candidatures, il n'y avait que 33 étudiant.e.s à avoir déposé leur dossier ! Preuve, s'il en fallait une, que le dispositif ne répond ni aux besoins des établissements, ni aux besoins de formation et de financement des étudiant.e.s !

Même si le SNES et la FSU ont toujours défendu l'idée d'un pré-recrutement, nous ne pouvons que dénoncer la mise en œuvre d'un tel dispositif : notre mandat porte sur la création d'un pré-recrutement sur critères universitaires et par concours permettant aux personnels concernés de bénéficier d'un statut d'élèves fonctionnaires et d'un salaire assurant leur autonomie sans avoir à travailler en parallèle des études. ■

CE QU'EN PENSE LE SNES

Contractualisation
+ Annualisation
= Précarité

► Comment peut-on en effet construire sereinement un projet personnel quand on ne sait pas d'une année sur l'autre si l'on va être repris.e, quand on sait qu'on ne peut pas être employé.e en tant qu'AED plus de six ans ? Ce ne sont pas de contrats mais de statuts dont les AED ont besoin ! Les chantages au non-renouvellement sont par ailleurs des pratiques inadmissibles.

► L'annualisation est un moyen pour les chefs d'établissement d'utiliser les AED comme bon leur semble, sans aucune stabilité dans les rythmes de travail.

► Trop souvent les contrats ne sont que de 10 mois (sans l'été) voire inférieurs. Les AED ne doivent pas être une variable d'ajustement des besoins des établissements.

► Pour le SNES, il est inacceptable que les AED, dont on exige qu'ils/elles soient bachelier.e.s, soient rémunéré.e.s au SMIC. Ce salaire insuffisant est d'autant plus pénalisant pour celles et ceux qui exercent à temps partiel, ce qui est le cas de la majorité des AED.

Le SNES revendique une augmentation d'au moins 30% de la rémunération des AED. ■

Droits à la formation

Quels congés pour examens et concours ?

Des autorisations d'absence sans récupération sont accordées pour les épreuves des examens et concours auxquelles sont régulièrement inscrit.e.s les AED. Elles couvrent au moins la durée de la session, augmentée de deux jours de préparation. Vous devez remplir une demande d'autorisation d'absence sans récupération auprès du chef d'établissement (*Circulaire n°2008-108 du 21 août 2008*).

Crédit Formation

Vous disposez de 200 heures de formation pour un temps plein (et 100 heures pour les mi-temps) lorsque vous êtes étudiant.e ou inscrit.e dans une formation professionnelle. Il est préférable d'en faire la demande écrite auprès du chef d'établissement avant la signature du contrat et un justificatif peut être exigé, mais cela peut également être accordé durant l'année (*Article 5 du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 ; Titre 1er III, 5-2 circulaire n° 2003-092*). ■

Droits aux congés

Les droits aux congés maladie

Les droits en cas de maladie (sur une période de 12 mois) :

- Après 4 mois de service : 1 mois à plein traitement et 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.

En cas de maladie grave vous mettant en incapacité de travail, vous pouvez bénéficier d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans, payé à plein

traitement pendant 12 mois et à demi-traitement pendant les 24 mois suivants. A condition de justifier de 3 ans de services effectifs.

NB : Depuis le 1er janvier 2018, un jour de carence est appliqué. La rémunération est due à partir du 2ème jour de congé maladie.

Démarche obligatoire (pour les maladies entraînant un arrêt de travail) :

- Envoyer l'arrêt de travail (ou le certificat médical) à l'établissement dans les 48 heures.
- Envoyer les autres exemplaires de l'arrêt

à la MGEN ou à la CPAM, selon votre régime de Sécurité sociale obligatoire.

En cas d'arrêt de travail de longue durée qui coïnciderait avec des périodes de vacances, il est préférable de fournir un certificat de reprise de service, précisant la date de reprise, pour éviter toute contestation. De plus, si une maladie ou un accident interviennent pendant les vacances et débordent après la rentrée, faites valoir vos droits aux congés à partir de la rentrée. ■

Les congés rémunérés

Quels droits liés à la parentalité ?

Après six mois de services, les AED ont droit à un congé maternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée de six semaines avant l'accouchement et dix semaines post-accouchement. La première constatation médicale de la grossesse doit être faite avant la fin du troisième mois et la déclaration adressée avant la fin du quatrième mois à la caisse de Sécurité sociale.

