

ASSISTANTS D'EDUCATION

CE QU'IL FAUT SAVOIR DE VOS STATUTS ET DE VOS DROITS

Textes de référence :

- Décret du 17 Janvier 1986 sur les « dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat » (RLR 615-0)
- RLR 610-60 (protection sociale)
- BO n° 25 du 19 Juin 2003 sur les Assistants d'Education
- Circulaire n° 2006-065 du 05 Avril 2006
- Circulaire n° 2008-108 du 21 Août 2008



SOMMAIRE

1. Missions
2. Recrutement
3. Service, rémunération
4. Formation
5. Autorisations d'absence
6. Concours internes
7. Protection sociale
8. VAE
9. Sanctions disciplinaires
10. Représentation syndicale
11. AVS-i

Sites : fede@sudeducation.org
sudedulor.lautre.net

BIENVENUE DANS LE MONDE DES PRÉCAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

L'arrivée des Assistants d'Éducation dans l'Éducation Nationale date de la rentrée de février 2003. Nous avons analysé et condamné ce statut et nous continuons à le considérer comme inique. Pour autant, nous défendons ces personnels et nous les appelons à nous rejoindre dans la lutte pour le service public d'éducation : la défense du droit à l'éducation va de pair avec la lutte contre la précarisation et la remise en cause des statuts des personnels.

Le service public en général n'est pas ce havre de sérénité et de garanties de statuts protecteurs que le patronat et les médias évoquent quand ils l'opposent aux dures réalités du secteur privé. Le MEDEF envie d'ailleurs à l'État sa capacité à imposer dans le secteur public des contrats précaires de longue durée.

Deux réalités très différentes coexistent dans le secteur public : celle des personnels sous statut, avec des protections légales encore fortes et des acquis régulièrement attaqués, et celle de la précarité dans son ensemble, réalité non pas nouvelle mais qui tend à devenir la règle, parfaitement à l'image de ce qui existe dans le secteur privé.

Généraliser la précarité dans le monde du travail est un des objectifs de la société libérale pour rogner les acquis des travailleurs. En Allemagne, aux États-Unis, en Grande Bretagne ou en Suisse, on oblige les chômeurs à accepter un travail précaire sous-payé à partir d'une certaine période de chômage, ne leur laissant que le choix entre la peste-précarité et le choléra-chômage.

En France, le projet global de refondation sociale entend supprimer la notion même de statut au bénéfice du contrat de mission à durée déterminée. Ainsi, à cause de la diminution dramatique des postes ouverts aux concours, le recours aux travailleurs à statut précaire (instituteurs suppléants, contractuels ou vacataires) pourvoit aux déficits de personnels enseignants et non-enseignants et assure la « souplesse nécessaire à la gestion des services ».

SUD Éducation conteste depuis le début cet état de fait. Oui, les besoins existent dans l'Éducation Nationale et ils doivent être satisfaits. Mais les postes doivent être pourvus par des personnels qualifiés, titulaires et de droit public. Pour SUD Éducation, il ne s'agit pas de lutter contre le développement de la précarité dans la fonction publique seulement parce que cela fragiliserait le statut des fonctionnaires: nous n'acceptons pas que la logique du profit et de la rentabilité soit imposée au service public. Il n'y a pas d'argent à faire dans l'Éducation Nationale, que ce soit sur le dos des personnels ou sur celui des parents et des enfants.

Un service public ne peut pas s'inscrire dans un système de compétitivité, de rentabilité ou de mise en concurrence, comme le voudraient l'OMC (Organisation Mondiale du Commerce) et la Commission Européenne, sans signer du même coup son arrêt de mort. La collectivité doit lui donner les moyens de remplir toutes ses missions en fonction des besoins, sur tout le territoire.

Bas les pattes devant le Service Public

Dans l'ensemble de l'Éducation Nationale, SUD Éducation revendique la titularisation sans condition de tous les non-titulaires, une formation qualifiante digne de ce nom pour tous et l'arrêt du recrutement de personnel précaire. Nous ne pouvons pas faire l'économie des luttes collectives avec les travailleurs à statut précaire. Tous ensemble, nous devons revendiquer leur titularisation et refuser la dérèglementation institutionnelle qui nous est imposée car nous n'avons, hélas, pas d'autre voie que la résistance à l'exploitation pour que l'école que nous voulons devienne une réalité.

