



ACADÉMIE
DE LILLE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DOCUMENT DE TRAVAIL NE PAS DIFFUSER

2024

**Guide à
destination des
assistants
d'éducation**

AED

Sommaire

Thème 1 : Être AED

Fiche 1a : Une fonction centrale au sein de l'EPL

Fiche 1b : Environnement professionnel

Thème 2 : Contrat de travail et rémunération

Fiche 2a : Le contrat de travail

Fiche 2b : Le temps de travail

Fiche 2c : Les évolutions du contrat de travail

Fiche 2d : La rupture du contrat de travail

Fiche 2e : La rémunération

Thème 3 : L'appartenance à la communauté éducative

Fiche 3a : NUMEN et messagerie

Fiche 3b : Droits et obligations de l'AED

Thème 4 : Les démarches

Fiche 4a : Le cumul d'activité

Fiche 4b : L'abonnement transport

Fiche 4c : Le forfait mobilité durable

Fiche 4d : La prise en charge partielle de la mutuelle	
Thème 5 : Absences et congés	
Fiche 5a : Informations préalables	
Fiche 5b : Congé maladie	
Fiche 5c : Congé maternité, paternité, adoption ou parental	
Fiche 5d : Congé de grave maladie	
Fiche 5e : Temps partiel thérapeutique	
Fiche 5f : Accident du travail	
Fiche 5g : Autorisations d'absences	
Fiche 5h : Congé annuel et congé de fractionnement	
Thème 6 : Informations complémentaires	
Fiche 6a : Prestations diverses	
Fiche 6b : Service social	
Fiche 6c : Dispositifs RH d'accompagnement	

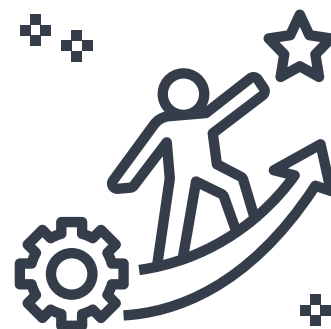
Thème 2

Contrat de travail et rémunération



L'accès au CDI

Tout AED répondant à une **ancienneté de 6 ans** peut se voir proposer un CDI. L'AED en CDD a pour employeur un EPLE, il change d'employeur au passage en CDI. Son employeur devient alors la DSDEN du Pas-de-Calais.



Un AED justifiant de 6 années d'expériences professionnelles et ayant une année de césure, peut-il, une année plus tard demander un CDI auprès d'un EPLE ?

La condition d'ancienneté pour l'obtention d'un CDI ne requière aucune continuité ni aucune temporalité. Seule la justification des 6 années de contrat d'AED suffit. Par exemple : Un AED peut avoir effectué 5 années d'exercice de 2011 à 2016, puis une année de 2020 à 2021. Il pourra, en 2024, présenter une demande de CDI.



Quels sont les contrats entrant dans le décompte des 6 années d'ancienneté ?

L'expérience sur des missions d'assistant d'éducation est le critère fondamental prévu par le décret 83-86. Cependant les AED sont recrutés sur des contrats dits de droit public, le décompte des 6 années d'ancienneté doit pouvoir reposer sur des contrats de droit public.



Les évolutions de quotité

Au cours d'un contrat de travail, il est possible que certains événements puissent faire évoluer les conditions de celui-ci, soit à la demande de l'administration soit après un accord entre l'AED et son employeur. C'est notamment le cas lorsque la quotité du temps de travail doit évoluer (à la hausse ou à la baisse).

Par exemple, un AED peut solliciter une augmentation de son temps de travail. L'administration (employeur) peut également solliciter de l'AED une évolution de son temps de travail (à la hausse ou à la baisse) au regard notamment de l'évolution du besoin.



Focus

Lorsque l'administration souhaite modifier la quotité de temps de travail d'un AED, elle doit en faire la proposition par courrier (lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre signature). A compter de la réception de ce courrier, l'AED dispose d'**un mois pour faire connaître son acceptation**. Sans réponse, l'AED est réputé avoir refusé la modification proposée. L'administration pourra engager une démarche de licenciement à son encontre.



