



LDC Lutte de Classes éducation

166 cours Berriat - 38000 Grenoble

Tél. : 04 76 09 67 76 / 06 95 13 30 70

acad-grenoble@ldc-education.org

<https://ldc-education.org/>

Guide AED

Assistants d'éducation

(Version du 14/01/2026)

Table des matières

Cadre général de la précarité dans l'EN.....	3
Textes légaux qui régissent les AED.....	3
Principes de droit.....	4
Tout ce qu'il y a à savoir.....	5
I. Embauche / Contrat.....	5
a) L'employeur.....	5
b) Le contrat.....	5
c) CDD, CDI et préprofessionnalisation.....	6
d) Période d'essai.....	6
II. Missions.....	6
III. Rémunération et heures sup'.....	7
a) Rémunération.....	7
b) Evolution de carrière.....	8
c) Internat, dimanche et jours fériés.....	8
IV. Temps de travail.....	8
a) Crédit d'heures.....	8
b) Organisation du travail quotidien.....	8
c) Les congés.....	9
d) Cumul d'activité.....	9
V. Arrêts maladie.....	10
a) Congé grave maladie.....	10
b) Temps partiel pour raison thérapeutique.....	11
c) Congé maternité, paternité, grossesse.....	11
d) Congé parental.....	12
e) Accident du travail – Accident de service.....	12
VI. Autorisations d'absence.....	13
VII. Sanctions.....	14
VIII. Fin de contrat et droits au chômage.....	14
a) Renouvellement ou non-renouvellement.....	15
b) Droits au chômage.....	15
IX. Droits syndicaux et participation aux instances.....	15
X. Aides sociales.....	16

Cadre général de la précarité dans l'EN

Il y avait 50 397 AED en 2023-24 (en équivalent temps plein, 58 523 au total), dont 54% à temps incomplet imposé. La quotité moyenne est de 79,6%, ce qui change beaucoup en terme de salaire par rapport à un temps plein.

Le statut de fonctionnaire ouvre sur des droits collectifs et donc la possibilité de combats collectifs ; alors que les contractuels sont soumis à des contrats individuels (modifiables par avenant et refusables) ce qui rend plus difficile les combats collectifs. Le recrutement de personnels précaires est une volonté politique pour avoir des personnels plus flexibles, moins payés, et mettre la pression sur les fonctionnaires avec une mise en concurrence.

Nos revendications pour les contractuels : la titularisation sans conditions pour ceux et celles qui sont déjà en poste, un seul statut pour le même métier, un salaire décent, la fin des temps partiels imposés.

NB : en 1983 titularisation de 35.000 Maîtres Auxiliaires sans concours (loi Le Pors), donc on peut le faire.

Pourquoi nous qualifions les non-titulaires de **précaires** :

- CDI ou CDD (pas de garantie d'emploi, licenciement possible)
- Conditions de travail dépendantes du chef, soumission accrue à la hiérarchie
- Temps incomplets imposés (si c'est demandé c'est un temps partiel)

Textes légaux qui régissent les AED

- article L. 916-1 du Code de l'éducation ;
- le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AED ;
- modifié par le décret n° 2022-1140 du 9 août 2022 qui permet aux AED d'être en CDI (voir aussi article 10 de la loi n° 2022-299 du 2 mars 2022)
- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, décret en cours de modification ;
- l'arrêté du 6 juin 2003 modifié qui fixe le montant de leur rémunération ;
- l'arrêté du 27 décembre 2024 relatif à l'évaluation professionnelle des AED ;
- circulaire du 17-9-2025 qui précise leurs conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération à l'exception de celles relatives aux AED en contrat de préprofessionnalisation régis par l'article 7 ter du décret du 6 juin 2003.

Principes de droit

En cas de besoin, se référer aux textes de loi. Attention, ils évoluent régulièrement (aller voir le site Légifrance pour les mises à jour). Dans la hiérarchie des normes, il y a :

- *le code de l'éducation*
- *puis, les textes de loi*
- *puis, les arrêtés et les décrets*
- *enfin, les circulaires et les notes de service.*

Si on demande à un AED de faire quelque chose qui ne lui paraît pas légal, c'est à la personne qui le demande de fournir le texte de loi, demander aussi toujours un écrit.

Le cadre légal est toujours donné par le contrat : s'y référer.