Les aménagements du temps et du poste de travail pendant et après la grossesse

Dans la Fonction publique, il n'existe pas de congé pour allaitement ni d'allègement automatique des horaires de service pendant la grossesse. Des aménagements de poste et d'horaires de travail sont possibles, localement, de façon amiable ou après avis favorable du médecin du rectorat (à partir du troisième mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour fractionnable). Il existe aussi la possibilité d'autorisations d'absence de droit pour les rendez-vous médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement et la possibilité

d'autorisations d'absence pour les séances préparatoires à l'accouchement (*Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995*).

Au vu de la difficulté à obtenir un rendez-vous auprès de la médecine de prévention, demandez cet allègement au chef d'établissement et contactez-nous en cas de difficultés.

Congés pour enfants malades

Les congés d'absence pour garde d'enfant malade sont des autorisations d'absence facultatives. Des autorisations d'absence peuvent être accordées pour soigner un enfant de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si celui-ci est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical. Le nombre de jours dans l'année est le suivant : nombre de demi-journées travaillées par semaine + 2 (soit un maximum de 12 1/2 journées qui peut être multiplié par deux si le conjoint n'a aucun droit).

Les textes de référence : *circulaire FP 1475 du 20 07 1982, circulaire MEN 83-164 du 13 04 1983,*

circulaire FP 7 n°1502 du 22 03 1995 et n°006513 du 26 08 1996.

Cependant, si votre enfant souffre d'une affection grave nécessitant votre présence régulière, vous avez la possibilité de prendre un congé de présence parentale dans la limite de 310 jours ouvrés.

Quels congés pour la paternité ?

Naissance ou adoption

Les AED bénéficient d'un congé de trois jours ouvrables, consécutifs ou non, à l'occasion de chaque naissance, durant les 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée de l'enfant adopté.

Congé de paternité

Il est de droit, dans les quatre mois qui suivent la naissance. Il s'ajoute aux trois jours pris autour de la naissance, mais ces congés peuvent être pris séparément. La durée est de 11 jours, 18 jours pour les naissances multiples, non fractionnables, consécutifs. La demande doit être faite au moins un mois avant, auprès de votre employeur. ■

Les congés non rémunérés

Quels congés pour raisons privées ?

Ces autorisations ne constituent pas un droit. Elles sont donc soumises à l'appréciation du chef d'établissement : événements familiaux, fêtes religieuses, RDV médicaux... Il faut en faire la demande au chef d'établissement et elles peuvent être conditionnées par une possible récupération. De plus, vous pouvez également vous arranger avec un.e collègue pour permuter des journées de travail. Avant de le faire, assurez-vous de disposer de l'autorisation préalable du chef d'établissement pour des questions de responsabilité.

Le congé parental

Il est de droit, par période de six mois jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans, à partir de la date de naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption. Il faut en avoir fait la demande aux autorités académiques un mois avant le début souhaité du congé. Il peut être pris à n'importe quel moment avant les trois ans de l'enfant. Il est accordé de droit sur sa demande :

- à la mère, après un congé de maternité ou un congé d'adoption d'un enfant âgé de moins de trois ans ;
- au père, après la naissance ou à l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

La demande de réemploi doit être faite au moins deux mois avant la fin de la période de congé en cours.

Attention : Pour le premier enfant, l'allocation n'est versée que pour six mois après le congé maternité.

Renseignez-vous auprès de la caisse d'allocations familiales. ■

Droit de grève

Tou.te.s les AED peuvent librement faire grève et ne sont tenu.e.s pour cela à aucune formalité.

• Le droit de grève est un droit individuel qui s'exerce dans un cadre collectif. Ce droit est garanti à tou.te.s et les AED peuvent le faire valoir dès qu'un préavis a été déposé par les organisations syndicales au niveau national, académique, départemental ou local.

• Vous n'êtes pas tenu.e d'avertir votre employeur à l'avance si vous décidez de faire grève.

• Vous n'avez en aucun cas à vous expliquer sur vos motivations, le préavis

déposé par les organisations syndicales est là pour en préciser l'objet.

• La grève n'est pas non plus réservée aux AED syndiqué.e.s.

Votre employeur n'a absolument pas le droit de vous « réquisitionner » un jour de grève.