Les évolutions de contrat pour exercer d'autres missions

Certains d'AED disposant de diplômes permettant d'**accéder à des fonctions de professeurs ou de personnels d'éducation** en qualité de contractuel peuvent notamment voir leur contrat évoluer.

En effet, ils peuvent alors solliciter une **suspension de leur contrat de travail**. Cela leur permet de ne pas perdre le bénéfice de leur contrat. La durée de la suspension du contrat d'AED sera égale à celle de l'exercice des fonctions d'enseignement ou d'éducation.

Pendant cette période, l'AED n'est pas rémunéré sur son contrat d'AED. A l'issue de ses fonctions d'enseignant ou de personnel d'éducation, il sera **réemployé sur son précédent emploi** jusqu'au terme de son contrat d'AED.



Les évolutions concernant les personnels disposant d'un CDI

Afin de ne pas perdre le bénéfice du CDI, tout en réalisant un projet de mobilité, l'AED peut solliciter le **congé pour convenance personnelle** : il permet à l'agent d'être recruté par ailleurs en CDD ou en CDI.

Il est accordé pour une durée maximale de **3 années renouvelable** dans la limite d'une durée totale de 10 ans.



Attention: **3 mois avant le terme du congé**, l'AED devra **demandeur son réemploi** pour retrouver le bénéfice de son CDI.



La démission

L'AED informe son employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Une période de préavis est à respecter. Elle est déterminée en fonction de son ancienneté :



- **ancienneté de 6 mois**, préavis de **8 jours**,
- **ancienneté entre 6 mois et 2 ans**, préavis d'**1 mois**,
- **ancienneté supérieure à 2 ans**, préavis de **2 mois**.



L'abandon de poste

Il se caractérise par une **absence injustifiée et prolongée** de l'agent. Une absence injustifiée correspond à l'absence de l'AED sur son poste de travail **sans autorisation préalable et sans fournir de justificatif d'absence**. Ces agissements peuvent conduire l'employeur à licencier l'agent après le respect d'une procédure (mise en demeure).



Le licenciement

L'administration peut vouloir rompre le lien avec l'agent sur des motifs personnels ou impersonnels :

Les **motifs impersonnels** de licenciement sont pris en considération de l'emploi occupé :

- suppression de l'emploi suite à une réorganisation du service
- refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat comme la quotité du temps de travail ou un changement de son lieu de travail en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement. Cette modification doit être proposée à l'agent et adressée à celui-ci par lettre recommandée avec avis de réception ou remis en main propre contre signature. Il dispose ensuite d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation. En l'absence de réponse l'agent est réputé avoir refusé la modification.

Les **motifs personnels** :

- l'inaptitude physique,
- l'insuffisance professionnelle,
- la faute disciplinaire,
- impossibilité de réemploi suite à congé de l'agent.



La rupture conventionnelle

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré une procédure de rupture conventionnelle par laquelle l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail.

Ce nouveau cas de cessation de fonctions est créé à titre expérimental pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025.

Le demandeur informe l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception. Lorsque la demande émane de l'agent, celle-ci est adressée, par la voie hiérarchique, à l'attention de :

SAGERE

Direction des services départementaux de l'éducation nationale du Pas-de-Calais,
20 boulevard de la Liberté, 62000 Arras

Demande à faire
avant le 15 mars

Les demandes de rupture conventionnelle sont étudiées par une commission au cas par cas en tenant compte, notamment, de la rareté de la ressource, de l'ancienneté dans la fonction, de la sécurisation du parcours professionnel. En tout état de cause, l'administration apprécie les demandes en considération de l'intérêt du service. Les demandes ayant obtenu un avis favorable font l'objet de conventions individuelles.

Principes

La rupture conventionnelle résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'administration. Elle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'administration.

Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties et ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration.

La rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer aux différents cas de cessation de fonctions prévus (démission, insuffisance professionnelle, inaptitude physique...).