Tout ce qu'il y a à savoir

I. Embauche / Contrat

a) L'employeur

L'employeur est celui qui signe le contrat. C'est généralement le chef d'établissement concernant les AED en CDD, le rectorat pour les AED en CDI. C'est à lui que toute demande doit être adressée. L'embauche doit toujours avoir lieu après un entretien, qui peut être mené par quelqu'un d'autre que le chef d'établissement, un CPE par exemple.

Parfois, on demande aux AED de **commencer à travailler alors qu'ils n'ont pas encore signé leur contrat**, c'est illégal, il faut refuser. Si l'AED n'a pas reçu le contrat signé, il faut qu'il aille chaque jour faire une attestation de présence (par le secrétariat de direction, ou le principal/proviseur même).

Il y a aussi l'établissement gestionnaire : Vaucanson la plupart du temps pour les AED en CDD, pour les CDI c'est le rectorat. Le service est la DP2A -Division des personnels AESH et AED : dp2a@ac-grenoble.fr. Gestion administrative et financière des AED en CDI : Jordy Rive (04 56 52 77 49) et Fanny Bonhomme (04 56 52 77 01).

Les CPE organisent le service des AED, mais ne sont pas des supérieurs hiérarchiques, ils n'ont pas droit de sanction par exemple.

b) Le contrat

Le contrat d'embauche doit absolument préciser :

- le cadre légal de possibilité de recrutement contractuel
- la description du poste
- le taux horaire
- les missions
- la durée du contrat
- la nature du contrat : CDD, CDI
- l'établissement dans lequel s'exerce le service

Le contrat peut être modifié par avenant. En cas de modification substantielle (lieu de travail, horaires, missions), il est possible de refuser. Mais, cela entraîne le risque de ne pas être renouvelé, même si ça n'est pas légal. De plus, la loi travail a amoindri les possibilités de refuser ces modifications substantielles.

c) CDD, CDI et préprofessionnalisation

Pour être AED, il faut minimum le niveau bac. Un AED peut être en CDD pour maximum 6 ans (max 3 ans par CDD, minimum 1 an). Ensuite, on peut lui proposer un CDI, mais ça n'est pas obligatoire, on peut aussi ne pas renouveler son contrat. En revanche, si les 6 ans arrivent à échéance alors qu'un contrat court toujours, le passage en CDI est obligatoire.

Le CDI arrive après 6 ans dans les mêmes fonctions et non pas forcément avec le même employeur ("durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique").

L'article 1 ter précise que « Pour l'appréciation de la période d'engagement de six ans, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet ».

De plus, à la différence des autres contrats de non-titulaires, une personne pourra être éligible au CDI même si elle a connu des interruptions de contrat de plus de 4 mois et même si elle n'est plus en contrat au moment de la publication du décret (Article 9).

Le dispositif de préprofessionnalisation s'adresse aux étudiants qui suivent le cursus MEEF et qui souhaitent devenir enseignant ou travailler dans le monde de l'éducation. Les étudiants sont recrutés en contrat à durée déterminée d'une durée de 3 ans. Les temps d'intervention dans les classes sont progressifs. Le temps de travail est de max 8 heures par semaine (L2, L3) et ensuite jusqu'à 6 heures d'enseignement en responsabilité devant élèves (M1, M2). C'est une façon d'avoir à bon compte des personnels sous payés.

d) Période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire et ne peut pas être appliquée si elle n'est pas inscrite sur le contrat de travail. La période d'essai ne peut pas dépasser:

- 3 semaines pour un CDD inférieur à six mois
- 1 mois pour un CDD de moins d'un an
- 2 mois pour un CDD de moins de deux ans
- 3 mois pour un CDD de plus de deux ans

Il n'y a pas de période d'essai en cas de renouvellement, même avec un changement de quotité horaire. Le licenciement sur période d'essai doit être motivé et faire l'objet d'un entretien préalable. Le renouvellement (une fois) de la période d'essai doit faire l'objet d'une information claire et motivée.

II. Missions

Les AED s'occupent de l'encadrement et de la sécurité des élèves durant le temps scolaire, en particulier pendant les intercourrs, les repas et les études. Ils sont également

responsables de la gestion des absences et des retards, et de la communication avec les familles.