**L'école n'est pas une entreprise,
l'éducation n'est pas une marchandise.**

1. MISSIONS

Décret n° 2003-484 du 6/06/2003 et n°2008-316 du 4/04/2008)

Les missions des Assistants d'Education s'entendent comme une **assistance à l'équipe éducative** y compris en dehors du temps scolaire : encadrement, surveillance des élèves, aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés, auxiliaire de vie scolaire collective (AVS Co) ou auxiliaire de vie scolaire individuelle (AVSI) Le chef d'établissement, le directeur d'école ou la collectivité territoriale organisent le travail en fonction des besoins d'assistance que l'équipe pédagogique a définis dans son projet d'établissement.

- **Dans le premier degré**

Sous l'autorité du directeur d'école et dans le cadre du projet d'école, les assistants d'éducation assurent l'encadrement et l'animation. Par exemple : la surveillance et l'encadrement pendant le temps scolaire, l'encadrement des sorties scolaires, l'animation de B.C.D. (bibliothèque centre documentaire), l'accès aux nouvelles technologies, l'aide à l'étude, l'aide à l'encadrement et à l'animation des activités culturelles, artistiques ou sportives, l'aide à l'intégration des élèves handicapés

- **Dans le second degré**

Sous l'autorité du chef d'établissement, dans le cadre du projet d'établissement, les assistants d'éducation assurent par exemple : la surveillance des élèves -y compris pendant le service de restauration et d'internat, l'encadrement des sorties scolaires -l'accès aux nouvelles technologies, l'appui aux documentalistes, l'encadrement et l'animation des activités du F.S.E. (foyer socio-éducatif) et de la maison des lycéens, l'aide à l'étude et aux devoirs, l'aide à l'animation des élèves internes hors du temps scolaire, l'aide à l'intégration collective des élèves handicapés, la participation éventuelle au dispositif « école ouverte.

Les missions des assistants d'éducation sont distinctes de la mission d'enseignant et ne peuvent s'y substituer. Vous êtes parfaitement en droit de refuser de remplacer un professeur, ou un conseiller(e) principal(e) d'éducation (CPE), absent. Vérifiez aussi que la surveillance des devoirs surveillés (incombant normalement à un professeur) est bien dans votre contrat. N'acceptez pas la surveillance d'un examen sans ordre de mission.

2. RECRUTEMENT

Les dispositions du contrat de travail sont prévues par le décret du 17 Janvier 1986 régissant les agents non titulaires de l'État.

1) Conditions requises :

- **d'abord, celles qui concernent tous les agents non titulaires de l'état :**

- Jouir ... de ses droits civiques, naturellement.
- Etre en position régulière à l'égard du service national.
- Posséder les conditions d'aptitudes physiques requises.
- Les mentions éventuellement portées au bulletin n°2 du casier judiciaire ne doivent pas être incompatibles avec l'exercice des fonctions d'AE.

- **ensuite, des conditions spécifiques (D 2003-484, art 3) :**

- Être titulaire soit du Bac (ou titre de niveau IV), soit d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur.
- Les candidats qui justifient de trois années de service, en qualité d'emploi jeune, dans l'aide à l'intégration scolaire des élèves porteurs de handicap, sont dispensés de la condition de diplôme.
- Pour exercer en internat, il faut avoir 20 ans au moins, au moment de la prise effective de fonction.
- La priorité est accordée, à aptitudes égales, aux étudiants boursiers

Pour les candidats de nationalité étrangère :

- Les ressortissants de l'Union Européenne (U.E.) sont soumis aux mêmes règles que le national, ils bénéficient de la libre circulation des personnes, du droit de travailler et de s'installer sur les territoires des états membres de l'UE.

- Les ressortissants de nationalité centrafricaine, gabonaise, togolaise, andorrane et monégasque sont dispensés d'autorisation de travail.
- Les ressortissants des autres pays doivent posséder un titre de séjour les autorisant à travailler.

2) Embauche

Les académies recueillent les candidatures par internet, les enregistrent, les valident puis les envoient aux chefs d'établissements. Ce sont les chefs d'établissement qui recrutent. Ils doivent tenir compte de la priorité à accorder, à aptitudes égales, aux étudiants boursiers.