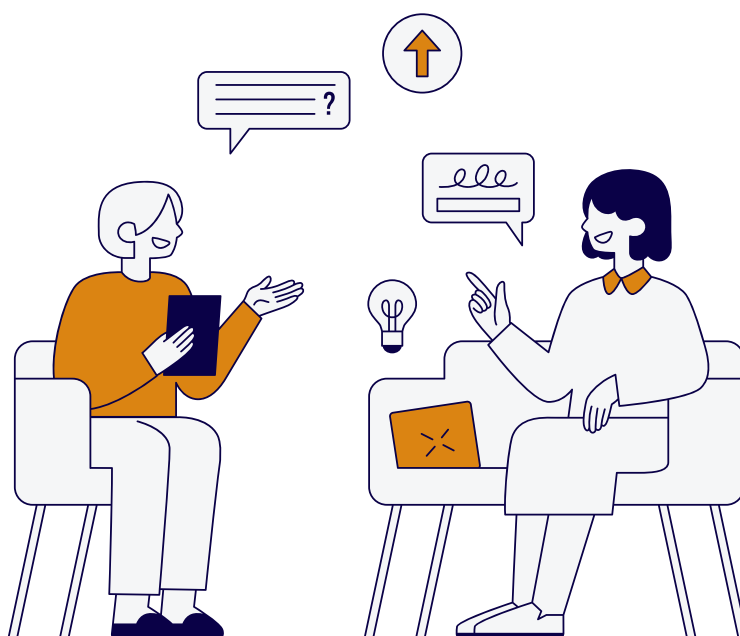
Entretien

Après avoir fait sa demande, un entretien est organisé au cours duquel, l'AED peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale. Il en informe préalablement l'autorité hiérarchique dans la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- les **motifs de la demande** et le **principe** de la rupture conventionnelle,
- la prise en compte de la **date de la cessation** définitive des fonctions au terme de l'année scolaire,
- le montant estimé de l'**indemnité spécifique de rupture conventionnelle** (ISRC), basé sur la rémunération de référence correspondant à celle de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle (y compris si l'agent était en disponibilité ou en congé parental),
- les **conséquences** de la cessation définitive des fonctions.

L'AED bénéficiant d'une rupture conventionnelle ne se verra libéré de ses obligations q'au 1er septembre de l'année scolaire suivante.



Thème 5

Absences et congés

Aux termes du décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions et d'emploi des assistants d'éducation, tous les AED sont des agents contractuels engagés par un contrat de droit public. A ce titre, ils relèvent du **décret du 17 janvier 1986** et bénéficient d'autorisations d'absence. Les absences et congés ne peuvent être effectués que dans la limite de la durée du contrat. Le contrat n'est pas suspendu pour la durée de l'absence de l'agent.



Pour un arrêt maladie ou une absence imprévisible, l'AED doit prévenir immédiatement le ou les établissements au sein desquels il intervient afin que les mesures nécessaires soient prises.

Toute absence **doit obligatoirement être justifiée**. A défaut, elle entraîne une retenue sur salaire, voir même, une procédure d'abandon de poste.



Journée de carence

Pour chaque arrêt de travail initial, le premier jour du congé maladie fait l'objet d'une retenue sur rémunération au titre du jour de carence conformément à **l'article 115 de la loi de finance du 30 décembre 2017**.

Ce jour de carence n'est pas appliqué pour les prolongations de l'arrêt maladie.



Incidences sur le salaire

L'AED bénéficie de congés maladie qui tiennent compte de son ancienneté de la manière suivante :

Après **4 mois de service** :

1 mois à plein traitement
puis 1 mois à demi-
traitement.

Après **2 ans de services** :

2 mois à plein traitement
puis 2 mois à demi-
traitement

Après **3 ans de service** :

3 mois à plein
traitement puis 3 mois
à demi-traitement.



Indemnités journalières (IJSS)

En tant que personnel non titulaire de l'Etat, l'AED relève du régime général de la sécurité sociale. Il peut alors prétendre au versement par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), à compter du 4ème jour de l'arrêt, d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

L'employeur établit et adresse à l'AED une attestation que l'AED doit faire parvenir à la CPAM afin de percevoir ces IJSS. La CPAM adresse ensuite un décompte des indemnités que l'AED doit à son tour adresser à l'employeur.



