Assistants d'éducation

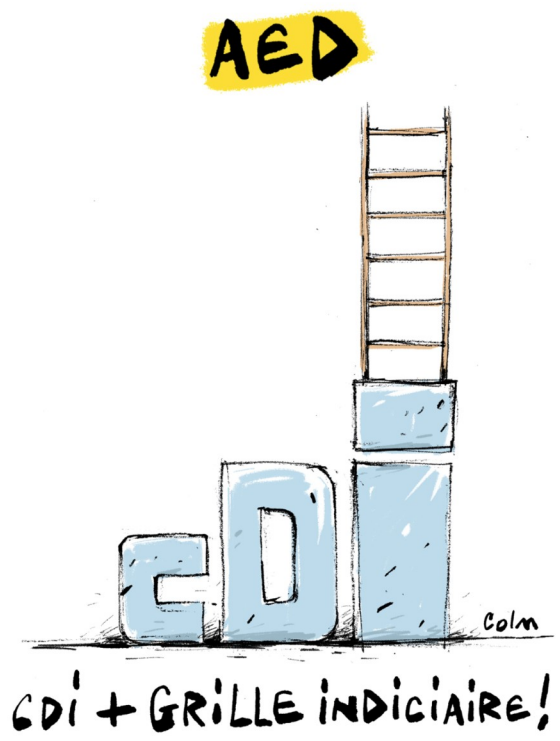
Rentrée 2026, la grille nationale de rémunération des AED est une urgence. Allons la chercher au ministère !

Voir la vidéo du 7 juillet

Le mardi 7 juillet 2026, des délégations du SNFOLC des académies de Normandie, de Rennes et de Bordeaux ont demandé à être reçues par le ministre de l'Education nationale pour lui remettre les milliers de signatures des AED sur la pétition réclamant

- l'augmentation immédiate des salaires et une grille de rémunération nationale des AED permettant une progression automatique de leur salaire sur la base de leur ancienneté et cela dès la première année de CDD ;
- l'annulation de toutes les suppressions d'emplois d'AED, le recrutement d'AED à hauteur des besoins ;
- l'accès au CDI selon des règles nationales pour les AED qui le souhaitent et la garantie de réemploi pour tous. Stop à l'arbitraire local !

FO continue de revendiquer un statut de fonctionnaire pour les AED qui le souhaitent.



Le ministre a refusé de recevoir la délégation au motif que les syndicats départementaux et académiques devraient s'adresser aux rectorats et inspections académiques.
Néanmoins la délégation a pu déposer les pétitions recueillant plus de 2000 signatures. Le représentant du ministre s'est engagé à lui remettre les pétitions.

Au CSA ministériel du 5 mai, le ministre a renvoyé aux académies la responsabilité et la charge financière d'établir une grille de rémunération. De leur côté, les recteurs et DASEN renvoient au ministre la décision d'accorder une grille nationale de rémunération ! Chacun se renvoie la balle. Ça peut durer longtemps !

C'est pourquoi les délégations du SNFOLC présentes au ministère le 7 juillet proposent de mettre discussion dès la prérentrée dans les AG la montée des AED au ministère. La grille nationale de rémunération ne tombera pas du ciel. Il va falloir aller la chercher au ministère !
C'est pourquoi nous invitons tous les AED à participer aux réunions syndicales organisées dès la prérentrée par le SNFOLC afin de décider avec les personnels de venir sous les fenêtres du ministre pour qu'il donne enfin satisfaction aux revendications des AED !

Signez et proposez à vos collègues de signer la pétition en cliquant ici

Vous avez des droits et le syndicat entend bien vous aider à les faire respecter.Vous trouverez ci-dessous, des réponses et des conseils du SNFOLC sur les questions qui se posent pour vous la rentrée.

A toutes et à tous nous souhaitons une bonne rentrée déterminée et combative !

