

ACADÉMIE DE LIMOGES
Corrèze, Creuse, Haute-Vienne

AU SOMMAIRE

- Un nouveau cadre de gestion ? : p.1 et 2
- CDI : état des lieux, p. 2
- Temps de travail, p. 3
- Contrat de travail, p. 3.
- Stage spécial AED, p. 4
- Protection sociale complémentaire, p.5
- Absences pour examens, mail professionnel, droit de grève, p.6.
- Se syndiquer, p.6.

MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E
ASSEZ !



**La FSU est la première
organisation syndicale chez
les Assistant-es
d'Éducation***

**Lors des dernières élections
professionnelles
dans l'académie de Limoges**

**4 élu-es sur 5
et 62% des voix
pour la FSU**

**en Commission Consultative
Paritaire (CCP) des AED et
AESH**

* (49 points devant la deuxième liste !), la
FSU est aussi la principale organisation
syndicale dans toute l'Éducation nationale,
tous métiers confondus

Automne 2025 : un nouveau cadre de gestion pour les AED... qui rappelle fortement l'ancien !

Tout frais tout chaud ! Au bulletin officiel du ministère de l'Éducation nationale du 9 octobre 2025, vient de paraître un nouveau « **cadre de gestion des personnels exerçant les fonctions d'assistant d'éducation** », qui prend la forme d'une circulaire datée du 17 septembre 2025, le précédent datant de 2003, au moment où l'on avait vu disparaître les maîtres d'internat-surveillant d'externat au profit des assistant-es d'éducation.

Mais il n'y a aucune amélioration : il s'agit simplement d'une compilation actualisée de la plupart des textes antérieurs (avec quelques oublis cependant).

Pourtant, il y aurait à dire et surtout à agir !

Est-il besoin de rappeler l'importance des AED dans le service public d'Éducation ?

Premiers personnels au contact des élèves, les

assistant-es d'éducation sont, à chaque crise, placées en première ligne dans les établissements scolaires.

Or, il ne peut y avoir de service public digne de ce nom que si les personnels sont respectés et peuvent remplir leurs missions ! Il est donc urgent :

- **de recruter en nombre des AED supplémentaires** : lorsqu'un établissement réclame davantage d'AED, le rectorat déshabille le collège ou le lycée d'à côté... ou impose de renoncer à assurer certaines missions. Les 6 postes supplémentaires

(suite page 2)

**Stage académique
spécial AED
jeudi 26 février 2026
à LIMOGES**

**Pour faire le point sur l'actualité et
les droits des AED, en CDD ou CDI,
l'exercice du métier et/ou sur les
difficultés rencontrées et comment
s'organiser !**

**INSCRIVEZ-VOUS
DES MAINTENANT**

(Détails en page 4)

octroyés cette année (sur près de 700 « équivalents temps plein ») ne comblent que des interstices !

- **d'augmenter significativement la rémunération** : celle-ci n'évolue qu'en fonction de la hausse du SMIC parce qu'il n'est légalement pas possible d'être en dessous ! C'est pour cela que le SNES réclame, pour les AED, une rémunération de 1850 € nets pour un temps plein, dès le premier contrat.
- **de permettre à celles et ceux qui le souhaitent de poursuivre leurs études**, en abaissant le temps global de travail (le SNES considère que le temps plein doit être à 24h pour être compatible avec des études ou une formation).
- **d'en finir avec le recrutement par les chef-fes d'établissement** au profit d'un cadre de gestion académique, seul garant d'égalité, et de ne pas subir des pressions managériales d'un autre temps, avec le couperet du non renouvellement de contrat.

C'est pourquoi, cette année encore, le **SNES-FSU, syndicat majoritaire des personnels du second degré** (62% des voix dans l'académie de Limoges lors de l'élection des représentant-es AED-AESH), sera présent à vos côtés, par ce bulletin, par des infos régulières, mais aussi en organisant **un stage ouvert à toutes et tous**, sur le temps de travail (voir modalités d'inscription dans ce bulletin).

ENSEMBLE, continuons à faire entendre la voix des assistant-es d'éducation !