Les IJSS **ne peuvent se cumuler avec le salaire** versé par l'éducation nationale. Le montant des IJSS est alors récupéré sur le salaire !

L'AED reçoit un courrier lui expliquant le calcul et les modalités du précompte de ces IJSS.

La récupération, dans la durée, des IJSS sur le salaire trop perçu peut conduire à un **montant élevé à rembourser**.

Il est parfois préférable de rembourser dès que possible, pour cela ne pas hésiter à **prendre contact avec son gestionnaire de paie** pour en connaître les modalités.

En cas d'absence pour raison de santé, il est nécessaire d'informer le plus rapidement possible votre ou vos établissements.

AED

1

Informe le plus rapidement possible son ou ses établissements d'exercice.

2

Envoie dans les 48h, les volets n°1 et n°2 de l'arrêt de travail à la CPAM

3

Envoie à son employeur, dans les mêmes délais, le volet n°3.

4

Adresse à son employeur le décompte des indemnités journalières (IJSS) reçues par la CPAM.



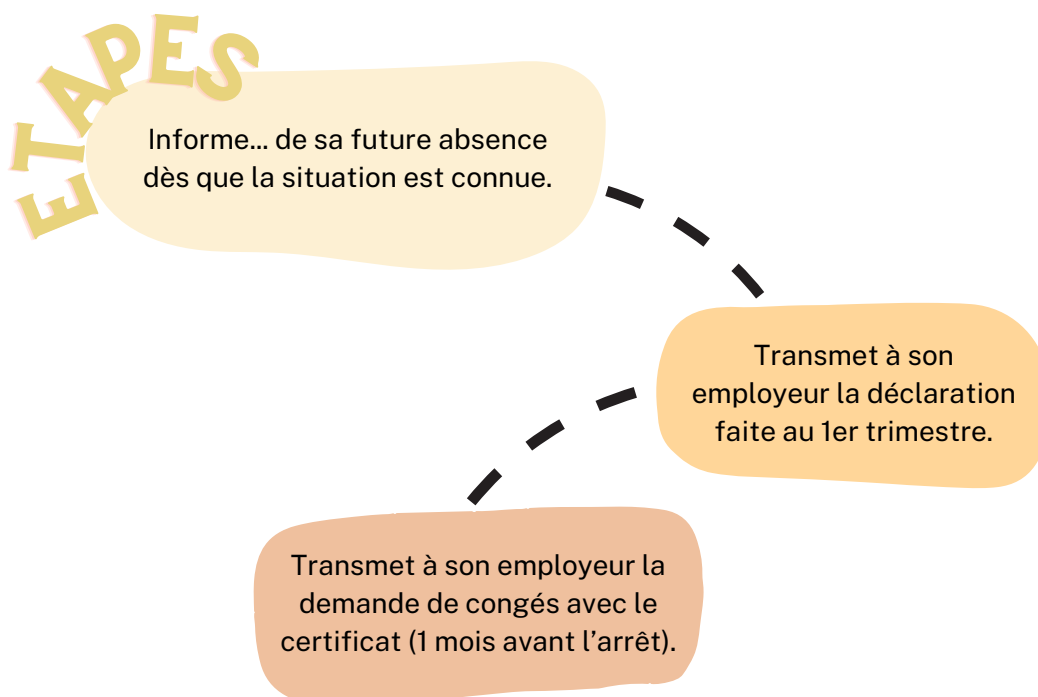
L'agent non titulaire en activité a droit, après 6 mois de service, à un **congé de maternité, de paternité ou d'adoption** rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale.

Pendant toute la durée de ce congé, l'agent perçoit son plein traitement.

Que faire en cas d'arrêt pour maternité ?

Envoyer à son employeur **une copie de la déclaration de grossesse** effectuée par le médecin au cours du 1er trimestre de la grossesse.

