AEd : une profession à part entière !

LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour les Assistant-es d'Éducation (AEd), des règles très précises s'imposent et se combinent concernant l'organisation du service quotidien et le temps de travail. Il est important de prendre en compte plusieurs paramètres et de rester très vigilant·es car les abus sont fréquents. Voici ce que vous devez savoir :

- ✓ **1607 heures annuelles**
- ✓ **Sur 39 à 45 semaines**
- ✓ **La journée de solidarité est comprise (1600 + 7). Vous n'avez pas à participer aux journées types « Portes ouverte » (journée de solidarité des enseignant.es), à moins d'avoir un jour de congé en compensation.**
- ✓ **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

Exemples de durées hebdomadaires de service :

Quotité	Nombre de semaines	Crédit d'heures de formation (art. 5 du décret N°2003-484)	
		En formation	Sans formation (ou AEd en CDI)
100 %	39 semaines 45 semaines	1607h—200h = **1407h** 36h05 hebdo 31h16 hebdo	**1607h** 41h12 hebdo 35h42 hebdo
50 %	39 semaines 45 semaines	1607x0,50—100h= **703h30** 18h02 hebdo 15h38 hebdo	1607x0,50 = **803h30** 20h36 hebdo 17h51 hebdo

REVENDIQUER DE NOUVEAUX DROITS

➔ **UN TEMPS DE SERVICE DE 32H / SEMAINE AVEC UN STATUT DE FONCTIONNAIRE**

➔ **POUR LES AED EN ÉTUDES, UN SERVICE DE 20H / SEMAINE À TEMPS COMPLET**

LA PERIODE D'ESSAI

Sur les périodes d'essai, la hiérarchie profite de notre précarité et de notre isolement. La période d'essai est le principal moyen laissé aux chef.fe.s d'établissement pour nous licencier sans préavis, ni indemnités. Revendiquons un statut de fonctionnaire et dans l'immédiat, faisons respecter nos droits !

- ✓ **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.**
- ✓ 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

- ✓ Le **renouvellement** de la période d'essai doit faire l'objet d'une **information claire et motivée**, elle ne peut être **ni automatique ni a priori.**

  Exemple : Pour un CDD du 1er septembre au 31 août, ***la période d'essai ne peut pas aller au-delà des vacances d'automne, prolongation comprise.***

REVENDIQUER DE NOUVEAUX DROITS

➔ **LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE UN STATUT DE TITULAIRE DE CATÉGORIE B ET LA CRÉATION D'UN CONTRAT ÉTUDIANT·E SALARIÉ·E**

RENOUVELLEMENT ET ENTRETIENS ANNUELS

À chaque fin de contrat, les AED doivent être informé·es par leur employeur (le·la chef·fe d'établissement) de son intention de les renouveler ou non. Si le statut demeure précaire, et que les contrats sont susceptibles d'aboutir à un non-renouvellement, les AEd ne sont pas pour autant des pion·nes et ils ont des droits !

✓ DELAIS DE PREVENANCE DE RENOUVELLEMENT OU NON

- Pour un contrat d'une **durée inférieure ou égale à 6 mois**, un préavis de 8 jours avant la fin du contrat.
- Pour un contrat d'une **durée de 6 mois et 2 ans**, un préavis de 1 mois avant la fin du contrat.
- Pour une ancienneté **supérieure à 2 ans**, le préavis est de 2 mois avant la fin du contrat.
- Pour une **ancienneté de 6 ans**, le préavis est de 3 mois.

✓ ENTRETIEN

- 3 ans d'ancienneté ou plus, un entretien préalable au non-renouvellement est obligatoire et le non-renouvellement doit être motivé. Les chef·fes d'établissement devront être en mesure de justifier le non- renouvellement par « l'intérêt du service » ou encore « l'insuffisance professionnelle ».
- Si vous avez moins de 3 ans d'ancienneté, vous êtes en droit de solliciter un entretien suite à la notification de votre non-renouvellement.

✓ QUI FAIT PASSER L'ENTRETIEN ?

Le·la chef·fe d'établissement est le·la supérieur·e hiérarchique, mais il·elle délègue souvent les entretiens aux CPE. Paradoxalement, la présence du·de la chef·fe est préférable pour l'impliquer. La transmission d'un compte-rendu d'entretien signé par la direction est une obligation.

REVENDIQUER DE NOUVEAUX DROITS

➔ **LA CGT ÉDUC'ACTION DEMANDE UN STATUT CATEGORIE B ET LA CREATION D'UN CONTRAT ÉTUDIANT·E SALARIÉ·E**

➔ **NOUS VOUS CONSEILLONS AUSSI DE DEMANDER DES ENTRETIENS ANNUELS EN PRÉSENCE DU-DE LA CHEF6FE D'ETABLISSEMENT AVEC UN COMPTE6RENDU POUR VALORISER LE TRAVAIL ET ACCUMULER DES ELEMENTS POUR PREPARER LE RENOUVELLEMENT OU LA DEMANDE DE CDI**

LE CONTRAT EN CDI

Suite à une large mobilisation, les AEd ont droit au CDI depuis 2022. Malgré cette avancée, les entraves sont nombreuses pour refuser l'accès à de nombreux·ses personnels. Si le CDI n'est pas un droit opposable, le refus n'est pas laissé à l'arbitraire du·de la chef·fe d'établissement et ne peut intervenir que dans des cas prévus par les textes.