En internat, la pratique veut que la grève débute la veille au soir pour s'achever le soir suivant, mais, en cas de problème, vous pouvez appliquer strictement le droit de grève, de 0 h 00 à 23 h 59, votre chef d'établissement comprendra que cette situation n'est pas dans son intérêt. ■

AED et droit syndical

Comme tous les personnels, les AED ont le droit de se syndiquer, de faire grève et de participer à des stages de formation syndicale (12 journées par an).

L'adhésion à un syndicat est un acte personnel, votre employeur n'a pas à en être informé sauf si vous faites le choix de le communiquer. Le fait d'être syndiqué.e ne peut pas être un frein à votre renouvellement et ne doit pas avoir de conséquences négatives sur vos conditions de travail (emploi du temps par exemple). Au contraire, c'est une garantie : celle du respect de vos droits ! ■



Le SNES de Lille à Paris, 18 mai 2019

Action sociale

Des aides dont vous pouvez bénéficier

L'action sociale regroupe l'ensemble des prestations qui visent à faciliter les conditions de vie des agents du service public et de leurs familles. Les aides présentées ci-dessous, dont vous pouvez bénéficier, sont soumises à certaines conditions, notamment de ressources. La FSU a obtenu l'élargissement de certaines de ces aides aux AED.

La restauration

Dans la quasi-totalité des établissements, un tarif spécifique est appliqué pour les contractuel.e.s et les AED. Si votre établissement ne propose pas ce tarif, parlez-en à vos représentant.e.s SNES-FSU dans l'établissement.

Les transports

Pour les trajets domicile / lieu de travail, les salarié.e.s peuvent bénéficier du remboursement partiel du titre d'abonnement de transport en commun. Le remboursement est dans la limite de 77,84 €/mois. Pour obtenir le formulaire, adressez vous au secrétariat de votre établissement ou à votre service de gestion.

Aide à l'insertion professionnelle

Les AED peuvent solliciter le bénéfice d'une aide financière destinée à faciliter leurs démarches d'insertion professionnelle. Celle-ci peut être attribuée pour la prise en charge des frais de déplacement ou d'inscription relatifs à un examen, un concours, un entretien d'embauche, une formation, une validation des acquis de l'expérience ou un bilan de compétences. L'aide, accordée

sous condition de ressources, est égale à la dépense engagée dans la limite d'un plafond de 300 € par période de 12 mois.

Les vacances et les loisirs

Chèques vacances : ce dispositif permet de financer un large éventail d'activités culturelles et de loisirs. Il repose sur une épargne salariale majorée d'une participation de l'employeur (10 à 30 % selon vos revenus et jusqu'à 35 % pour les agents de moins de 30 ans). <https://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr/>

Garde de jeunes enfants

- Accès aux places de crèches publiques réservées (voir le site de la Section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) : <https://frama.link/sriass>)

- Chèque emploi services pour les frais de garde des enfants de 0 à 3 ans, de 3 à 6 ans.
- Prestation académique pour les AED non éligibles au CESU.

Se reporter également à la rubrique « action Sociale d'Initiative Académique » sur le site du rectorat Lille.

Ces aides sont attribuées en commission d'action sociale ; elles répondent aux

difficultés financières ponctuelles ou imprévues. Pour la constitution du dossier, prendre rendez-vous auprès des assistant.e.s sociaux/les, selon votre lieu d'affectation.

Carte Cezam

Elle permet aux agents de l'État de bénéficier d'offres culturelles avantageuses, d'activités de loisirs ou de tourisme. Voir le site : <https://www.carte-cezam.fr> ■



Grand Place de Lille, 1er juillet 2019

Action syndicale

Comment le SNES agit-il pour défendre les droits des AED ?

Les interventions du SNES dans les établissements

41h par semaine à temps plein, difficile de suivre une formation dans ces conditions ; des horaires modifiés sans tenir compte des contraintes des AED ; non-respect de la pause méridienne pourtant garantie par le code du travail ; non-respect des heures dues pour la formation et/ou du droit à absence pour concours et examens ; contrats non renouvelés par le chef d'établissement sans aucune raison pour certains, pour cause de congé maternité à venir pour d'autres... Autant de sujets sur lesquels les militant.e.s du SNES-FSU se mobilisent à vos côtés, vous renseignent, vous aident à défendre vos droits, et peuvent vous accompagner lors d'entretiens avec le chef d'établissement ou au rectorat, si vous le souhaitez.

Quel rôle pour la Commission consultative paritaire (CCP) ?

