

**MEMO JURIDIQUE réalisé par le SNUipp**  
à l'usage des Assistants d'Education et Emplois Vie Scolaire

	Assistant d'éducation AE	Emploi vie scolaire EVS
Statut	Public (code de l'éducation) Agent non titulaire	Privé (code du travail) Contrat CAE-CUI
Textes principaux	D 86-83 du 17/01/86 et circulaire n° 1262 du 26 novembre 2007 relatif aux agents non titulaires Loi 2003-400 du 30 avril 2003 D 2003-484 du 06/06/2003 C 2003-092 du 11/06/2003	L.5134-24 à L.51 R.5134-40 à R.5134-47 Loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 Circulaire DGAFP n°2009-42 du 5 novembre 2009 Décret n°2009-1442 du 25 novembre 2009 Circulaire du ministère de l'EN n°10-010 du 14 janvier 2010
Recrutement	Être titulaire du BAC ou d'un diplôme équivalent, ou 3 ans d'expérience dans le domaine de l'aide à l'accueil et à l'intégration scolarisation des élèves porteurs de handicap pour les AVS-i.  Objectif social d'aide à des étudiants dans la poursuite de leurs études.  Priorité aux étudiants boursiers.	Sont éligibles au CUI toutes les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, notamment celles qui sont sans emploi. Les publics prioritaires sont déterminés au niveau régional dans un arrêté préfectoral. Le CUI est accordé en fonction de la situation individuelle de l'intéressé. Il s'adresse en particulier aux bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation temporaire d'attente (ATA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH).  Le/la salarié-e doit passer une visite médicale d'embauche, à la charge de l'employeur, auprès d'un médecin agréé et ce, dans le mois qui suit son recrutement.
Temps de service	1607 heures réparties sur 36 ou 39 à 45 semaines (selon fonctions exercées) pour un temps plein. ex: temps partiel à 66% sur 39 semaines, soit 24h par semaine plus crédit d'heures de formation	Suivant le contrat : minimum 20h
Emploi du temps	L'emploi du temps est arrêté par le directeur d'école en fonction des besoins du service et en tenant compte de leurs contraintes pour la poursuite de leurs études en ce qui concerne les assistants pédagogiques.	Le programme prévisionnel de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période couverte par le contrat de travail est indiqué dans le contrat de travail. Ce programme prévisionnel peut être modifié à la condition que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail. En ce cas, sa modification éventuelle respecte un délai de prévenance de 15 jours au moins.
Rémunération	Salaires brut = indice brut majoré x valeur du point d'indice x Q Indice majoré : 292 Valeur du point au 01/07/2010 = 4,63€ Q = quotité de travail ex: 292x4,63x66%=892 euros bruts  Les AE ont droit au paiement du supplément familial (SFT) s'il y a lieu et au paiement de l'indemnité de résidence. Zone 1: 3% du traitement mensuel Zone 2: 1% Zone 3: 0%	Salaires brut = SMIC x nombre d'heures de travail SMIC mensuel brut, 35 heures = 1365€ au 01/01/2011  ex: CUI de 20h = 780 euros brut (20/35 X 1365) soit environ 640 euros net  ex: CUI de 26h = 1014 euros brut (26/35 X 1365) soit environ 832 euros net
Cotisations sociales	-CRDS et CSG déductibles calculées sur 97% de la rémunération -Assurance maladie: 0,75%	Idem AE Exonération de la plupart des cotisations patronales

	-Assurance veuvage:0,10% -Assurance vieillesse: 6,55% -IRCANTEC: 2,25%	
Contrat	CDD  Le contrat précise les fonctions pour lesquelles l'assistant d'éducation est recruté ainsi que les écoles au sein desquelles il exerce.  Le contrat écrit est conclu avec l'intéressé soit par le chef d'établissement, ou par l'inspecteur d'académie pour les AVS-i.	CDD  Le CUI se compose : - d'une convention individuelle conclue entre le bénéficiaire, l'employeur et le prescripteur ; - et d'un contrat de travail conclu entre l'employeur et le bénéficiaire.