Questions- Réponses

✅ **Je viens d'être embauché-e à cette rentrée, combien de temps dure ma période d'essai ?**

La circulaire du 17 septembre 2025 dite « cadre de gestion des AED », préconise une durée maximum de deux mois (en incluant son renouvellement) pour un contrat d'une année scolaire. Elle n'est pas obligatoire et sa durée est laissée à l'appréciation de la direction de l'établissement qui a signé votre contrat. Elle lui permet d'évaluer vos capacités professionnelles. Et elle vous permet d'apprécier si les fonctions occupées vous conviennent. Elle peut être renouvelée une fois sans dépasser la durée initiale de la période d'essai. Un AED déjà en poste l'année passée, avec un contrat de même quotité, même lieu d'exercice et mêmes missions, n'a pas de période d'essai. Un AED en CDI n'a pas non plus à effectuer de nouvelle période d'essai.

✅ **Y-a-t-il un délai de préavis à respecter si je ne souhaite pas poursuivre ma période d'essai ?**

Non. Aucune durée de préavis n'est requise, aussi bien pour l'AED que pour la direction, lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai. En cas de licenciement en cours ou au terme de la période d'essai un entretien préalable est obligatoire. L'employeur a obligation de motiver la décision de licenciement au cours de la période d'essai mais pas au terme de la période d'essai. Elle n'est pas obligatoire et sa durée est laissée à l'appréciation de la direction de l'établissement qui a signé votre contrat. Elle lui permet d'évaluer vos capacités professionnelles. Et elle vous permet d'apprécier si les fonctions occupées vous conviennent. Elle peut être renouvelée une fois sans dépasser la durée initiale de la période d'essai. Un AED déjà en poste l'année passée, avec un contrat de même quotité, même lieu d'exercice et mêmes missions, n'a pas de période d'essai. Un AED en CDI n'a pas non plus à effectuer de nouvelle période d'essai.

✅ **Y-a-t-il un délai de préavis à respecter si je ne souhaite pas poursuivre ma période d'essai ?**

Non. Aucune durée de préavis n'est requise, aussi bien pour l'AED que pour la direction, lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai. En cas de licenciement en cours ou au terme de la période d'essai un entretien préalable est obligatoire. L'employeur a obligation de motiver la décision de licenciement au cours de la période d'essai mais pas au terme de la période d'essai.

✅ **A la rentrée on me dit que mon contrat arrivera plus tard dans la semaine. Que faire ?**

Il faut impérativement le réclamer au chef d'établissement et le signer avant de commencer à travailler, sinon vous n'êtes officiellement pas embauché.e. Vous ne bénéficiez alors d'aucun droit et vous n'êtes pas couvert.e en cas d'accident de travail.
En cas de refus ou d'absence de réponse, contactez d'urgence le SNFOLC 27 qui vous aidera à rétablir vos droits.

✅ **On me demande d'enchaîner une journée complète de travail avec une nuit d'internat, est-ce possible ?**

C'est souvent présenté comme une possibilité de regrouper les jours de travail dans la semaine mais il n'est pas possible de vous l'imposer car il est impératif de respecter le temps de repos minimal quotidien de 11h entre deux jours de service.

✅ **On me demande de surveiller des élèves au self pendant que je mange.**
C'est possible mais à deux conditions : 1- ce temps de repas est compté comme du temps de travail 2- une pause méridienne doit être prévue. Vous ne pouvez effectuer de journée continue de travail sans pause de 20 minutes ni pause méridienne.

✅ **L'emploi du temps que l'on m'a donné est-il définitif ? Est-il possible de faire prendre en compte ma situation familiale ?**

Oui. L'organisation des emplois du temps et des services des AED est arrêtée définitivement après la rentrée une fois que l'organisation générale de l'établissement est calée (emplois du temps des classes, services à la cantine, entrées et sortie, etc). A ce moment-là, un emploi du temps définitif vous sera remis. Il est donc encore possible d'intervenir auprès du CPE et du chef d'établissement pour que votre service soit compatible avec vos contraintes familiales. L'aide du délégué syndical FO est conseillée. Attention aux changements d'emploi du temps dans l'année, parfois à répétition, la veille pour le lendemain, sans votre accord.
Contactez le syndicat pour rétablir vos droits.

