

Assistants d'éducation RENTREE 2026, CE QU'IL FAUT SAVOIR

La rentrée 2026 se prépare dans des conditions désastreuses avec la suppression de 4 000 postes d'enseignement (dont 1 365 dans les collèges et lycées). C'est la conséquence des choix budgétaires du gouvernement Macron-Lecornu qui préfère donner la priorité aux dépenses d'armement (plus 36 milliards d'euros pour la loi de programmation militaire 2024-2030) et à l'aide aux entreprises (211 milliards d'euros en 2025) sur tout le reste. Les AED n'y échappent pas ! En mars 2026, le ministère avait déjà annoncé que la grille de revalorisation des AED était reportée, *sine die*, sans date de mise en œuvre ! Cette décision, qui ne respecte pas le décret de Cdisation des AED, promulgué par la loi Balanant du 17 décembre 2022, est insultante pour les AED. Elle a provoqué un mouvement de colère à l'échelle nationale dans de nombreuses Vies Solaires. Grève nationale du 2 juin, pétitions et motions ont été portées par les AED, pour se faire entendre et respecter. Parfois, même, des grèves reconductibles ont éclaté. Vous avez été nombreux à acter que les vacances scolaires d'été ne seraient qu'une pause dans les actions et que la rentrée serait l'occasion de reprendre les mouvements. Car, dans la réalité, vous êtes les seuls personnels de l'Éducation nationale sans possibilité de progression de salaire. Pour FO, la première reconnaissance du travail passe par le niveau de rémunération. Or le vôtre est très

bas puisque votre salaire ne peut augmenter que par la hausse du SMIC. C'est pourquoi le SNFOLC a demandé au ministre de mettre en place à l'échelle nationale une grille indiciaire de rémunération des assistants d'éducation dès la première année de CDD, grille qui pourrait évoluer en tenant compte de la hausse du coût de la vie et de l'inflation. Cela a été possible pour les AESH, le SNFOLC demande que ce soit également le cas pour les AED. Toutes les dernières mesures de Macron et ses ministres (jour de carence et 90% du salaire en cas d'arrêt maladie, suppression des aides de la CAF aux étudiants, nouvelles dispositions des ASA, suppressions de moyens au profit de budget de guerre suppressions de postes...), font craindre de nouvelles dégradations des conditions de travail pour tous et en particulier pour les plus précaires. C'est pourquoi nous invitons tous les AED à participer aux réunions syndicales organisées dès la prérentrée par le SNFOLC, à se regrouper le plus largement possible afin de décider ensemble comment porter un coup d'arrêt aux nouvelles attaques prévues contre nos droits. Pour l'heure, vous avez des droits et le syndicat entend bien vous aider à les faire respecter. Vous trouverez ci-dessous, sous forme de questions/réponses, les informations et les conseils du SNFOLC pour vous y aider. A toutes et à tous nous souhaitons une bonne rentrée déterminée et combative !

MON SALAIRE EST VERROUILLÉ AU SMIC. AI-JE LA POSSIBILITÉ D'ÊTRE RÉMUNÉRÉ-E POUR DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

Oui. C'est possible en application du décret n° 2021-1651 du 15 décembre 2021 (article 2 bis) et de l'arrêté du 15 décembre 2021. Le taux horaire est fixé à 13,11€. Toutefois prenez garde à ce que l'on ne vous promette pas des heures supplémentaires que l'on ne pourra vous verser ultérieurement. FO vous conseille, d'une part de faire une demande écrite afin d'avoir une réponse écrite qui vaut alors engagement et d'autre part de tenir la comptabilité de ces heures supplémentaires.

A QUELLES PRIMES ET INDEMNITÉS AI-JE DROIT EN PLUS DE MON SALAIRE ?

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 1^{er} janvier 2022)
- de la prime REP ou REP+ (3 263 € en REP+ et de 1 106 € en REP)
- 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.

MON CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE A ÉTÉ REQUALIFIÉ EN CDI, PUIS-JE ESPÉRER UNE AUGMENTATION DE SALAIRE COMME LES AESH ?