Durée du contrat	3 ans renouvelables pour une durée maximum de 6 ans.  Les contrats d'une durée inférieure à l'année scolaire devraient correspondre à des situations particulières liées à l'organisation et à la situation de l'établissement ou aux contraintes des candidats aux fonctions.  L'administration doit notifier son intention ou non de renouveler le contrat: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 mois avant la fin du contrat pour les agents qui ont entre 6 mois et 2 ans de service;</li> <li>- 2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans de service.</li> </ul> L'agent non titulaire dispose de huit jours pour faire connaître sa réponse.	Minimum 6 mois, maximum 24 mois. Plus à titre dérogatoire (formation) Jusqu'à 60 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.
Fin de contrat	Pas d'indemnité de fin de contrat.	Pas d'indemnité de fin de contrat.  Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard 1 mois avant la fin du CAE ou du CIE.
Période d'essai	1/12ème de la durée du premier contrat. Il n'y a plus de période d'essai en cas de renouvellement.	2 semaines pour un contrat de 6 mois 1 mois pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois (uniquement dans le cadre de la première signature)
Lieu	Une ou plusieurs écoles.	
Transport Circulaire du 25/01/2007	Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités du type carte orange ainsi que les abonnements spéciaux et les abonnements mensuels ordinaires émis par la S.N.C.F. Le remboursement se fait à hauteur de 50% du titre de transport. Les titres admis à la prise en charge partielle sont les cartes et abonnements mensuels et annuels, ou à renouvellement tacite, à nombre de voyages illimités délivrés par les entreprises de transport . Il ressort de ces dispositions que ni les billets « journaliers » aller et retour domicile–travail ni les abonnements hebdomadaires ne peuvent être remboursés.  Pas de frais de déplacement entre les différents lieux d'exercice.	
Hiérarchie	L'employeur Le directeur d'école est délégataire de l'autorité de l'employeur.	

<p>Missions</p>	<p>Les AVS-co interviennent auprès des dispositifs collectifs (CLIS, ULIS...)</p> <p>Les AVS-i sont chargés de la scolarisation individuelle des élèves porteurs de handicap.</p>	<p>- aide administrative au directeur d'école - aide à l'accueil et à la scolarisation des élèves porteurs de handicap ( AVS) Un EVS peut avoir les deux missions dans son contrat.</p>
<p>Fonctions</p>	<p>-Surveillance et encadrement des élèves y compris en dehors du temps scolaire, service d'internat ou dans le cadre d'activités nécessitant un accompagnement des élèves. -Encadrement des sorties -Animation de la bibliothèque -Aide à l'utilisation de nouvelles technologies -Aide à l'encadrement et à l'animation des activités culturelles, artistiques et sportives. -Aide à l'accueil et à l'intégration scolarisation des élèves porteurs de handicap( AVS-i et AVS-co) - participation à l'aide aux devoirs et aux leçons</p> <p>Les assistants pédagogiques ont des missions spécifiques: -accompagnement de la scolarité; -soutien scolaire et aide méthodologique; -aide au travail personnel de manière individualisée ou en groupe restreint.</p>	<p><u>Mission de l'aide à la scolarisation des élèves porteurs de handicap</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le bénéficiaire du contrat facilite l'intégration dans le groupe classe du jeune enfant handicapé en favorisant sa participation aux activités organisées par l'enseignant.</li> <li>• Il facilite l'accueil par une école maternelle de jeunes enfants handicapés. À ce titre, il participe aux tâches particulières que peut impliquer cet accueil. Il intervient en école maternelle, le plus souvent en petite et moyenne section, à titre exceptionnel en école élémentaire.</li> <li>• Il est placé sous l'autorité du directeur d'école et en appui de l'enseignant de la classe qui lui précise les modalités de son intervention en fonction des différents contextes.</li> </ul> <p>Fonctions</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accueillir l'élève handicapé et l'aider dans ses déplacements ;</li> <li>• aider l'élève à effectuer les actes de la vie quotidienne qu'il ne peut faire seul, en raison de son handicap (toilettes, prise de repas, aide matérielle...);</li> <li>• favoriser la communication entre l'enfant et ses pairs ;</li> <li>• favoriser la socialisation de l'élève handicapé ;</li> <li>• contribuer à assurer à l'élève des conditions de sécurité et de confort</li> </ul> <p><u>Missions de l'assistance administrative aux directeurs d'école</u></p> <p>Le bénéficiaire du contrat apporte une aide à la réalisation des différentes tâches administratives qui incombent au directeur d'école sous l'autorité duquel il est placé.