✅ **Je suis assistant.e pédagogique. Le temps de préparation des séances pédagogiques avec les élèves fait-il partie de mon temps de travail ?**

Oui. Dans la mesure où vous travaillez sur des missions pédagogiques, vous pouvez demander, conformément à l'article 2 modifié du décret modifié n°2003-484 du 6 juin 2003 un service sur 36 semaines et un temps de préparation d'un maximum annuel de 200 h pour un temps plein. Vous n'avez pas à effectuer les semaines administratives.

✅ **Les jours de fractionnement sont-ils déduits de la durée annuelle de mon temps de travail ?**

Oui. La circulaire du 17 septembre 2025 précise bien que les 14 h des jours de fractionnement doivent être déduit des 1 607 heures annuelles (pour un temps plein) soit en permettant aux AED de disposer de ces deux jours supplémentaires de congés annuels, soit en réduisant de 14 h le calcul du temps de travail et de la quotité horaire (rapporté à 1 593 h et non 1 607 h).
Contactez le syndicat si ces heures n'ont pas été prises en compte dans votre contrat.

✅ **Puis-je demander dès le début de l'année à bénéficier des 200h annuelles de crédit de formation ?**

Oui si vous êtes en CDD. FO vous conseille de le demander dès la rentrée pour qu'il puisse être pris en compte dans l'organisation du service avant que les emplois du temps ne soient définitifs. Ce crédit d'heures n'est pas de droit. Il est conditionné à l'accord du chef d'établissement. Le crédit d'heures et votre emploi du temps ont pour objectif de concilier au mieux la poursuite d'études supérieures ou une formation professionnelle et les fonctions d'assistant d'éducation. Il est nécessaire de présenter l'attestation d'inscription à cette formation, un projet de formation précisant le volume d'heures annuel, et le cas échéant, les contraintes spécifiques (lieu de formation distant, stage obligatoire…).

✅ **Je suis dans ma 6ème année de contrat, comment faire pour être CDIsé.e ?**

Il ne faut pas attendre le dernier moment et vous en remettre à la décision du chef d'établissement. Prenez contact avec le syndicat tôt dans l'année pour préparer votre demande et l'argumenter.
Vous êtes dans votre 5ème année de contrat, il n'est pas légal que le chef d'établissement vous refuse un 6ème CDD au motif qu'il ne voudrait pas vous CDIser au terme de l'année qui suivra.
Si cela devait vous arriver en fin d'année scolaire, contactez en urgence le syndicat.

LE VESTIAIRE DE L'AED

✅ **J'ai travaillé dans un établissement rep/rep+ deux ans avant que les AED puissent la toucher, y ai-je droit ?**

Oui, il n'est pas trop tard pour la réclamer au rectorat. Le ministère a donné consigne aux rectorats de reverser les sommes dues sur une période de 4 années. Il ne faut donc pas tarder à faire cette demande.
Le SNFOLC peut vous aider à faire ces démarches qui doivent respecter certaines procédures. L'aide du syndicat est indispensable pour faire aboutir votre demande.

✅ **J'étais au portail du collège et un parent d'élève m'a menacé.e physiquement, que puis-je faire ?**

Il faut tout d'abord en avertir le CPE et la direction de l'établissement par écrit en rédigeant un rapport détaillant les faits, citant les propos et les circonstances dans lesquelles cela s'est produit. Rédigez également une fiche sur le registre Santé Sécurité Travail (accès via Pronote/ le site du rectorat). Pour que votre protection puisse être assurée, il faut demander la protection fonctionnelle. C'est une disposition réglementaire qui fait obligation à l'État de protéger ses agents.

Contactez le SNFOLC pour vous aider à rédiger ce courrier, à l'adresser au rectorat et à le faire appuyer par le syndicat. Cette démarche déclenche des droits : celui d'être protégé et celui d'apporter réparation au préjudice que vous avez subi.