Légalement la rémunération en CDI est supérieure de 9 points d'indice (dont la valeur mensuelle est de 4,92278€). La rémunération des AED en CDI correspond à l'indice majoré 375, soit un traitement brut mensuel de 1846,04€ (375 X 4,92278) pour un temps complet. L'indice de rémunération des AED en CDD est 366 soit un traitement

brut mensuel de 1801,73€ (366 X 4,92278) pour un temps complet. Depuis le 1^{er} janvier 2024 le salaire des AED n'a pas été revalorisé. Les seules augmentations de salaire des AED résultent de l'augmentation du SMIC. La dernière (2%) a eu lieu le 1^{er} novembre 2024.

Et le Ministère refuse pour l'instant de mettre en œuvre une grille indiciaire pour les AED en CDI, en dépit de la loi !

JE SUIS DANS MA SIXIÈME ANNÉE DE CONTRAT, COMMENT FAIRE POUR ÊTRE CDISÉ-E À LA FIN DE CETTE ANNÉE ?

Le décret du 9 août 2022, issu de la loi Balanant ne permet pas une requalification automatique du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Pire, il prévoit un entretien professionnel qui peut remettre en cause l'affectation, le temps de travail etc. Il fait aussi perdre le bénéfice des 200 h de crédit de formation pour les AED en CDI et aucune progression de salaire.

Le SNFOLC dénonce le fait que l'accès au CDI soit soumis au bon vouloir ou aux conceptions personnelles du chef d'établissement en la matière. Ainsi, dans tel établissement, les AED sont tous en CDI. Dans tel autre, tous les CDI sont refusés car le principal est contre la précarité...

Votre seule protection réside dans les entretiens effectués au cours de l'année (en général 3). Il vous faut demander un compte rendu écrit de ces entretiens signés par le chef d'établissement et par vous-même. Et il ne faut pas attendre que la décision vous soit communiquée par le chef d'établissement en fin d'année, il faut prendre les devants et le rencontrer en cours d'année. Nous vous conseillons de demander à être accompagné d'un délégué FO qui saura vous conseiller et appuyer votre demande.

J'AI UN ENFANT EN BAS ÂGE ET L'EMPLOI DU TEMPS QUE L'ON ME PRÉVOIT NE TIENT PAS COMPTE DE MES CONTRAINTES FAMILIALES, COMMENT FAIRE POUR QU'ELLES PUISSENT ÊTRE PRISES EN COMPTE ?

Ainsi que le stipule le nouveau cadre de gestion des AED, publié le 9 octobre 2025, l'organisation des emplois du temps et des services des AED est arrêtée définitivement à la rentrée et ne doit être modifié qu'en

cas de nécessité absolue. C'est à ce moment-là, que vous pouvez encore 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.

LE CPE EST-IL MON SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE ? EST-CE LUI QUI ORGANISERA MON ENTRETIEN D'ÉVALUATION ?

Non. C'est le chef d'établissement qui est l'autorité hiérarchique dans l'établissement. C'est lui qui signe votre contrat et qui valide l'organisation des services au sein de la vie scolaire. Le CPE est l'autorité fonctionnelle chargée, par délégation, de veiller au bon fonctionnement de la vie scolaire. Il n'est pas chef de service : il est chargé de l'organisation du service, c'est différent.

Ce n'est pas obligatoirement le CPE qui conduit l'entretien d'évaluation. Le ministère voulait charger le CPE de l'évaluation des AED, de la conduite de l'entretien, de la rédaction et de la signature du compte-rendu de l'entretien. FO s'y est opposée car cela contrevenait à la circulaire mission des CPE de 2015 en lui confiant des missions pour lesquelles il ne détient pas l'autorité administrative et cette confusion aurait été source de tensions au sein de la vie scolaire.

Finalement l'arrêté du 27 janvier 2025 rend possible (mais pas obligatoire) la conduite l'entretien d'évaluation par le CPE mais il ne lui attribue pas les responsabilités

DANS QUELLES CONDITIONS PUIS-JE PRÉTENDRE À BÉNÉFICIER DES 200H DE CRÉDIT DE FORMATION ?

Le crédit d'heures mais aussi 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. Ce crédit d'heure n'est pas de droit mais sur présentation d'un certificat d'étude ou de formation, il est très rarement refusé. Il est conditionné à l'accord du chef d'établissement.

FO vous conseille de formuler votre demande en début d'année afin qu'il puisse être pris en compte dans l'organisation du service. 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...). L'attribution s'effectue selon la quotité de service dans la limite de 200 heures annuelles pour un temps complet et 100 heures par an pour un mi-temps.