Avec les CPE et l'équipe éducative, l'AED participe à la mise en œuvre des projets éducatifs. Il peut faire du soutien scolaire et de l'aide aux devoirs.

Il participe également à l'encadrement et à l'animation d'activités éducatives, culturelles, artistiques et sportives et à l'utilisation des nouvelles technologies.

Les AED peuvent aussi travailler en internant. Il leur faut alors avoir au moins 20 ans. L'AED peut être amené à apporter son soutien aux professeurs documentalistes pour l'animation des centres de documentation.

Enfin, certains AED peuvent effectuer des missions spécifiques (condition : BAC + 2) :

- les assistants pédagogiques (AP) aident les élèves en difficulté
- les assistants de prévention et de sécurité (APS) ont en charge la prévention de la violence scolaire.

III. Rémunération et heures sup'

a) Rémunération

Le traitement brut mensuel est de 1 801,74 euros (1^{er} janvier 2024). Les heures sup' sont payées 13,11 euros (Arrêté du 15 décembre 2021). À cette rémunération peuvent s'ajouter :

- La participation de l'employeur à la mutuelle : 15€ mensuel
- La prise en charge des frais de transport (domicile-travail) : 75% du montant de l'abonnement (hebdomadaires, mensuels ou annuels) dans la limite de 99€
- Le supplément familial de traitement : pour les enfants de moins de 20 ans à charge
- La prime en REP/REP+ selon l'affectation.

La rémunération d'un étudiant en contrat de préprofessionnalisation (elle peut être cumulée avec les bourses d'étude sur critères sociaux) s'élève à :

- 779 euros pour un étudiant en L2
- 1001 euros pour un étudiant en L3
- 1018 euros pour un étudiant en M1 et M2

Les AED bénéficient des mêmes droits que les titulaires aux aides sociales académiques.

b) Evolution de carrière

Pour les AED en CDI, un entretien tous les 3 ans est obligatoire, et possible pour les CDD. Le chef d'établissement doit « regarder l'indice » mais n'a aucune obligation de l'augmenter. Possibilité de gagner 6 points (1 indice) tous les 3 ans max. Lors du passage en CDI, il y a l'ajout de 10 pts sur la grille de rémunération. En réalité, il y a très peu d'évolution de salaire.

c) Internat, dimanche et jours fériés

À partir de l'heure du coucher et jusqu'à l'heure du lever des élèves (fixées par le règlement intérieur de l'établissement), le service de nuit est décompté pour 3 heures travaillées. Une nuit est considérée avec la journée du lendemain (la nuit du dimanche à lundi ne compte pas comme un dimanche, mais comme un lundi).

Les heures travaillées le dimanche ou les jours fériés -y compris celles de nuit- doivent se voir appliquer la règle relative au travail du dimanche et des jours fériés dans la Fonction publique : 1 heure travaillée compte pour 1h30.

IV. Temps de travail

- Un temps plein équivaut à 1607h annuelles et annualisables. Elles peuvent être reportées, selon certaines règles et avec un délais de prévenance (7 jours pour modification d'EDT). Quand les 1607h sont faites, le contrat est toujours valable mais le salarié ne vient plus sur son lieu de travail.
- Le contrat indique un travail sur 39 semaines, mais il peut s'effectuer sur 36 semaines d'école, s'il n'y a pas de semaines administratives en plus.

Calcul horaire = emploi du temps fixe + réunions (penser à faire faire des attestations de présence) + jours fériés sur temps de travail. Il y a également la déduction du temps de trajet si l'AED travaille dans des établissements situés sur des communes non limitrophes, dans la même journée.

a) Crédit d'heures

Il y a la possibilité d'avoir un crédit d'heures pour études de 200h, sur autorisation. Le métier d'AED était au départ conçu plutôt pour des étudiants.