N'oubliez pas de vous munir de votre CV en détaillant toute information que vous pourriez juger utile.

Dans le second degré, l'établissement qui recrute est celui pour le compte duquel l'assistant(e) d'éducation exercera, soit exclusivement soit à titre principal. Le (la) CPE assiste souvent à l'entretien en tant que chef de service.

Dans le premier degré, c'est un collègue « support » qui effectue le recrutement sous l'autorité du directeur d'école. La nature des fonctions et la quotité de service doivent avoir été approuvées par le conseil d'administration de l'établissement ou le conseil d'école. Dans le premier degré, la répartition des emplois privilégiera les écoles en ZEP-REP.

En cas de travail sur plusieurs établissements, le contrat de travail doit préciser explicitement les établissements ou écoles d'intervention, ainsi que la quotité horaire effectuée dans chaque établissement ou école.

En cas de mise à disposition d'une collectivité territoriale, la convention passée entre l'établissement et la collectivité territoriale de détachement doit avoir été approuvée par le conseil d'administration. Le contrat de travail doit préciser non seulement la collectivité territoriale de détachement mais aussi les périodes, horaires et missions effectués sous son autorité et les lieux d'intervention.

3) Le contrat de travail

Il est obligatoirement écrit et précise les missions, les dates de début et de fin du contrat, la durée annuelle du service à accomplir, les lieux d'exercice...

Conditions générales

Le contrat, de droit public à durée déterminée, est conclu pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une ou plusieurs fois, dans la limite d'un engagement maximal de 6 ans. Des contrats inférieurs à la durée d'une année peuvent être conclus. Ils doivent correspondre à des situations particulières : remplacement, démission, etc.

Période d'essai

Sa durée est modulée en fonction de la durée du contrat, en principe un douzième de la durée du contrat. Le licenciement prononcé pendant cette période ne donne lieu ni à préavis ni à indemnité.

Renouvellement de contrat

Le chef d'établissement doit notifier son intention de renouveler ou non le contrat huit jours avant le terme du contrat quand celui-ci est inférieur à 6 mois, un mois avant le terme du contrat si celui-ci est supérieur ou égal à 6 mois et inférieur à 2 ans, deux mois avant son terme quand le contrat est supérieur ou égal à 2 ans. Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'assistant(e) d'éducation dispose de huit jours pour faire connaître son acceptation. **Attention ! L'absence de réponse dans ce délai signifie renoncement à cet emploi.**

4) Licenciement

Notification doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit préciser le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle il doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels et de la durée du préavis.

Préavis : huit jours pour moins de six mois de service ; un mois pour au moins six mois et moins de deux ans de service ; deux mois pour au moins deux ans de service.

Si vous arrivez en fin de contrat et que vous souhaitez un renouvellement, faites-en la demande auprès de votre chef d'établissement. N'attendez pas l'hypothétique courrier dont l'attente risque de gâcher vos vacances !

En cas de licenciement, soyez vigilant(e) sur les délais de préavis et n'hésitez pas à déposer un recours en cas de non respect des délais. Aucun licenciement ne peut être prononcé pendant un congé maternité ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration d'un congé maternité ou d'adoption.

Indemnité de licenciement : elle n'est pas due en cas de démission ni lorsque le contrat arrive au terme prévu. Elle est égale à la moitié de la dernière rémunération, nette de cotisations sociales, qui a été perçue au cours du mois précédent le licenciement, et ce pour chacune des douze premières années de service. **Pour le calcul, une période supérieure ou égale à six mois compte pour une année. Toute période inférieure à six mois n'est pas comptée.**

5) Démission

L'intention de démissionner doit être notifiée au chef d'établissement, par lettre recommandée, en respectant un préavis identique à celui dû par l'employeur en cas de licenciement.

3. SERVICE ET RÉMUNÉRATION (D.2003-484)

La circulaire préconise que le service à mi-temps soit la règle afin « que la finalité prioritaire d'aide aux étudiants soit conciliable avec la poursuite d'études »

Quotité de service (art. 4)

Les assistant(e)s d'éducation peuvent être recruté(e)s à temps complet ou à temps partiel.