✓ *Accès au CDI :*

- Possible au bout de **six ans d'ancienneté**, quelle que soit la quotité de service et les périodes d'interruption, y compris sur plusieurs établissements ou académies.
  - Même si le texte parle d'un « équilibre entre CDI et CDD »… Il n'y a pas de quota officiel de CDI par établissement ni par académie.
  - Le **refus de renouvellement en CDI** ne peut avoir lieu **qu'au moins 3 mois avant les six ans d'ancienneté et après un entretien préalable** justifiant le refus sur des critères professionnels. *Voir le paragraphe « renouvellement et entretiens annuels »*
  - Une baisse de quotité horaire au passage en CDI doit être justifiée et n'a été validée en Tribunal Administratif qu'en cas de baisse de l'enveloppe horaire de l'établissement.

✓ *Une fois en CDI :*

- **Entretien d'évaluation** par le·la chef·fe d'établissement d'exercice avec **possibilité d'augmentation au moins tous les trois ans.**
- A ce jour, les changements de quotité horaire, d'établissement d'exercice ou de missions ne sont possibles que par **un avenant au contrat de travail et la négociation individuelle avec le rectorat. Ne restez pas seul·e ! Faites-vous accompagner par la CGT Éduc'action !**

REVENDIQUER DE NOUVEAUX DROITS

➔ **DANS L'IMMÉDIAT, UNE GRILLE NATIONALE D'AVANCEMENT DES SALAIRES & UN CADRE NATIONAL DU DROIT À LA MOBILITÉ POUR TOU·TES**

➔ **LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE UN STATUT DE TITULAIRE DE CATÉGORIE B ET LA CRÉATION D'UN CONTRAT ÉTUDIANT-SALARIÉ AMÉLIORÉ.**

LES MISSIONS DANS LE SECOND DEGRE

Les AEd voient leurs missions se multiplier. Si elles sont diverses et variées, certains employeurs en profitent pour imposer aux Assistants d'Education des tâches qui ne relèvent pas de leurs fonctions.

✓ **Les missions doivent être définies clairement dans le contrat de travail.**

✓ **Les Assistant·es Pédagogiques ont des missions spécifiques et sont donc déchargé·es des autres missions.**

EXTERNAT

- Surveillance et encadrement (rondes, portail, relevé absences…)
- Aide à l'encadrement des sorties scolaires
- Appui aux documentalistes
- Animation des activités socio-éducatives du foyer et de la maison des lycéens
- Aide aux devoirs
- Participation au dispositif « Ecole ouverte » pour des missions de surveillances.

INTERNAT

- Surveillance et encadrement des élèves (jusqu'à l'extinction des lumières autour de 22h mais variable suivant les règlements intérieurs d'établissement)
- Possibilité d'intervention de nuit entre coucher et levé des élèves (comptabilisé pour 3h de travail)
- Aide aux devoirs (sur créneaux identifiés)
- Aide à l'animation

REVENDIQUER DE NOUVEAUX DROITS

- ➔ NOS MISSIONS DOIVENT ÊTRE CLAIREMENT ÉTABLI SANS DÉPASSER LE CADRE DE NOTRE CIRCULAIRE
- ➔ LES MISSIONS ANNEXES OU RELEVANT D'AUTRES SERVICES NE DOIVENT PAS NOUS ÊTRE ATTRIBUÉES
- ➔ UNE FORMATION AVANT LA PRISE DE POSTE EST NÉCESSAIRE POUR BIEN COMMENCER LE MÉTIER

LE DROIT A LA FORMATION

Des absences ou des réductions de temps de travail sont autorisées dans le cadre de la formation. Les absences pour formation syndicale doivent être déposées un mois à l'avance. Ces absences sont autorisées sans récupération d'heures et avec maintien de salaire.

- ✓ **200h de crédit formation dédiées à la poursuite d'études ou à la formation professionnelle pour les AEd en CDD.**
- ✓ **Droit à une autorisation d'absence pour la durée de l'examen + 2 jours pour révisions.**
- ✓ **Compte Personnel de Droit (CPF) : 25h de formation annuelle cumulables sur 6 ans.**
- ✓ **Droit à 12 jours de formation syndicale par an. La demande doit être déposée 30 jours à l'avance.**

REVENDIQUER DE NOUVEAUX DROITS

- ➔ UNE FORMATION REELLE SUR LES MISSIONS AVANT LA PRISE DE POSTE
- ➔ UN DROIT A LA FORMATION RENFORCÉE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL POUR PERMETTRE DE PRÉPARER UN CONCOURS

Journée de formation AEd

Une profession à part entière !

Jeudi 19 Novembre 2026 à la bourse du travail de Bordeaux

Nous contacter pour y participer

CGT EDUC'ACTION 33

Bourse du Travail, bureau 101
44 Cours Aristide Briand
33000 BORDEAUX

Tel : 05 56 91 80 54
www.cgteducaction33.fr

Insta : @cgteducaction33
Mail : 33@cgteduc.fr