Les AED qui effectuent des missions pédagogiques, comme AP par exemple, bénéficient de 200h de préparation.

b) Organisation du travail quotidien

L'organisation du travail quotidien doit respecter un certain nombre de règles (décret n°2000-815 du 25 août 2000) :

- 10h c'est la durée maximale du temps de travail quotidien ;
- 11h c'est la durée minimale de temps de repos quotidien ;
- 12h c'est l'amplitude maximale de travail dans une journée ;
- le service hebdomadaire ne peut excéder 48h ;
- pause de 20 min par tranche de 6h de travail continu, comprise dans le temps de travail ;
- une pause méridienne d'au moins 45 minutes (repas), non comprises dans le temps de travail effectif, sauf si obligation de rester à la disposition de l'employeur

Il n'est donc légalement pas possible d'enchaîner un service de nuit et un service de jour. On ne peut donc pas vous l'imposer.

c) Les congés

Congés payés : 2,5 jours par mois, 5 semaines par an, à prendre sur les vacances scolaires. Les AED ont droit en plus à 14h (2 jours de 7 h) de fractionnement pour imposition des dates de congés. L'employeur a deux options:

- soit l'AED fait 1607h et l'employeur DOIT donner ces deux jours de congés supplémentaires. Ces congés peuvent être pris par demi-journée ou journée entière.

- soit l'employeur déduit d'emblée ces deux journées du temps de travail annuel et calcule les obligations de service sur 1593h au lieu des 1607h (une journée = 7h).

d) Cumul d'activité

Voir décret du 2 mai 2007 n°2007-658.

Un AED peut, sous certaines conditions, exercer une activité complémentaire rémunérée tant qu'elle est compatible avec ses fonctions (expertise et consultation, enseignement, formation, travaux de ménage, aide à domicile pour un membre de la famille, activité à caractère sportif ou culturel, activité agricole, activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale, activité d'intérêt général auprès d'une personne publique ou d'une personne morale de droit privé à but non lucratif, mission d'intérêt public de coopération internationale, services à la personne, vente de biens fabriqués personnellement par l'agent).

Elle doit faire l'objet d'une demande, l'autorisation est accordée, ou non, dans un délais d'un mois. Passé ce mois, s'il n'y a pas de refus l'autorisation est accordée.

L'agent public occupant un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail peut exercer une activité privée lucrative à titre professionnel.

Concernant la reprise ou création d'une entreprise, c'est aussi une autorisation sur demande. L'autorisation prend effet à compter de la date de création ou de reprise de l'entreprise.

Elle est accordée, pour une durée maximale de trois ans et peut être renouvelée pour un an après dépôt d'une nouvelle demande d'autorisation, un mois au moins avant le terme de la première période.

V. Arrêts maladie

Voir [Décret n° 2025-197](#) du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie.

Les congés maladie ordinaires (CMO) sont fonction de l'ancienneté de service (en cumulant tous les contrats de même type, avec le même employeur) :

- après 4 mois de services : 30 jours à 90 % + 90 jours à demi-traitement
 - après 2 ans de services : 60 jours à 90 % + 90 jours à demi-traitement
 - après 3 ans de services : 90 jours à 90 % + 90 jours à demi-traitement
- + indemnités journalières de la CPAM (Sécurité sociale).

Dans le cas où le salarié ne peut bénéficier du maintien de salaire (ancienneté de contrat insuffisante), la sécurité sociale ne lui versera pas les indemnités journalières (IJSS) pour les 3 premiers jours de l'arrêt.

Dans le cas où le salarié peut bénéficier du maintien de salaire (ancienneté de contrat suffisante), c'est l'administration qui prend à sa charge les 2 derniers jours de carence sur les 3, en rémunérant le salarié. Il ne lui reste alors qu'un seul jour de carence. Il peut ensuite prétendre au versement par la CPAM, à compter du 4ème jour de l'arrêt, d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

En cas d'absence pour maladie, l'employeur établit et adresse à l'AED une attestation que celui-ci 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. Il faut être vigilant sur ce point, il y a souvent des erreurs.

a) Congé grave maladie

L'AED en activité, employé en continu et comptant au moins 3 années de service, peut bénéficier d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de 3 ans. 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. Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de 3 à 6 mois.

L'AED conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 12 mois. Le traitement passe à 50 % pendant les 24 mois suivants.

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.

b) Temps partiel pour raison thérapeutique

L'AED en activité peut demander à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

Le certificat médical doit préciser la quotité de temps partiel souhaité (50% minimum), 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 doit faire l'objet d'un accord de la CPAM.

L'AED perçoit une fraction du salaire ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités, comme l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Cette rémunération est complétée par des IJSS.