Obligations de service (art. 2)

Le temps de travail est fixé à 1607 heures par an pour un temps complet. La répartition dans l'année et dans la semaine est précisée par le contrat. Les assistant(e)s d'éducation exercent leur activité sur une période d'une durée minimale de 39 semaines et d'une durée maximale de 45 semaines. Leur service est organisé compte tenu du crédit d'heures de formation qui leur est attribué (**cf. formation**).

EXEMPLES

1) Pour un assistant d'éducation étudiant assurant des fonctions de surveillance, le service s'étend sur 39 semaines (les 36 semaines de l'année scolaire + une semaine avant la rentrée + une semaine après la sortie + une semaine pendant les petites vacances). Pour un service à temps plein, cela donne 36 heures par semaine, le crédit d'heures de formation étant de 200 heures. Pour un service à mi-temps, il exerce 18 heures par semaine, son crédit d'heures étant de 100 heures.

2) Une assistante d'éducation ne suivant pas de formation et exerçant son service sur 45 semaines fera en moyenne 35 heures et 45 min à temps plein, et 17 heures 50 minutes à mi-temps.

Le service de nuit des personnels assurant les fonctions d'internat est décompté forfaitairement pour 3 heures du coucher au lever des élèves.

Congés annuels

Les assistant(e)s d'éducation doivent exercer leur droit aux congés annuels pendant les vacances scolaires, compte tenu des obligations de service définies par leur contrat.

Rémunération

La rémunération de l'assistant(e) d'éducation est calculée par référence à l'indice brut 267 de la Fonction Publique. En cas de recrutement à temps partiel, la rémunération mensuelle est proratisée en conséquence.

Son statut de contractuel de droit public lui donne droit au paiement du supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

Aucune enveloppe budgétaire n'est prévue pour les éventuelles heures supplémentaires que vous accepteriez de faire. La seule solution pour vous est de pouvoir les récupérer. Notez-les donc scrupuleusement et demandez au chef d'établissement de les signer.

Formation d'adaptation à l'emploi

Organisée obligatoirement sur le temps de travail, cette formation est laissée à la libre initiative des académies et des établissements. Elle doit être mise en place le plus tôt possible après la prise de fonction.

Pas trop d'illusions pour les débutants : elle a rarement été mise en place où que ce soit, et encore moins maintenant que le système fonctionne. L'apprentissage se fera donc sur le tas pour la plupart d'entre vous.

Poursuite d'études ou formation professionnelle

Un crédit de 200 heures annuelles (pour un temps plein, et en proportion pour un temps partiel) doit permettre la poursuite des études ou une formation professionnelle. Il s'impute sur le temps de travail. Il est accordé par le chef d'établissement, en fonction des demandes formulées par les assistant(e)s d'éducation. Ceux (celles)-ci doivent avoir été informé(e)s préalablement à la signature du contrat de cette possibilité de crédit d'heures pour la formation. Il faut présenter les pièces justificatives, attestation d'inscription universitaire ou de l'organisme de formation (une inscription au CNED est valable), ainsi que le volume d'heures annuel de la formation et ses contraintes spécifiques (stages obligatoires par exemple).

Si vous signez votre contrat fin juin, informez votre chef d'établissement de votre intention de suivre une formation, et fournissez-lui le justificatif dès que vous l'obtenez. A partir de là, vous pourrez bénéficier soit d'une réduction d'horaire hebdomadaire (5 heures par semaine pour un temps plein) ou d'une absence pour votre stage obligatoire. Tout cela fait l'objet d'un accord entre vous et le chef d'établissement.

Les examens et concours

(circulaire n° 2008-108 du 21/08/2008, BO du 28/08/2008 ; circulaire n° 75-238)

Vous avez droit à une ou plusieurs absences sans récupération pour la durée des examens augmentée de deux jours de préparation par concours : « ces deux jours doivent porter sur des jours ouvrables : ils ne peuvent donc recouvrir les dimanches, jours fériés ou jours de vacances, et doivent s'ajouter à ceux-ci ; par contre ils doivent comprendre les samedis et les autres jours de la semaine, même si l'agent intéressé ne travaille pas ces jours-là ». Il faut pour cela remplir une demande d'autorisation d'absence, en étant muni(e) de la convocation à l'examen ou concours.