JE SUIS ASSISTANTE 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.

PEUT-ON M'IMPOSER N'IMPORTE QUELLE TÂCHE (ACCUEIL DE L'ÉTABLISSEMENT, SURVEILLANCE D'ÉPREUVES, GESTION DE L'ENTRÉE DE LA CANTINE, ...) ?

Non. Vous n'êtes pas les soupapes de fonctionnement d'un établissement. Vos missions sont définies par la circulaire n°2003-092 du 11 juin 2003, complétée par le décret du 8 avril 2004 ainsi que par le nouveau cadre de gestion du 9 octobre 2025.

N'hésitez pas à vous rapprocher de FO pour vous assurer que vos droits sont bien respectés.

LA PAUSE MÉRIDIENNE EST-ELLE CONSIDÉRÉE COMME DU TEMPS DE TRAVAIL SI JE MANGE AVEC LES ÉLÈVES AU RÉFECTOIRE ?

Si vous bénéficiez de 30 minutes de pause repas dans votre emploi du temps, vous êtes considéré comme étant à disposition de votre employeur, peu importe où vous mangez dans l'établissement.

Cela doit être pris en compte dans votre temps de travail. Attention !

Elle ne remplace pas la pause de 20 minutes qui est prévue pour tout laps de temps de 6 heures de travail. Cette pause de 20 minutes est comprise dans le temps de travail.

A L'INTERNAT, LES INTERVENTIONS PENDANT LA NUIT ONT-ELLES COMPTÉES COMME DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ?

Non. Le service de nuit est décompté forfaitairement pour 3 heures quel que soit le nombre et le temps d'intervention. Le service de nuit à l'internat débute à l'heure du coucher des élèves et s'achève à l'heure du lever. Ces horaires sont fixés par le règlement intérieur du lycée adopté par le conseil d'administration.

FO revendique que les heures de travail de nuit soient prises en compte de façon effective car ce service d'internat est un temps réel de travail.

PEUT-ON M'IMPOSER D'ENCHAÎNER PLUSIEURS NUITS D'INTERNAT SOUS PRÉTEXTE DE REGROUPER MES JOURS DE TRAVAIL ?

Non car il est impossible de ne pas respecter le temps de repos minimal quotidien de 11h entre deux jours de service.

J'AI ÉTÉ INSULTÉE ET MENACÉE PAR UN ÉLÈVE. AI-JE DROIT À UNE PROTECTION ?

Oui. La violence quotidienne à la laquelle vous êtes exposé-e-s a tendance à banaliser les agressions dont vous êtes victimes si bien que la majorité des AED renonce à faire respecter son droit à être protégé. Or, comme tous les agents de l'Etat, vous avez droit à la protection fonctionnelle du recteur en cas d'agression physique ou verbale. Pour les AED, c'est le chef d'établissement employeur, par délégation du recteur qui accorde la protection fonctionnelle.

Demandez l'aide du syndicat pour formuler cette demande et avoir des chances qu'elle aboutisse à une réelle protection car, sous l'effet de l'agression vous n'êtes pas forcément en état d'effectuer les démarches qui s'imposent. Les militants du SNFOLC connaissent la procédure et pourront vous aider.

QUE M'APPORTERAIT LE FAIT D'ÊTRE SYNDIQUÉ AU SNFOLC ?

Les exemples qui précèdent démontrent que vous êtes exposé-e-s à une remise en cause permanente de vos conditions de travail et de votre rémunération. Trop souvent les AED renoncent à faire respecter leurs droits tant les démarches sont complexes et le rapport de force en leur défaveur.

Syndiqué-e vous n'êtes plus seul-e et vous savez que vous pouvez compter sur l'aide du syndicat et de ses délégués pour vous défendre et intervenir auprès de votre administration. Il ne faut pas attendre d'avoir des problèmes pour adhérer au syndicat, il vaut mieux pouvoir le solliciter dès que vous rencontrez des difficultés plutôt que d'attendre que la situation devienne insupportable pour le faire intervenir.

FO revendique pour les AED

- La création d'une grille nationale dès la première année de CDD, comme premier pas vers la création d'un véritable statut de fonctionnaire d'Etat sur le modèle des MISE
- 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 !
- 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.