Il peut être mis 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. On peut aussi modifier la quotité de service à temps partiel sur présentation d'un nouveau certificat médical.

c) Congé maternité, paternité, grossesse

En cas de congé de maternité, les assistantes d'éducation en activité et en service depuis au moins 6 mois, bénéficient du maintien de leur traitement :

- pendant 16 semaines pour le 1er ou 2ème enfant
- pendant 26 semaines pour le 3ème ou au-delà

L'AED doit adresser une demande de congé maternité accompagnée d'un certificat médical, au minimum 1 mois avant le début de l'arrêt.

A compter du 3ème mois de grossesse, une AED peut demander un aménagement de ses horaires de travail, dans la limite d'1heure en moins par jour. Cet aménagement est soumis à l'avis du chef d'établissement.

La durée du congé paternité est fixée à 25 jours calendaires, 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Il est possible de choisir de prendre la période restante de 21 jours calendaires de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune. Ces 21 jours doivent être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

En cas d'adoption, un AED peut bénéficier d'un congé sans condition d'ancienneté de service. Le congé débute à partir du moment où l'enfant adopté arrive effectivement au foyer ou dans les 7 jours qui précèdent l'arrivée. Le futur parent doit fournir une décision d'adoption, ainsi qu'une déclaration attestant que le conjoint adoptant ne bénéficie pas de ce même congé ou que le congé est réparti entre les 2 agents adoptants. La rémunération est maintenue.

Nombre adoptés	Nombre d'enfants à charge	Nombre d'enfants d'adoption	Durée du congé	Majoration supplémentaire en cas de partage
1 enfant	0 à 1		16 semaines	25 jours
	2 et plus		18 semaines	25 jours
Plusieurs enfants	0 et plus		22 semaines	32 jours

d) 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 non rémunéré.

Ce congé est à demander 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.

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.

e) Accident du travail - Accident de service

Voir article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'état.

Un accident du travail ou de service est un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Il est qualifié :

- **d'accident du travail (AT)** pour les personnels non-titulaires, avec un contrat de moins d'un an ou à temps partiel. Il est indemnisé par la CPAM.
- **d'accident de service (AS)** pour les personnels titulaires, stagiaires, les CDI ou CDD de plus d'un an à temps complet. Il est indemnisé par l'administration.

L'accident peut se produire sur le lieu de travail, lors d'une activité prévue et organisée par la hiérarchie (réunion, stage, sortie scolaire...) c'est un accident de mission ; ou lors du trajet aller-retour entre le domicile et le ou les lieux où est exercée l'activité professionnelle c'est un accident de trajet, mais aussi s'il y a une atteinte à votre santé en lien avec votre fonction (par exemple l'agression par un tiers hors de l'établissement). Ça peut être une chute, un

entretien « tendu » avec la direction, une altercation avec un élève ou un collègue, un effondrement successif à une surcharge de travail,

Les effets de l'accident doivent être constatés par un médecin (certificat médical initial) et l'employeur doit être prévenu le plus rapidement possible (dans les 48H pour l'AS, dans les 24H pour l'AT). En accident de service, il faut obtenir un **CITIS - congé pour invalidité temporaire imputable au service** . La déclaration doit être faite dans les 15 jours et remise à l'autorité hiérarchique. En accident de travail, c'est la CPAM qui gère. Cependant, la déclaration reste valable quand les lésions sont médicalement constatées dans les 2 ans suivant l'accident.

La maladie professionnelle quant à elle est liée à un risque professionnel ou à une intoxication lente liée à des substances auxquelles l'agent est exposé·e au travail. Le burn-out peut en faire partie.

Depuis 2017, la loi reconnaît que l'employeur devra faire la preuve que l'accident ou la maladie sont « détachés du service ». Mais, pour un accident de trajet, c'est à l'agent de prouver l'imputabilité au service. En accident de service, c'est l'administration qui statue, en accident de travail, c'est la CPAM. Si la caisse de sécurité sociale refuse l'indemnisation pour accident de travail : les indemnités journalières seront intégralement retenues sur la rémunération de l'AED. Dans ces cas-là, contacter rapidement un syndicat.

Si l'accident est reconnu par l'administration ou la CPAM, l'ensemble des frais est pris en charge et il n'y a pas de carence. Attention, souvent l'AED qui perçoit des indemnités journalières continue de percevoir, en parallèle, son salaire, qu'il lui faudra rembourser.