✅ **Suis-je obligé-e de fouiller les sacs à l'entrée de l'établissement ?**

Non. Les chefs d'établissement ne peuvent demander aux personnels de la vie scolaire de procéder à des fouilles de sacs. Elles ne peuvent être effectuées que par des officiers de police judiciaire : des policiers, des agents de police judiciaire ou des gendarmes nationaux. Les personnels de l'Éducation nationale ne sont pas autorisés à les effectuer. Ceux-ci ne peuvent que réaliser ou faire procéder à une inspection visuelle du sac, sous réserve du consentement de l'élève et en cas de suspicion avérée de violation au règlement intérieur de l'établissement (circulaire n°2014-059 du 27 mai 2014).

✅ La direction me demande de donner un médicament à un élève. Est-ce une obligation ?

FO vous conseille :

1°) Ne pas administrer de médicament sur la base d'un ordre oral. Il ne suffit pas d'invoquer la nécessité de service ou l'autorité hiérarchique pour créer une obligation de soin.
2°). Demander un écrit au chef d'établissement. S'il vous demande de faire cet acte, il doit en prendre la responsabilité et l'assumer. Pour cela il doit formuler cette demande par écrit et ainsi en assumer la responsabilité et les conséquences.
3°) En cas d'insistance ou de pressions,
Alertez le syndicat FO qui saura faire respecter vos droits.

✅ On me propose de suspendre mon contrat d'AED pour exercer des fonctions d'enseignant contractuel/ de CPE contractuel. Est-ce possible ?

Oui, la circulaire du 17 septembre 2025 prévoit *« La possibilité de suspendre le contrat pour être recruté en qualité de professeur contractuel. Cette suspension est prévue à l'article 7 bis du décret du 6 juin 2003. Elle ne doit pas conduire à exiger de l'AED une lettre de démission. »*. Cela permet aux AED qui postulent sur des missions de CPE ou d'enseignant contractuel de pouvoir être recrutés sans démissionner et donc sans perdre le bénéfice de leur ancienneté acquise et de leur contrat à durée indéterminée.

✅ Á quelles primes et indemnités ai-je droit ?

Vous pouvez bénéficier

- du versement du supplément familial de traitement (variable en fonction du nombre d'enfants à charge),
- du remboursement partiel des frais de transport (sous certaines conditions),
- du forfait de mobilité durable (si vous répondez aux critères d'attribution),
- du forfait de 15€ au titre de la prise en charge de la protection sociale complémentaire (depuis le 1er janvier 2022)
- de la prime REP ou REP+ (3 263 € brut en REP+ et de 1 106 € en REP) au prorata du temps travaillé.
- Vous pouvez aussi percevoir la prime d'activité. Elle varie en fonction des ressources (revenu professionnel, allocations de retour à l'emploi et les allocations logement ou familiales). Faites une simulation sur le site de la CAF pour savoir si vous pouvez en bénéficier.

FO revendique
pour les AED :

- La création d'une grille nationale de rémunération dès la première année de CDD
- Une progression automatique et nationale de la rémunération sur la base de l'ancienneté,
- L'accès au CDI selon des règles nationales pour les AED qui le souhaitent : stop à l'arbitraire !
- Un statut de la Fonction Publique pour les AED qui le souhaitent.
- L'augmentation du nombre de postes de surveillants, le recrutement est indispensable !
- Le versement du montant maximum des primes REP et REP+ comme pour tous les personnels avec effet rétroactif
- La prise en charge des frais de repas et de transport des AED,
- Le droit à mutation et le respect des missions des AED.
- La réouverture des concours internes dans toutes les disciplines.
- Aucune modification de l'emploi du temps annuel sans l'accord de l'AED.

Ne restez pas isolé-e, adhérez au SNFOLC 27

Signez et proposez à vos collègues de signer la pétition en cliquant ici