Le CDI pour les AED : état des lieux

Depuis le décret et l'arrêté portant une possible CDI-sation des AED du 9 août 2022, l'accès au CDI est possible. **Dans l'académie de Limoges, cela représente un peu plus de 150 collègues (sur un total d'un peu moins de 900 AED en poste) soit environ 17% des collègues** au début de l'année scolaire 2025-2026.

Mais attention :

- **l'accès au CDI n'est pas un droit opposable** : en clair, c'est une possibilité donnée aux recteurs de recruter en CDI les AED qui ont déjà exercé pendant 6 ans les fonctions d'AED, mais ce n'est en rien une obligation, comme il n'est pas obligatoire d'être embauché à temps plein.
- la rémunération des AED en CDI demeure fixe, à l'indice majoré 376), sans aucune grille ni garantie de progression ultérieure.
- enfin, **les AED recruté-es en CDI sont privé-es du crédit de formation**.

Le SNES est intervenu auprès de l'administration pour exiger un traitement commun quelque soit l'établissement et non selon le bon vouloir du-de la chef-fe. Si jamais vous souhaitiez postuler, n'hésitez pas à vous rapprocher du SNES-FSU pour obtenir des précisions sur les modalités !

Temps de travail : Bon à savoir

- **Une nuit de surveillance d'internat équivaut à 3 heures de travail**. Ce service correspond à la période fixée par le règlement intérieur qui s'étend du coucher au lever des élèves.
- Les AED, sur **justificatif de formation** à présenter à leur employeur, peuvent prétendre à une réduction de leur temps de travail de **200 heures pour un temps plein (sauf les AED en CDI)**. Ces 200 heures annuelles pour un temps complet (100 heures pour un mi-temps) sont imputables sur les heures de travail : de 1607 heures par an, le temps de travail est réduit à 1407 heures pour un temps plein. (circulaire du 17 septembre 2025, partie 2.4). Elles n'ont aucun rapport avec les journées de préparation d'examen ou de concours (qui sont en plus de ces 200 heures).

A noter : le texte indique qu'il « *est cependant souhaitable que la demande de crédit d'heures intervienne en début d'année scolaire, au regard de l'organisation du service* ». Par ailleurs, une formation regroupée sur une partie de l'année (stage, etc, ...) est possible, mais il vaut mieux en discuter auparavant avec l'employeur. En effet, le rectorat ne finançant plus les remplacements de courte durée, les chef-fes d'établissement rechignent à laisser une telle souplesse aux AED.

- **Le droit du travail** :
 - limite le temps de travail à 48 heures sur une semaine, à 44 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines et à 10 heures par jour (au cas où vous auriez un emploi du temps partiellement modulé sur l'année)
 - fixe à 12 heures **l'amplitude maximale de la journée de travail** (entre le début et la fin de son service), qui comprend les temps de pause et de repas.
 - prévoit **un repos compensateur de 20 minutes au cas où votre service durerait plus de six heures d'affilée**. Celui-ci doit vous être accordé et relève du temps de travail.

Bon à savoir

Contrat de travail : ce qu'il faut toujours vérifier

En cas de litige sur vos missions ou votre temps de travail, c'est le contrat qui prévaut : autant le vérifier...

Le contrat doit mentionner les fonctions pour lesquelles l'assistant·e d'éducation est recruté·e

Parmi ces fonctions, il y a l'**encadrement et surveillance des élèves** dans les établissements en externat et/ou en internat, l'**encadrement des sorties scolaires**, l'appui aux documentalistes, l'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique (pour les seul·es assistant·es pédagogiques), l'**aide aux usages du numérique**, la **participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements**, la **participation aux temps dédiés à la réalisation des devoirs**, la **participation aux activités de prévention et de sécurité dans l'établissement** (circulaire du 17 septembre 2025, partie 2.1).

Attention : les missions des AED sont distinctes des missions d'enseignement ou de CPE. Vous êtes en droit de refuser de remplacer un·e enseignant·e ou un·e CPE et le·la chef·fe d'établissement ne peut vous l'imposer.