Il n'y a pas d'obligation de réussite à un examen ou à un concours.

En cas de demande de récupération par le chef d'établissement, rappelez-lui le numéro de la circulaire, ainsi que du B.O. En cas de difficulté, faites-vous accompagner par un représentant syndical

5. AUTORISATION D'ABSENCE

(B.O. n°31 du 29 Août 2002, p. XIV de l'encart)

À part l'autorisation d'absence pour examen ou concours (voir plus haut IV Formation), les autorisations d'absence ne constituent pas un droit. « Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique ». Les agents à temps partiel peuvent également y prétendre dans les mêmes conditions que les personnels à temps plein.

Événement familial

Mariage, P.A.C.S. : 5 jours ouvrables - Décès, maladie très grave d'un conjoint, du père, de la mère, d'un enfant ou de la personne liée par un P.A.C.S. : 3 jours ouvrables maximum (augmentation possible de 48 heures pour les délais de route).

Grossesse, préparation de l'accouchement et de l'allaitement

Autorisation d'absence ou facilités d'horaires sur avis médical, dans la limite d'une heure par jour, non récupérable (à partir du 3^{ème} mois).

Naissance ou adoption

3 jours ouvrables, cumulables le cas échéant, avec le congé de paternité qui est de 11 jours ouvrables au plus, inclus dans une période de 15 jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Pour enfant malade

Les agents de l'État (père ou mère) d'un enfant malade de moins de 16 ans ont droit à des autorisations d'absences par année civile et sur présentation du certificat médical, pour le soigner et en assurer la garde. Elle peut être doublée si l'agent assume seul la charge de l'enfant, a un conjoint inscrit à l'ANPE ou ne bénéficiant pas d'autorisation d'absence rémunérée. Le nombre de jours dans l'année est le suivant :

- si les 2 parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun : 6 jours pour un temps complet, 5,5 pour un temps partiel à 90%, 5 pour un 80%, 3 pour un 50%
- si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation : 12 jours pour un temps complet, 11 pour un temps partiel à 90%, 9,5 pour un 80%, 6 pour un 50%

Si les autorisations susceptibles d'être accordées ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année en cours ou de l'année suivante.

Aucune limite d'âge pour les enfants handicapés.

Raisons de santé

Le certificat médical n'est exigible qu'à partir du 3^{ème} jour d'absence (circulaire du Ministère de l'Éducation nationale du 30 Décembre 1946). Ces autorisations d'absence de moins de 48 heures ne constituent pas un droit, mais une tolérance.

Rentrée scolaire

Facilités d'horaire aux père et mère de famille fonctionnaires lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service.

Raisons syndicales (décret n° 82-447 du 28/05/1982)

Tout personnel de l'Éducation Nationale a droit à des autorisations d'absence pour raisons syndicales.

- Formation syndicale : 12 jours ouvrables maximum. Il faut en faire la demande au moins un mois avant le stage, accompagnée de la convocation. Une non-réponse dans les 15 jours vaut acceptation.
- Congrès syndicaux : demande à faire au moins 8 jours avant la date du congrès, accompagnée de la convocation.

Les absences pour formation syndicale ou congrès (départementaux ou nationaux) n'ont pas à être récupérées. Elles sont un droit.

6. CONCOURS INTERNE

Avertissement : la prochaine réforme risque de modifier considérablement les règles de recrutement par concours interne. Le contenu de cette partie peut s'avérer obsolète dans un avenir proche.

Jusqu'alors, un BO spécial (fin août-début septembre) précise chaque année les modalités et le calendrier prévisionnel des différents concours. L'inscription aux concours se fait par Internet. Attention à la date limite !

Pour l'enseignement secondaire, les concours sont : l'agrégation (enseignement général et technique), le CAPES (Certificat d'Aptitude au Professorat dans l'Enseignement Secondaire), le CAPET (Certificat d'Aptitude au Professorat dans l'Enseignement Technique), le CAPEPS (Certificat d'Aptitude au Professorat à l'Education Physique et Sportive), le CAPLP (Certificat d'Aptitude au Professorat en Lycée Professionnel) et le concours de CPE. La préparation aux concours relève des politiques rectorales.