</p> <p>Fonctions réparties entre trois domaines :</p> <p>Logistique</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer aux tâches matérielles et aider à la gestion des moyens matériels sous l'autorité du directeur d'école, comme par exemple : aider au recensement et à la gestion du matériel pédagogique, des éléments du mobilier de l'école, des fournitures scolaires, des objets trouvés de l'école...</li> </ul> <p>Administratif</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuer aux travaux de secrétariat, d'écriture et de saisie en général (courrier, téléphone...);</li> <li>• aider à la constitution de dossiers administratifs à destination des élèves et de leur famille (certificats de scolarité, de radiation, formulaires divers...).</li> </ul> <p>Fonctionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer au bon fonctionnement de l'école dans ses aspects de gestion et d'administration :</li> <li>- mettre au propre certains documents destinés à</li> </ul>

		<p>l'affichage, aux enseignants ou aux élèves ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aider à la gestion de la bibliothèque d'école (recenser, classer, ranger, remettre en état) ;</li> <li>- aider à l'organisation et au déroulement des exercices de sécurité (évacuer, mettre en sûreté).</li> </ul>
<p>Formation universitaire professionnelle ou à l'emploi</p>	<p><u>Crédit d'heures</u></p> <p>Il a pour objectif de mieux concilier la poursuite d'études supérieures ou une formation professionnelle et l'exercice des fonctions d'assistant d'éducation.</p> <p>Le crédit d'heures est attribué par le chef d'établissement, en fonction des demandes formulées par les assistants d'éducation.</p> <p>Chaque assistant d'éducation est informé, préalablement à la signature du contrat, de la possibilité d'obtenir le crédit d'heures et des conditions et modalités de son obtention.</p> <p>L'assistant d'éducation sollicitant un crédit d'heures présente à l'appui de sa demande les pièces justificatives de la formation (attestation d'inscription universitaire ou de l'organisme de formation) ainsi que du volume d'heures annuel de cette formation et, le cas échéant, de ses contraintes spécifiques (participation obligatoire à des stages).</p> <p>Cette demande peut être présentée par le candidat préalablement à la conclusion du contrat, ou pendant l'exécution de celui-ci. Il est cependant souhaitable que la demande de crédit d'heures intervienne en début d'année scolaire, au regard de l'organisation du service.</p> <p>-200 heures maximum pour un temps plein, au prorata pour un temps partiel</p> <p>-Accordé sur demande avec les pièces justificatives de la formation</p> <p><u>Formation d'adaptation à l'emploi</u></p> <p>-incluse dans le temps de service effectif.</p> <p>-60 heures minimum</p> <p>La formation à l'emploi constitue un élément important du dispositif, notamment pour les assistants d'éducation amenés à exercer des missions d'encadrement spécifiques, telles que des fonctions en internat ou des fonctions d'aide à l'intégration collective d'élèves porteurs de handicap.</p> <p>Elle doit être organisée par les académies le plus tôt possible après la prise de fonction des assistants d'éducation.</p>	<p>La convention individuelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi recrutée dans le cadre d'un CUI-CAE et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.</p> <p>L'état peut contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de VAE prévues dans la convention.</p> <p>Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci..</p> <p>La convention individuelle de CUI-CAE peut prévoir la possibilité pour le salarié de réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs et ce afin de développer l'expérience et les compétences du salarié. Ces périodes d'immersion doivent faire l'objet d'un agrément. Chaque période d'immersion fait l'objet d'un avenant écrit au CUI-CAE ; le cas échéant, cet avenant peut prévoir la possibilité de réaliser plusieurs périodes d'immersion auprès du même employeur. Il doit obligatoirement comporter les mentions définies par arrêté ministériel (à paraître).</p> <p>Cette période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié.</p> <p>Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé d'effectuer une période d'immersion ou pour avoir décidé d'y mettre fin. Cette mention doit obligatoirement figurer dans l'avenant au contrat de travail conclu à l'occasion de cette période d'immersion.</p> <p>La durée de chaque période d'immersion ne peut excéder 1 mois. La durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du CUI-CAE ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.</p> <p>Une formation d'adaptation à l'emploi peut également être mise en place.</p>