À titre d'exemple, si un·e AED a pour mission de « participer à l'encadrement des élèves », ou aux « temps dédiés à la réalisation des devoirs » il·elle peut aider des élèves à faire leurs devoirs en étude (ou dans le cadre de devoirs faits)... Mais il ne s'agit aucunement de se voir imposer du soutien scolaire, activité pédagogique avec une rémunération bien différente !

Le contrat doit mentionner votre temps de travail

Le temps de travail est de 1607 h pour un temps plein ou 803,5h pour un mi-temps et le nombre de semaines sur lequel il doit être réparti : entre 39 et 45 – 39 le plus souvent. Il s'agit d'un **temps de service annualisé de 1607 heures pour un temps plein** (803,5 pour un mi-temps), sur la base d'un nombre de semaines compris entre 39 et 45 semaines par an. En général, cette annualisation du temps de travail est réalisée sur 39 semaines.

Doivent également être ôtés du temps global les « jours de fractionnement » : le temps de travail est donc de 1593h (1607h-14h) pour un temps plein et 796,5h (803,5-7h) pour un mi-temps.

À faire rectifier en cas d'oubli !

Ce qui est possible : que l'on vous donne un emploi du temps avec un volume horaire global hebdomadaire qui varie selon les semaines mais qui vous est précisé dès la signature du contrat de travail (en annexe). Toute modification ultérieure de ce planning doit être effectuée avec votre accord et donner lieu à une nouvelle annexe signée.

Ce qui n'est pas permis : certain·es chef·fes d'établissement pensent que vous « devez » 1607h et, tant que vous ne les avez pas effectuées, en font la comptabilité précise. Certain·es prévoient même une « cagnotte horaire » pour pouvoir vous faire revenir à un moment qui les arrange (remplacement au pied levé, ...). **Or vous « devez » 1607h sur 39 semaines : il y a donc une référence hebdomadaire qui doit être précisée dans le contrat** (ce qui veut dire qu'en moyenne votre temps de travail est de 40h et 50 minutes par semaine pour un temps plein et de 20h 25 minutes pour un mi-temps après avoir ôté les jours de fractionnement). S'il y a des semaines où des heures n'ont pas pu avoir lieu (à cause de l'organisation générale de l'établissement), vous n'avez pas à rattraper ces heures (sauf décision du CA qui vaut pour tous les personnels). De même, si votre planning ne prévoit pas la 39^{ème} semaine, elle ne peut pas se transformer en un nombre d'heures globalisé ! **Dans tous ces cas abusifs, contactez le SNES-FSU !**



« La répartition dans l'année et dans la semaine des obligations de service est précisée par le contrat »

(circulaire du 17 septembre 2025, partie 2.4)

Stage syndical spécial AED Jeudi 26 février 2026 à Limoges

Toutes et tous les AED (syndiqué-es ou non) peuvent participer à ce stage à condition de respecter une procédure réglementaire : **vous devez faire votre demande auprès de l'administration au minimum un mois avant** ; ce sont les règles du droit syndical. Il vaut donc mieux s'inscrire le plus tôt possible pour ne pas oublier (et ainsi être dans les délais).

Vous avez droit à ces stages syndicaux sans avoir à rattraper vos heures (et sans perdre votre salaire), profitez-en ! C'est aussi un moment pour les AED de se retrouver entre collègues, pour partager, débattre, revendiquer, construire ensemble et voir les différences de pratique d'un établissement à l'autre !

A noter :

- **le repas de midi est pris en charge par le syndicat pour tous les stagiaires, même non syndiqué-es**

- **les frais de déplacement sont pris en charge pour les syndiqué-es** (selon un barème kilométrique syndical). Il est toujours possible de se syndiquer pendant le stage (à noter cotisation annuelle de 25 euros, payable en une fois ou de manière fractionnée par prélèvement ; coût réel de 9 euros après impôts). Mais n'hésitez pas à covoiturer !