Puis lui adresser une **demande de congé maternité** accompagnée d'un certificat médical, au minimum 1 mois avant le début de l'arrêt.



Le congé parental

Si l'AED justifie d'une **ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant** ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, il peut demander à bénéficier d'un congé parental.

Ce congé est à **demandeur à l'employeur**. Après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Ce congé **prend fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant** ou , en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans, ou à l'expiration d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de 3 ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

L'AED en activité, employé de manière continue et comptant **au moins 3 années de service**, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie **pendant une période maximale de 3 ans**.

Dans cette situation, l'agent conserve l'**intégralité de son traitement** pendant une **durée de 12 mois**.

Le traitement est réduit de moitié pendant les 24 mois suivants.



En vue de l'octroi de ce congé, l'AED est soumis à l'**examen d'un spécialiste agréé** compétent pour l'affection en cause.

La décision d'octroi est prise par la personne qui a signé le contrat, sur avis émis par le conseil médical saisi du dossier.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de 3 à 6 mois.

A l'issue de ces **3 années de congé**, l'AED ne peut pas bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.



Après le congé de grave maladie, la demande de prolongation ou de réintégration doit être transmise au comité médical 2 mois minimum avant la fin de la dernière période concernée.

La décision de réintégration est prise après consultation obligatoire du conseil médical.



Les congés sont considérés comme période d'activité et comptés comme service effectifs pour le calcul de l'ancienneté.



L'agent contractuel en activité qui satisfait aux critères définies par l'article L.323-3 du code de la sécurité sociale peut, **sur présentation d'un certificat médical** à son employeur, demander à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

Le certificat médical doit préciser **la quotité de temps partiel souhaité**, la durée du temps partiel (1 à 3 mois renouvelable dans la limite d'une année). La demande de renouvellement s'effectue de la même manière.

L'autorisation de service à temps partiel pour raison thérapeutique est subordonnée à l'accord d'indemnisation de la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle l'agent est affilié.



Quotité de service

La durée du service à temps partiel pour raison thérapeutique est fixée à

50% 60% 70% 80% 90%

de la durée de service hebdomadaire que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

En application des dispositions de l'article 1er ou de l'article 7 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.



Il ressort de ces éléments que la réglementation fixe à 50% d'un temps plein la quotité d'exercice plancher d'un agent contractuel à temps partiel thérapeutique, sans prévoir par ailleurs d'exception à la règle pour les agents à temps incomplet.



Modalités d'exercice

Les modalités d'exercice du service à temps partiel pour raison thérapeutique sont fixées dans les conditions définies aux articles 23-1- et 23-2, au premier alinéa de l'article 23-3 ainsi qu'aux articles 23-8 à 23-13 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires.



Incidence sur la rémunération

L'AED exerçant ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique est rémunéré dans les conditions suivantes :

Il perçoit une **fraction du traitement ou du salaire** ainsi que, le cas échéant, **des primes et indemnités** de toutes natures y afférentes, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. Cette rémunération est complétée par des IJSS.

La **prime de transport et les indemnités pour frais de déplacement** sont perçues au taux plein par l'agent contractuel autorisé à travailler à temps partiel, et le supplément familial de traitement qui lui est versé ne peut être inférieur au montant minimal versé à l'agent travaillant à temps plein avec la même charge d'enfants.