<p>VAE</p> <p>La durée minimale d'exercice de l'activité est</p>	<p>Dans cette perspective, il est demandé aux chefs d'établissement d'informer systématiquement les assistants d'éducation de la possibilité de validation, et de les orienter vers les services académiques (DAVA) et universitaires (SCUIO)</p>	<p>Action de validation des acquis de l'expérience (VAE) :</p> <p>La convention individuelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi recrutée dans le cadre</p>

<p>de trois années. (dans et hors l'emploi d'AE ou d'EVS)</p>	<p>compétents. Ceux-ci seront invités par les recteurs à présenter collectivement aux assistants d'éducation les possibilités de la VAE. Un dispositif de reprise pour les AVS assistants d'éducation dont le contrat vient à échéance existe, soit par des associations ayant passé convention avec le ministère, soit par les services d'aides à domicile (SAAD) agréés au niveau départemental. Ce dispositif est présenté comme « transitionnel » par la secrétaire d'Etat, il devrait concerner dans un premier temps 574 AVS.</p>	<p>d'un CAE-CUI et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation de son projet professionnel. L'État <b>peut</b> contribuer au financement des actions de formation professionnelle et de VAE prévues dans la convention. Les actions de formation <b>peuvent</b> être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.</p>
<p>Congés annuels</p>	<p>5 fois les obligations hebdomadaires de services en jours ouvrés soit 5 semaines par année.</p>	<p>2,5 jours par mois de travail effectif. Ces congés doivent être posés durant les vacances scolaires et par écrit. L'indemnité compensatrice de congés payés ne fait pas l'objet d'une prise en charge par l'état, aussi le salarié devra prendre ses vacances avant la fin de son contrat.</p>
<p>Protection sociale, congés</p> <p>Maladie</p> <p>Maternité</p> <p>Paternité</p>	<p>En cas de congé de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail, les assistants d'éducation, au même titre que les autres agents non titulaires régis par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 peuvent bénéficier du maintien de leur traitement .</p> <p>Parfois ils peuvent percevoir concomitamment des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) de la part des organismes de sécurité sociale. Dans ce cas ces indemnités seront récupérées par l'employeur à posteriori.</p> <p>Après 4 mois, 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi traitement. Après 2 ans, 2 mois à plein traitement puis 1 mois à demi traitement. Après 3 ans, 3 mois à plein traitement puis 1 mois à demi traitement.</p> <p>6 semaines avant + 10 semaines après à plein traitement</p> <p>Pour la naissance : 3 jours consécutifs ou non puis 11 jours consécutifs à prendre dans les 4 mois suivant la naissance</p>	<p>Les indemnités journalières sont calculées sur 365 jours.</p> <p>Pour un salarié payé au mois, le salaire journalier de base est égal 1/91,25 du total des 3 dernières paies. La CPAM verse les indemnités journalières tous les 14 jours.</p> <p>Indemnités journalières de la CPAM= <math>\frac{1}{50}^e</math> du salaire brut</p> <p>3 jours de carence (l'indemnité n'est versée qu'au delà de 3 jours - sauf Alsace-Moselle où il n'y a pas de carence). Certificat médical envoyé dans les 48h à l'employeur et à la caisse de Sécurité sociale.</p> <p>Idem</p> <p>Indemnité de maternité : Les indemnités journalières sont égales à un salaire journalier de base, calculé à partir de la moyenne des salaires des 3 derniers mois, diminué des cotisations sociales et de la CSG, soit 19,68 %. Le montant minimum des indemnités journalières de maternité est fixé à 8,72 € . Le montant maximum est fixé à 78,87 € après déductions des cotisations sociales et de la CSG. Le contrat de travail ou la convention collective peut prévoir le maintien du salaire.</p> <p>Pour la naissance : 3 jours consécutifs ou non, rémunérés. 11 jours rémunérés comme le congé de paternité.</p> <p>3 jours par an, 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou</p>

Garde d'enfant malade (< 16 ans)	Le nombre de jours est égal à une fois les obligations de service plus un jour, soit 6 jours. Si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation ce nombre est doublé: 12 jours pour un 100 %, 11 pour un 90 %, 9,5 pour un 80 %, 6 pour un 50 %.	si le salarié assure la charge de 3 enfants de moins de 16 ans, non rémunérés. La maladie doit être constatée par certificat médical.
Congé parental	Il ne change en rien la date d'échéance du contrat.	