Les conditions à remplir

- Être de nationalité française ou ressortissant de l'Union Européenne.
- En cas de naturalisation, l'inscription est conditionnelle : la nationalité française doit être acquise au plus tard le jour de la première épreuve.
- Posséder les diplômes suivants : maîtrise ou master pour l'agrégation ; licence pour le CAPES, CAPEPS, CPE, COP, CAPET, CAPLP. Dans certains cas, une pratique professionnelle est nécessaire pour les CAPET et CAPLP : 5 années effectuées en qualité de cadre pour les CAPLP.
- Justifier une ancienneté de service public de 3 ans au moins (5 ans pour l'agrégation). Les services publics sont ceux effectués en tant que non titulaires dans l'enseignement public ou privé sous contrat : contractuel, vacataire, assistant d'éducation...
- Les services annuels à temps partiel de quotité supérieure à 50% et les services discontinus équivalents à au moins 50% d'un temps complet constituent une année complète ; à défaut, une demi-année sera prise en compte
- Exercer les fonctions d'enseignant dans un établissement public relevant de l'Education Nationale, en France, à la date de clôture des registres d'inscription, ou avoir exercé l'année précédente et être en attente de poste en percevant des indemnités de chômage.

N'hésitez pas à fréquenter régulièrement la salle des profs pour chercher l'information sur les concours et leur préparation. Ce sont souvent les panneaux d'affichage en salle des profs qui contiennent le plus d'informations à ce sujet.

7. PROTECTION SOCIALE

(Décret 86-83 titre I art.2)

L'établissement gestionnaire assume l'ensemble des obligations de l'employeur et doit notamment affilier les assistants d'éducation à la sécurité sociale et cotiser à l'ASSEDIC.

Affiliation au régime de sécurité sociale

La réglementation du régime général de sécurité sociale ainsi que celle relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont applicables. Les assistants d'éducation sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail et aux caisses d'allocations familiales, s'ils sont à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an. Ils sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les seuls risques maladie, maternité, invalidité ou décès dans les autres cas. Les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les prestations familiales sont alors servies par l'administration employeur.

Arrêt de travail pour raisons de santé

En cas d'arrêt de travail pour raisons de santé, les assistants d'éducation bénéficient du maintien de leur traitement dans les conditions suivantes :

- après 4 mois de service : un mois à plein traitement puis un mois à demi-traitement ;
- après 2 ans de service : 2 mois à plein traitement puis 2 mois à mi-traitement ;
- après 3 ans de service : 3 mois à plein traitement et 3 mois à mi-traitement.

Arrêt de travail pour maternité, paternité ou adoption

Les assistant(e)s d'éducation ont 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 du régime général de sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé(e) perçoit son plein traitement.

Arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle

Les assistant(e)s d'éducation en activité bénéficient, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

Prestations familiales et prestations familiales facultatives

Les EPLE ne sont plus habilités à verser directement les prestations familiales aux assistant(e)s d'éducation. C'est pourquoi les caisses d'allocations familiales leur assurent le versement des allocations et des prestations sociales.

Régime de retraite complémentaire

Les assistant(e)s d'éducation bénéficient du régime de retraite complémentaire IRCANTEC.

8. VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

(circ. 2003-092, I, V)

La loi dite de modernisation sociale du 17 Janvier 2002 a ouvert un droit individuel à la validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette possibilité est offerte aux assistant(e)s d'éducation.

Règle générale de la VAE

Tout titre à finalité professionnelle est accessible par VAE (CAP, BEP, Bac Pro, BT, BMA, DMA, BTS, diplômes universitaires) L'ensemble des expériences professionnelles acquises pendant une durée d'au moins trois ans, dans l'exercice d'une activité rémunérée ou bénévole peut être pris en compte. Ces expériences doivent être en rapport avec le diplôme ou le titre pour lequel la demande est déposée. La totalité d'un titre ou d'un diplôme peut être obtenue par la VAE. Le jury de validation indique les éléments devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire, en cas de non-possibilité pour le candidat d'obtenir un titre en totalité par le biais de la VAE.