AU PROGRAMME

- D'où vient le **statut d'AED** ?
- Point sur les **principaux textes réglementaires** et sur le « nouveau » cadre de gestion de septembre 2025
- **Caractéristiques du statut** (temps de travail, rémunération, temps de repas, droit à formation, ...), ...
- **Foire aux questions** liées aux situations individuelles.
- **Être AED et étudiant-e / être AED non étudiant-e** : des enjeux différents ?
- **Que change le CDI** ?
- Quelle **place des AED** dans les établissements scolaires ?
- Temps d'échange sur les **missions et les pratiques** des AED avec un CPE.
- **Droits sociaux et protection sociale**
- Quelles **revendications** porter ? Comment **agir** et faire entendre la voix des personnels ?

MODALITÉS D'INSCRIPTION

DEUX étapes pour s'inscrire :

1) Adresser un courrier à l'employeur :

Dans les collèges et lycées, il faut passer par la voie hiérarchique (c'est-à-dire déposer la demande au secrétariat du· de la chef-fe d'établissement) **un mois minimum avant le stage.**

Un modèle de courrier est disponible ici : <https://limoges.snes.edu/Stage-syndical-special-Assistant-es-d-Education-AED-Jeu-di-26-fevrier-2026-a.html>

2) Compléter le formulaire en ligne pour que l'on sache que vous venez et nous permettre d'organiser le stage dans les meilleures conditions et vous donner ultérieurement les dernières informations disponibles : <https://framaforms.org/inscription-au-stage-special-aed-organise-par-le-snes-fsu-a-limoges-le-jeudi-26-fevrier-2026>

Si vous avez des doutes sur votre participation, inscrivez-vous quand même, il sera toujours temps d'annuler par la suite.

À l'issue du stage, nous fournissons une attestation de présence que l'administration peut demander.

***Il n'y a aucune autre démarche à faire.** Nous vous ferons parvenir les dernières informations pour participer au stage quelques jours auparavant. Cependant, en cas de problème (délai, etc...), ne pas hésiter à nous contacter (voir fin de bulletin).*



À partir du 1er mai 2026, l'adhésion à une mutuelle collective devient **obligatoire** pour tous les personnels de l'Éducation nationale qui n'auront plus la liberté d'adhésion et de choix pour leur complémentaire santé : ce sera la MGEN (après appel d'offre ministériel), sauf cas de dispense.

Il faut impérativement répondre au courriel d'affiliation envoyé par la MGEN sur votre adresse professionnelle, qui sera envoyé en **plusieurs vagues** pour les AED : début novembre pour les AED en CDI, puis en décembre ou février 2026 pour les autres (CDD et recruté-es en cours d'année). **Consultez régulièrement votre messagerie académique et si vous n'en disposez pas encore, allez la demander au secrétariat** (voir modalités p.6)...

Quelle couverture santé ?

Les garanties socle sont communes à l'ensemble de la Fonction publique d'État et sont proches de l'offre de « référence » actuelle de la MGEN.

Peuvent s'y ajouter deux options facultatives :

- *une option A* : meilleur niveau de remboursement de certains honoraires, des frais de séjours, de médicaments non remboursés et du nombre de séances remboursées pour certains spécialistes.
- *une option B* : elle inclut l'option A et des améliorations sur le dentaire, l'optique et l'auditif.

Vous continuerez à être couvert-e en cas de congé parental, congé pour raison de santé même non rémunéré, disponibilité pour raison de santé, congé de proche aidant, de présence prénatale ou de solidarité familiale, congé de formation professionnelle.

Un contrat collectif de prévoyance complémentaire à adhésion facultative est aussi mis en place, mais les modalités d'adhésion et de tarification ne sont pas stabilisées. **Il est très imprudent de ne pas souscrire un tel contrat, suivez l'actualité.**

Qui peut être dispensé-e ?

Vous pouvez être dispensé-e si :

- vous bénéficiez de la complémentaire santé solidaire (CSS, ex-CMU-C) ; vérifiez si vous êtes éligible ici : www.complementaire-sante-solidaire.gouv.fr
- vous êtes couvert-e par le contrat collectif obligatoire de votre conjoint-e.
- vous bénéficiez déjà d'une couverture individuelle en santé. **Cette dispense est valable tant que vous êtes en CDD**, mais seulement dans la limite d'une année si vous êtes en CDI.