VI. Autorisations d'absence

Les absences auxquelles les AED ont droit sont les mêmes que pour les fonctionnaires. Il y a les absences de droit (absences syndicales, examens de grossesse, préparation à l'accouchement, naissance/adoption, participation à un jury de cours d'assises, RDV au service médical en faveur des personnels) ou sur autorisation :

- Mariage/PACS (5 jours ouvrables plus un délai de route d'un maximum de 2 fois 24 heures) ;
- Maladie grave ou décès des parents-enfants-conjoint (3 jours ouvrables plus un délai de route d'un maximum de 2 fois 24 heures) ;
- 3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption ;
- Garde d'enfant malade ou fermeture d'école : en cas de maladie de l'enfant de moins de 16 ans (sur présentation d'un certificat médical) Il n'y a pas de limite d'âge s'il est en situation de handicap. La durée annuelle de ces autorisations d'absence est égale aux obligations hebdomadaires de service + 1 jour. Donc 6 jours par an si l'AED travaille 5 jours par semaine. Dans certaines situations, l'AED peut bénéficier de 12 jours. Pour en savoir plus : <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=795>

L'AED peut bénéficier de 6 jours supplémentaires sur présentation d'une attestation de l'employeur du conjoint précisant qu'il n'accorde pas de journées d'autorisation d'absence pour enfant malade.

- Fêtes religieuses : circulaire du 10 février 2012
- Candidature à un concours de recrutement ou un examen universitaire ou professionnel. Durée équivalente à la session d'examen + 2 jours de préparation.

Pas de réponse vaut acceptation.

VII. Sanctions

La procédure disciplinaire des AED, comme celle de tous les agents publics doit être écrite et contradictoire. La sanction disciplinaire doit obéir au principe de proportionnalité et il ne peut y avoir deux sanctions pour la même faute.

Il existe 4 types de sanctions disciplinaires :

1°) L'avertissement (pas inscrit au dossier) ;

2°) Le blâme (effacé du dossier au bout de 3 ans) ;

3°) L'exclusion temporaire des fonctions pour 3 jours maximum, sans salaire (il est effacé du dossier au bout de 3 ans) ;

4°) L'exclusion temporaire des fonctions de 6 mois au maximum pour les agents en CDD, et de 1 an au maximum pour les agents en CDI, sans salaire ; la sanction pour les agents en CDI peut être assortie d'un sursis de 1 mois maximum. Ce sursis est révoqué en cas de nouvelle sanction dans un délai de 5 ans (3 ans si la durée totale des sanctions est inférieure à une suspension de 4 jours). Cette sanction est effacée du dossier, à la demande de l'agent, au bout de 10 années de services effectifs à compter de la date du prononcé de la sanction.

5°) Le licenciement sans préavis ni indemnité.

S'agissant des deux sanctions les plus graves, l'exclusion temporaire de fonctions et le licenciement, la Commission Consultative Paritaire académique (CCPA) doit obligatoirement être consultée avant le prononcé de la sanction.

Lorsque les faits présumés sont d'une particulière gravité et que la présence de l'AED dans l'établissement apparaît comme incompatible avec l'intérêt du service, celui-ci peut fait l'objet d'une mesure de suspension à titre conservatoire, avec salaire. La durée de cette suspension ne peut excéder 4 mois de date à date, et ne peut excéder la durée du contrat. Si à l'expiration du délai de 4 mois, aucune sanction disciplinaire n'a été prise, l'AED, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

Le premier réflexe, en cas de sanction, est de demander à consulter son dossier pour savoir de quoi il retourne, et se rapprocher d'un syndicat.

VIII. Fin de contrat et droits au chômage

a) Renouvellement ou non-renouvellement

À chaque fin de contrat, les AED doivent être informés par leur employeur de son intention de les renouveler ou non. Il y a des délais officiels : 8j pour un CDD de 6 mois ; 1 mois pour entre 6 mois à 2 ans ; 2 mois entre 2 ans et 6 ans ; en cas de refus de CDIisation, le délai de prévenance pour l'employeur est de 3 mois avant la date de fin du contrat.

Si l'AED a 3 ans d'ancienneté ou plus, un entretien préalable au non-renouvellement est obligatoire et le non-renouvellement doit être motivé. Celui-ci doit être distinct d'un entretien professionnel (circulaire relative à la réforme du décret 86-83 du 20-10-2016). L'AED doit être convoqué·e à cet entretien par écrit et avoir la possibilité d'être accompagné par un représentant syndical. Les chefs d'établissement devront justifier le non-renouvellement par « l'intérêt du service » ou encore « l'insuffisance professionnelle » avec à l'appui des éléments concrets et matériellement établis.