Enseignement supérieur

Depuis que les établissements d'enseignement supérieur ont mis en place le dispositif licence-master-doctorat (LMD) et le système européen des crédits, les compétences acquises dans les fonctions d'assistant d'éducation peuvent être valorisées sous forme de crédit, dans la mesure où elles correspondent au cahier des charges du diplôme visé.

Le chef d'établissement doit informer les assistants d'éducation sur les possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE). Les délégations académiques à la validation des acquis (DAVA) et les services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUO) peuvent vous renseigner plus concrètement.

9. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Le chef d'établissement gestionnaire est l'employeur, et il dispose de quatre types de sanctions : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximum d'un mois, le licenciement sans préavis ni indemnité. Si le chef d'établissement juge nécessaire d'écarter l'assistant(e) d'éducation de son emploi en cas de poursuites pénales ou en cas de procédure judiciaire, il prend une mesure de suspension qui s'ajoute aux quatre autres sanctions.

L'assistant(e) d'éducation a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à se faire assister par **les défenseurs de son choix**. L'administration doit informer l'intéressé(e) de son droit à la communication du dossier.

10. REPRESENTATION ET DROIT SYNDICAL

Dans les écoles

Le directeur d'école peut, après avis du conseil d'école, autoriser les assistants d'éducation à « assister à certaines séances » du conseil d'école, avec voix consultative en fonction de l'ordre du jour.

Dans les collèges et les lycées

Les assistants d'éducatrices sont électeurs à l'élection du conseil d'administration. **Ils sont éligibles** s'ils exercent au moins 150 heures annuelles, ou s'ils sont nommés pour la durée de l'année scolaire. Ils sont rattachés au collège électoral des personnels d'enseignement et d'éducation.

N'hésitez donc pas à y poser votre candidature : la représentation des assistants d'éducation peut faire entendre votre voix et vos préoccupations. Contactez les personnes qui constituent une liste (de préférence la liste SUD). En cas de refus de vous inclure sur une liste, vous pouvez en monter une vous-même à condition qu'elle contienne au moins 2 noms et qu'elle soit déposée auprès du chef d'établissement dans les délais fixés.

Au niveau académique

La commission consultative académique est une instance paritaire qui donne son avis sur les questions d'ordre individuel : sanctions disciplinaires, refus d'autorisation d'absence, refus d'accorder le crédit d'heures, etc. SUD y est représenté, et même si cette commission n'a de valeur que consultative, et si elle n'a pas le poids des commissions paritaires des autres corps, nous pouvons y porter votre voix.

Droit syndical

Comme tout(e) salarié(e), vous avez le droit d'être syndiqué(e) et vous avez le droit de faire grève, que vous soyez syndiqué(e) ou non. Rappelons que vous n'avez pas le droit de décider de vous mettre en grève sans préavis dûment déposé par une organisation syndicale : en cas de conflit dans votre établissement prenez contact avec votre organisation préférée (SUD par exemple !). De la même façon, quand une organisation syndicale dépose une **heure d'information syndicale**, vous pouvez y assister sans prévenir votre chef de service, que vous soyez syndiqué(e) ou non. Si vous le faites (par courtoisie) votre chef de service ne peut s'opposer à votre participation à l'heure d'information syndicale.

11. LES AVS-i

Les assistants d'éducation, Assistants de Vie Scolaire Individuels sont chargés d'accueillir et d'accompagner les élèves présentant un handicap.

La commission départementale d'éducation spéciale (CIDES) décide de l'attribution d'un(e) AVS après instruction du dossier par la commission de circonscription périscolaire (CCPE) ou la commission de circonscription du second degré (CCSD).

Modalités d'intervention dans la classe

Aide aux déplacements, à l'installation, à la manipulation du matériel scolaire, à la communication avec l'entourage, à l'autonomie, participation aux sorties scolaires, accomplissement de gestes techniques (sans qualification médicale), aide aux gestes d'hygiène, participation à la mise en œuvre et au suivi des projets individualisés de scolarisation. Cet accompagnement sera la plus grande partie du temps effectué de manière discontinue : le service d'un(e) auxiliaire de vie individuel pourra concerner deux ou trois enfants. De plus, il (elle) pourra intervenir sur différents niveaux de scolarité, de la maternelle au lycée. Il (elle) ne peut intervenir au domicile de l'élève.