Autorisations d'absences	Celles des fonctionnaires( mariage, PACS, décès de proches...). Elles sont facultatives. Peut permettre de se présenter aux épreuves des examens et concours. Elles peuvent être compensées.	Mariage,PACS, décès de proches, rémunérés.  En aucun cas le CDD n'est reconduit de la durée du congé ou de l'absence. Les demandes sont à adresser à l'employeur
Accompagnement		<p>Désignation d'un <b>réfèrent</b> au sein de Pôle emploi qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-mobilise les prestations pertinentes pour le salarié ;</li> <li>-est l'interlocuteur du tuteur pour le suivi du salarié pendant toute la durée de la convention ;</li> <li>-reçoit le salarié bénéficiaire d'un CUI en CDD 2 mois avant la fin du contrat.</li> </ul> <p>Désignation d'un <b>tuteur</b> par l'employeur parmi ses salariés.</p> <p><i>Le tuteur est désigné par l'employeur « parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction », dans les faits ce sont les directeurs et directrices d'écoles qui sont ainsi désignés tuteurs, quelquefois sans le savoir précisément. Il est chargé « d'aider informer le salarié, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire, d'assurer la liaison avec le réfèrent (chargé lui d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié) et enfin de participer à l'élaboration de l'attestation d'expérience professionnelle remise au salarié à l'issue de son contrat ». Le ministère de l'emploi devrait préciser le rôle du tuteur « ultérieurement ».</i></p>
Conflits	Commission consultative paritaire (Arrêté du 7-3-2008) Tribunal administratif	Tribunal prudhommal
Cumul d'emploi	Oui, avec l'autorisation de l'autorité dont relève l'agent.	Oui, le présent contrat est cumulable avec une autre activité complémentaire rémunérée, si cela n'entraîne pas un dépassement de la durée légale du travail (35h) mais le cumul d'emploi est impossible.
Droits syndicaux	D n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. Les AE ont les mêmes droits que les enseignants du 1er degré sans application du SMA en cas de participation à une grève.  Droit à 2 demi-journées d'information syndicale	S'agissant des agents employés dans les conditions du droit privé par les établissements publics d'enseignement du second degré (EPL), les dispositions de l'article L.412-1 du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical ne trouvent pas à s'appliquer aux établissements publics locaux d'enseignement du second degré, puisque cet article réduit la portée de ses

	<p>par année scolaire.</p>	<p>dispositions aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics qui assurent, tout à la fois, une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial. En conséquence, les EPLE doivent s'appuyer sur les dispositions du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. Les EVS recrutés par les EPLE et exerçant dans les écoles relèvent donc du droit syndical de la fonction publique, sans application du SMA en cas de participation à une grève.</p> <p>Droit à 2 demi-journées d'information syndicale par année scolaire.</p>
<p>Allocations chômage</p>	<p>Au terme de leur contrat (durée échue ou non renouvellement), les A-E qui remplissent les conditions d'inscription comme demandeur d'emploi peuvent prétendre aux allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun.</p> <p>En principe, un AE n'a pas droit aux allocations de chômage en cas de démission. Il lui faudra attendre 4 mois et justifier d'une recherche active d'emploi pour demander le réexamen de sa situation.</p> <p>La démission ou le refus de renouvellement de contrat de la part d'un agent peuvent être fondés sur un motif légitime. L'accord d'application n° 15 du règlement du régime d'assurance chômage liste les cas permettant de considérer la démission comme légitime (voir ci contre).</p> <p>En dehors de ces cas de figure, l'agent concerné ne peut être considéré comme "involontairement privé d'emploi" et perd son droit à indemnisation.</p>	<p>À la suite d'un licenciement ou à l'échéance du CUI, le/la salarié-e perçoit l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) s'il justifie de 730 jours d'affiliation au régime d'assurance chômage. C'est uniquement en l'absence de proposition d'emploi que l'allocation est de droit.</p> <p>Un salarié n'a pas droit aux allocations de chômage en cas de démission. Il lui faudra attendre 4 mois et justifier d'une recherche active d'emploi pour demander le réexamen de sa situation.</p> <p>Cependant, certaines démissions peuvent être considérées comme légitimes par Pôle emploi - Assédic et donner droit aux allocations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Démission pour changement de résidence</li> <li>- Démission du bénéficiaire de certains contrats de travail</li> <li>- Démission consécutive au non paiement de salaires</li> <li>- Démission à la suite d'actes délictueux</li> <li>- Démission durant une période d'essai</li> <li>- Démission pour reprendre un emploi en contrat à durée indéterminée (CDI)</li> <li>- Démission pour effectuer une mission de volontariat de solidarité internationale</li> </ul>