Depuis 2008, les personnels de surveillance disposent de leur propre instance de représentation composée à parité égale avec

les représentant.e.s de l'administration et les représentant.e.s des personnels désigné.e.s par les organisations syndicales élues à l'issue des élections professionnelles. C'est une instance consultative qui donne des avis sur la gestion individuelle et collective des personnels. Elle est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles de licenciement et sur les sanctions disciplinaires. Elle peut aussi intervenir sur toute question relative à la situation professionnelle des AED et des AESH.

La mise en place des CCP spécifiques aux AED et aux AESH depuis 2008 est une victoire pour le SNES. Cependant, les compétences des CCP restent restrictives ; c'est pourquoi nous nous battons pour qu'elles soient également consultées sur les recrutements et les affectations des AED et des AESH, sur les congés de formation, sur l'évolution des salaires ainsi que sur l'évaluation. Le SNES œuvre pour lutter entre autre contre les décisions arbitraires, le harcèlement, le chantage au non-renouvellement opérés par certains chefs d'établissement... ■

Quelles perspectives professionnelles ?

Accéder à la Fonction publique ?

Vous pouvez accéder à la Fonction publique en passant les concours externes (dans les conditions générales requises) mais aussi certains concours internes (à l'exception de l'agrégation interne). Pour les concours internes, la durée exigée des services accomplis en qualité d'agent non titulaire des établissements publics est de trois ans (à la date de publication des résultats d'admissibilité) pour les concours de l'enseignement et de CPE, de quatre années pour les concours administratifs de l'Éducation nationale.

Quelle aide pour le retour à l'emploi ?

La procédure d'ouverture des droits au chômage doit se faire au lendemain de la fin du contrat en s'inscrivant comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi. Mis à part le cas de démission qui vous fait perdre vos droits au chômage, tou.te.s les AED peuvent, dans tous les autres cas, bénéficier de l'ARE (Aide au retour à l'emploi).

Le demandeur d'emploi doit justifier de 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail au cours des 28 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les moins de 50 ans ou les 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail (terme du préavis) pour les 50 ans et plus. La durée d'indemnisation est égale à la durée

d'affiliation qui représente le temps passé au service d'entreprises cotisant à l'assurance chômage. Les droits à la Sécurité sociale sont maintenus pendant toute la période d'indemnisation ainsi que les 12 mois suivant la fin de l'indemnisation.

Quelle Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ?

La loi du 17 janvier 2002 reconnaît que l'activité de travail permet d'acquérir des connaissances et qu'elle produit des qualifications comme la formation professionnelle. Elle vous permet d'obtenir tout ou partie du diplôme qui correspond à votre expérience et à votre qualification. Pour accéder à la VAE, il faut avoir exercé une ou des activités depuis au moins trois ans. Le diplôme choisi devra absolument être en rapport avec les activités exercées. L'accès à la VAE est gratuit. La demande de VAE est une démarche individuelle. Elle est adressée aux services académiques compétents de l'académie de votre choix. Une seule demande peut être déposée pour le même diplôme et dans une seule académie. Pour des diplômes différents, vous ne pouvez déposer plus de trois demandes. Après avoir constitué un dossier, un jury décidera de vous attribuer la totalité ou une partie du diplôme que vous avez choisi. ■

Stage AED - mercredi 6 novembre 2019

Connaître et défendre ses droits

Avec la présence d'un responsable national AED du SNES-FSU.

- Les statuts, les missions, les droits et les obligations, la formation, etc.
- Quel avenir pour les AED ?
- Le syndicat, source de nouveaux droits et l'action du SNES et de la FSU pour la catégorie.

Ce stage de formation syndicale se tiendra au SNES, 209 rue nationale à Lille, le mercredi 6 novembre 2019 de 9h00 à 17h00.

Les stages syndicaux sont ouverts à tou.te.s. L'autorisation d'absence pour y participer est de droit. N'hésitez pas à vous inscrire à plusieurs d'un même établissement. Le SNES participe aux frais de déplacement pour les syndiqué.e.s.

Pour participer à ce stage : il faut vous inscrire auprès du SNES de Lille (s3lil@sn.es.edu), puis déposer votre demande d'autorisation d'absence de droit auprès de votre établissement, au plus tard le 6 octobre.

En cas de difficulté pour participer à ce stage, n'hésitez pas à contacter le SNES de Lille ! ■

Que se passe-t-il en cas de licenciement ?