Le recrutement

Deux dispositions dérogatoires par rapport au droit commun :

- 1) Les AVSI seront recrutés par l'Etat via l'Inspecteur d'Académie qui devra procéder à un appel de candidature sur profil de poste faisant clairement ressortir les caractéristiques des emplois.
- 2) Les non-titulaires du Bac ou d'un diplôme de niveau IV peuvent être recrutés s'ils justifient d'une expérience de 3 ans dans le domaine de l'intégration scolaire des élèves handicapés accomplie dans le cadre du dispositif « emplois jeunes ».

Une commission présidée par l'Inspecteur d'Académie procèdera à l'examen des candidatures. La circulaire précise que les futurs embauchés devront être informés qu'ils seront amenés à suivre plusieurs élèves et que leurs missions pourront donc varier.

Conditions d'emploi

Les différents lieux géographiques dans lesquels l'AVSI sera amené à travailler devront autant que possible être proches les uns des autres. L'auxiliaire de vie pourra également intervenir dans le cadre des activités périscolaires auxquelles l'élève participe (cantine, garderie...). Dans tous les cas, il (elle) ne pourra exercer ses fonctions qu'envers l'élève pour lequel il (elle) a été recruté(e) : le contrat de travail doit préciser le nom des élèves dont il (elle) a la charge. L'AVSI pourra également être amené à travailler à la fois dans des établissements du secteur public et du secteur privé.

Coordination

L'Inspecteur d'Académie doit désigner un responsable chargé d'assurer la coordination départementale du dispositif et son animation. Le coordonnateur est responsable de: l'organisation et la planification de l'emploi du temps des AVSI, de la liaison avec les directeurs d'écoles et les chefs d'établissements; l'encadrement de l'activité des AVSI et des réunions entre les différents partenaires. Le coordonnateur est tenu informé des décisions de la CDES.

La formation

C'est une formation d'adaptation à l'emploi. En plus de l'information commune à tous les assistants d'éducation, les AVSI recevront une information sur les déficiences, les troubles et les handicaps et les besoins particuliers en matière d'apprentissage scolaire. Ils seront informés du fonctionnement des dispositifs médico-sociaux destinés aux jeunes handicapés. Ils apprendront à effectuer certains gestes techniques non médicaux. Tout au long de l'année, un temps de formation sur le temps de travail devra être mis en place mais en dehors du temps de présence des élèves.

AE, UN JOB D'ETUDIANT ?

Nous constatons que sur la plupart des collèges et des lycées le poste d'assistant d'éducation – et avant lui, celui de MI-SE – est essentiellement occupé par des étudiant-e-s. Par désir d'autonomie, d'émancipation ou simplement pour vivre décemment, ces étudiant-e-s voient la nécessité de devenir salarié-e-s. Les obligations de l'étudiant-e salarié-e envers ses études et son travail sont souvent incompatibles : cumul de deux emplois du temps, rattrapage des cours, exigences d'assiduité aux examens, allers-retours constants entre l'établissement et l'université, ... Le résultat : parmi l'ensemble de la communauté étudiante française, toutes sections confondues, ce sont les étudiant-e-s salarié-e-s qui subissent le plus fort taux d'échec à la fac avec une moyenne annuelle de l'ordre de 60 %. Comment permettre aux étudiant-e-s dans leur ensemble, et aux étudiant-e-s salarié-e-s en particulier, de vivre convenablement leurs études sans avoir à subir les contraintes d'un emploi et toutes les difficultés qui lui sont liées ? Nous pensons que la solution réside dans un changement du système d'aide sociale à destination des étudiant-e-s en faveur d'un système similaire à celui des retraites : le salaire socialisé. Il s'agit d'un présalaire à destination de tou-tes-s les jeunes en formation qui leur permettrait de suivre leurs études sans avoir à souffrir de la précarité.

REJOIGNEZ SUD EDUCATION LORRAINE

■ Pour renforcer un syndicalisme de lutte ■ Parce qu'on est plus forts tou-te-s ensemble pour impulser, organiser et gagner les batailles de demain ■ Pour défendre ses droits, stopper les régressions sociales, construire une autre école dans une autre société ■



éducation
sud
Lorraine

76 rue de la Hache - 54000 Nancy
03 83 35 01 48 - sueduclor@gmail.com