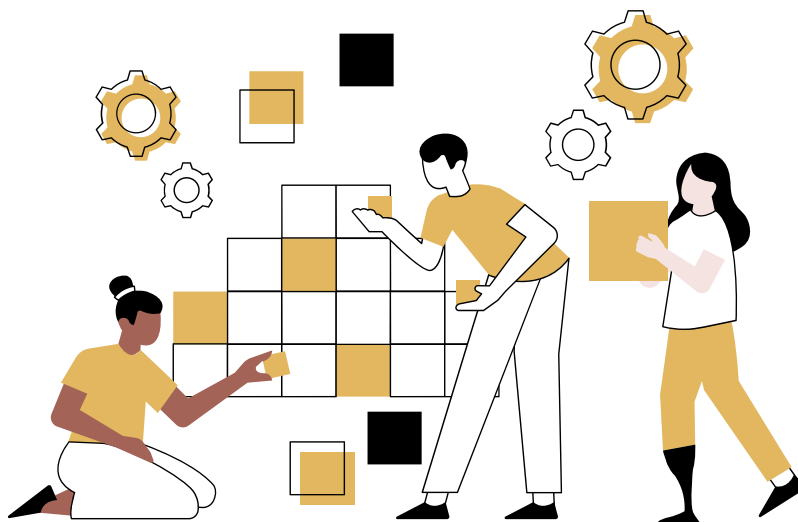


Modification du temps partiel

A la demande de l'AED, l'administration peut :

Mettre fin au temps partiel thérapeutique de manière anticipée si l'intéressé est en situation de congé pour raison de santé depuis plus de 30 jours.

Modifier la quotité de service à temps partiel sur présentation d'un nouveau **certificat médical**.



Des autorisations d'absence exceptionnelles peuvent vous être accordées.

La demande doit être formulée auprès (de l'employeur). Chaque demande doit être accompagnée d'un justificatif et transmise au chef d'établissement au sein duquel l'AED exerce.



L'autorisation d'absence exceptionnelle ne constitue pas un droit automatique !



Les autorisations d'absence de droit

Participation aux **travaux d'une assemblée publique élective** (en qualité d'élu).

Participation à un **jury de la cour d'assises**.

A titre syndical (heure mensuelle d'information syndicale notamment).

Examens médicaux obligatoires (liés à la grossesse et devant être réalisés à des dates impératives et surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents).





Les autorisations d'absence facultatives



Sans récupération des heures si elles sont accordées.

Elles ne constituent **pas un droit** et relèvent de l'**appréciation du supérieur hiérarchique** (qui peut opposer les nécessités de service par exemple).

Candidature aux **fonctions publiques électives non syndicales**

Candidature à un **concours de recrutement ou examen professionnel** : 48h par concours avant le début de la 1ère épreuve.

Événements familiaux : **mariage ou PACS** : 5 jours ouvrables.

Décès ou maladie très grave du conjoint, des père et mère, des enfants ou de la personne liée par PACS : 3 jours ouvrables + délai de route éventuel de 48h.

Facilités d'horaires le jour de la **rentrée scolaire**.

Participation aux **cours organisés par l'administration**

Préparation aux concours de recrutement et examens professionnels : 8 jours/an pendant 2 ans consécutifs, sous réserve de la production d'une attestation d'inscription à des cours dispensés par un organisme de formation compétent.

Liés à la grossesse, liés à la naissance ou l'adoption : 3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption.

Fêtes religieuses.

Absences pour **enfant malade**, sur présentation d'un certificat médical. Le calcul du nombre de jours pouvant être autorisés se fait en 1/2 journées, par année civile : "une fois les obligations hebdomadaires de service + 1 journée".



Cette durée peut être doublée en cas de parent isolé ou sur présentation d'une attestation de non droit établie par l'employeur de l'autre parent.

Pour approfondir :

Pour les **absences pour enfant malade**, la circulaire n°83-164- du 13 avril 1983 relative aux autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou pour assurer momentanément la garde :

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=795>

? Que faire dans le cas d'une absence prévue ou prévisible ?

Elles ne constituent **pas un droit** et relèvent de l'**appréciation du supérieur hiérarchique** (qui peut opposer les nécessités de service par exemple).

1

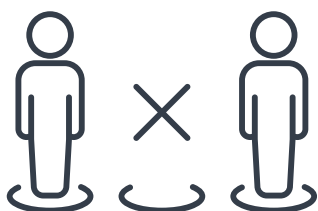
L'AED Informe le plus rapidement possible son ou ses établissements d'exercice.

2

L'employeur émet un avis sur le formulaire de demande d'absence.

**? Que faire dans le cas d'une absence imprévue ?****1**

Prévenir le directeur ou le chef d'établissement par téléphone ou par courriel (selon les circonstances)

**2**

Transmettre dès que possible la demande et les pièces justificatives.