Le non-renouvellement d'un contrat en raison de l'état de grossesse d'une agente est illégal. De même si l'unique motivation de la décision de non-renouvellement est de priver l'agent·e d'un CDI.

Si l'AED a moins de 3 ans d'ancienneté, il est en droit de solliciter un entretien suite à la notification de votre non-renouvellement (qui doit être fait par courrier écrit contre signature).

En cas de proposition de renouvellement, l'AED a 8 jours pour accepter ou refuser.

b) Droits au chômage

Si l'AED est à temps incomplet ou partiel, il peut rester inscrit à France Travail. A l'issue de son contrat, si l'AED n'est pas renouvelé, il a le droit au chômage. Si on lui propose de le renouveler mais qu'il ne le souhaite pas, il doit laisser passer le délais de 8 jours et ne surtout pas signer de refus de renouvellement qui pourrait être utilisé par France Travail pour refuser des droits au chômage. Cependant, si l'AED ne touche pas le chômage parce qu'il a refusé un renouvellement, il peut redemander à le toucher au bout de quelques mois, en prouvant qu'il a cherché du travail et n'en a pas trouvé...

L'employeur est dans l'obligation de délivrer au plus vite une attestation de fin de contrat pour que l'AED puisse la fournir à France Travail. Il est parfois très long de l'obtenir, dans ce cas-là, contacter au plus vite un syndicat. Il est conseillé de s'inscrire au plus vite à France Travail pour éviter des périodes de carence.

IX. Droits syndicaux et participation aux instances

Un AED peut déposer une demande d'autorisation d'absence pour participer à une instance de son syndicat (ASA 13, à déposer 3 jours avant minimum, 20 demi-journée par an). Il peut également bénéficier de crédit de temps syndical : ponctuellement (ASA 16, peut être déposé la veille pour le lendemain, mais mieux vaut anticiper) ou sous forme de décharge de temps de travail.

Il peut également déposer une ASA 15 pour siéger dans des instances par exemple s'il est élu en Commission Consultative Paritaire (représentants élus sur sigle aux élections professionnelles, CCP).

Un AED peut être élu au Conseil d'administration et y siéger.

Comme tout autre personnel, un AED a droit à 12 jours de formation syndicale par an, demande à déposer un mois avant la date du stage. Il n'est pas nécessaire d'être adhérent à un syndicat pour suivre ses formations.

En cas de refus, contacter rapidement un syndicat. Tout refus doit être dûment motivé et relever de la nécessité de service.

Ces absences n'ont pas à être récupérées.

Les AED bénéficient également du droit de grève et n'ont aucune obligation de prévenir qui que ce soit avant de faire grève.

X. Aides sociales

Au besoin, il existe des aides sociales à l'échelle ministérielle : les prestations interministérielles individuelles et les prestations interministérielles à réglementation commune (PIM). Voir [la page du ministère consacrée](#). Il existe également des aides sociales d'initiative académique (ASIA). Pour plus d'informations sur les aides sociales à l'échelle académique, voir la [Circulaire relative à l'action sociale](#) et le site du rectorat de Grenoble : [Action sociale pour les personnels](#). Ces prestations concernent : Les prestations sociales : la famille, les enfants et leurs études ([prestation individuelle "CESU-garde d'enfants 0/6 ans"](#) par exemple), les loisirs et les vacances (comme les [Chèques vacances](#)), la restauration, le handicap, le logement, la santé et le bien-être, les retraites, il y en a encore d'autres comme les [Prêts à court terme et sans intérêt](#) et secours urgents exceptionnels.

Il y a également 5 % des logements sociaux qui sont réservés aux agents de l'État, des aides au déménagement, la possibilité d'accéder au Plan de Formation Académique ...

Il est également possible de bénéficier de la prime d'activité. Elle se compose d'une partie familialisée dont le barème est défini en fonction de la composition du foyer et des enfants à charge (le **montant forfaitaire**), et d'une partie individualisée dont le montant est défini en fonction du niveau des revenus d'activité du seul bénéficiaire (le **bonus**).