Dans le cas d'un licenciement, l'administration doit respecter un préavis :

- ➔ huit jours pour les contrats inférieurs à six mois ;
- ➔ un mois pour les contrats entre six et vingt-quatre mois ;
- ➔ deux mois pour un contrat de plus de vingt-quatre mois ;

sauf s'il s'agit d'un licenciement pendant la période d'essai ou pour sanction disciplinaire.

Le licenciement ouvre droit à des indemnités sauf s'il survient pendant la période d'essai ou pour cause de sanction disciplinaire (Art. 50 et 51 décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

Le licenciement est notifié à l'intéressé.e par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis (Art. 47 décrets n° 86-83 du 17 janvier 1986). ■



Devant le rectorat, Lille, 17 juin 2019

Les permanences du SNES-FSU

Tous les après-midi de 14h30 à 17h30

➤ au 03 20 06 77 41

➤ ou par mail : s3lil@snés.edu

Mardi, mercredi et vendredi :
permanences AED, AESH

Le SNES et vous

Pourquoi se syndiquer ?

Adhérer, c'est renforcer la légitimité de notre syndicat, qui repose sur la confiance que lui font les personnels. C'est donc être plus fort individuellement et collectivement. C'est disposer des outils collectifs pour prendre la défense des collègues et de nos métiers, ensemble, lorsque c'est nécessaire.

En cas de problème individuel urgent, de besoin d'information importante sur la situation personnelle, pouvant nécessiter la contestation d'une décision administrative, le SNES-FSU peut prévenir rapidement ses adhérent.e.s, car il dispose de leurs coordonnées, et seulement des leurs !

Le SNES-FSU agit et défend les personnels aussi grâce aux moyens matériels (les adhésions assurent plus de 95% de nos ressources) : sans adhérent.e.s, sans cotisations, l'outil collectif ne peut exister ! Le syndicat existe par la participation et l'action des syndiqué.e.s. Il ne peut agir que parce que les syndiqué.e.s le font exister au quotidien ! ■

Des militant.e.s engagé.e.s au quotidien, qui sont avant tout vos collègues

Les syndicats reçoivent des décharges pour exercer leur activité syndicale, en fonction de leurs résultats aux élections professionnelles. Contrairement à d'autres organisations qui font le choix d'avoir des responsables entièrement déchargé.e.s de leur activité professionnelle, tou.te.s les militant.e.s du SNES-FSU (CPE, Enseignant.e.s, Professeur.e.s documentalistes, AED, Psy-EN, etc.) continuent d'exercer dans leur établissement. Même les responsables syndicaux/ales sont des collègues en activité ! Vous pouvez nous contacter ou nous rejoindre en écrivant à l'adresse s3lil@snés.edu. ■



Permanence du SNES, 209 rue Nationale, Lille

AED et droit syndical

Comme tous les personnels, les AED ont le droit de faire grève (c'est à l'administration de constater l'absence, aucune déclaration écrite n'est exigible dans le 2nd degré) et de se syndiquer (l'adhésion donne droit à un crédit d'impôt correspondant à 66% : **le coût réel d'une adhésion n'est donc que de 33%, soit environ 13 €**).

Vous avez tout à y gagner !

Vous pouvez également participer aux **stages syndicaux SNES ou FSU**, que vous soyez syndiqué.e ou non (à hauteur de 12 jours par an sur temps de service), sans avoir à rattraper vos heures. Il suffit de faire une demande de congé pour formation syndicale un mois au plus tard avant la date du stage (il y a un modèle sur notre site). La liste des stages (informations sur les droits, les statuts, le fonctionnement d'un

établissement, du conseil d'administration, mais aussi réflexion sur le métier ...) est envoyée régulièrement à nos syndiqué.e.s et est également visible sur nos sites.

« Je ne veux pas me syndiquer, car j'ai peur de ne pas être renouvelé.e » : l'adhésion est un acte personnel. Que ce soit vos collègues ou votre chef d'établissement,

personne ne peut savoir si vous êtes syndiqué.e ou non, sauf si vous faites le choix de le communiquer.

Le fait d'être syndiqué.e ne peut pas être un frein à votre renouvellement et ne doit pas impacter vos conditions de travail. Au contraire, c'est une garantie, celle du respect de vos droits, d'être informé.e et accompagné.e en cas de difficultés. ■