Les agent-es qui ont fait valoir une dispense pourront à tout moment y renoncer et être affilié-es au contrat collectif ministériel.

Quel montant pour les AED ?

La participation du ministère, à hauteur de 37,7€/mois en 2025 ne vaut que pour les agents de l'État, même si votre conjoint-e et vos enfants peuvent adhérer.

- **Agent-e : de 23 € (service à mi-temps) à 31€ (100 %)**
- **Conjoint-e seul-e : 82,94 €**
- **Enfants 1 et 2 : 33,93 €/enfant**

Objectif du SNES-FSU : 100 % Sécu !

Le SNES-FSU dénonce la réforme de la Protection sociale complémentaire (PSC) dans la Fonction publique qui remet en cause la Sécurité sociale, ses principes fondateurs de solidarité et d'universalité. La santé doit échapper à la logique du marché. Le prix de certains biens médicaux a rendu une mutuelle indispensable pour ne pas renoncer aux soins et être correctement remboursé-e.

Ce système est très inégalitaire : la couverture est meilleure lorsqu'on est en mesure de payer des cotisations plus importantes.

Le SNES-FSU revendique le remboursement à 100 % par la Sécu des soins prescrits pour toutes et tous les agent-es, la prévoyance pour toutes et tous en cas de grave maladie (compensation de salaire en cas d'arrêt de travail long...) et une participation du ministère aux cotisations des retraité-es.

Des droits à connaître et à défendre !

Oui... les AED ont aussi le droit de faire grève !

Examens et concours : des autorisations d'absence sans rattrapage.



Il s'agit d'un droit, gagné par le SNES-FSU en 2008. Les AED peuvent prétendre à des autorisations d'absence portant sur chaque session d'examens et de concours avec deux jours de préparation. **Et il n'y a pas besoin de récupérer.** Si un·e chef·fe d'établissement vous oppose un refus, téléphonez immédiatement au SNES-FSU (coordonnées en bas de page). Si la circulaire ministérielle indique que le refus ne peut concerner que « *des circonstances tout à fait exceptionnelles* », certain·es chef·fes ont encore une lecture très restrictive de ce texte, qui tient à la méconnaissance de la circulaire ou à de la mauvaise volonté.

Vous avez une boîte mail professionnelle et c'est une protection pour vous.



Pourquoi l'ouvrir ?

Toute correspondance avec l'administration (par exemple votre chef·fe d'établissement) par ce biais l'oblige à vous répondre par ce même canal. Et en cas de litige professionnel cela fait foi.

C'est un moyen pour obliger l'administration à respecter le RGPD (règlement européen pour la protection des données personnelles). Le SNES-FSU a d'ailleurs demandé au rectorat de l'académie de Limoges de rappeler aux chef·fes d'établissement qu'ils·elles doivent s'y conformer.

Comment l'ouvrir :

- **S'adresser au secrétariat de son établissement** : votre adresse professionnelle et votre mot de passe provisoire doivent vous être donnés. En cas de difficultés, contactez le SNES-FSU !



Ne restez pas seul·e et jouez collectif ! Syndiquez-vous !

Se syndiquer au SNES-FSU, c'est d'abord faire le choix de ne plus être seul·e face à l'administration, de participer à une **défense collective de ses droits**, de **refuser la précarité**, de défendre un **service public d'Éducation de qualité**, qui respecte les personnels et crée les conditions de la réussite de tous les élèves.

Le montant de la cotisation est modique (**25 euros pour l'année**, soit 8,5 euros après crédit d'impôt !). Il est possible de **cotiser directement en ligne** (voir ci-dessous le lien ou le flash code) **ou en remplissant le formulaire ci-joint** (un prélèvement en plusieurs fois est également possible - détails par mail ou téléphone). **Ne restez plus seul·e !**

Pour se syndiquer en ligne, vous pouvez flasher le QR code ci-contre. Vous pouvez également renvoyer le bulletin d'adhésion papier encarté dans cette publication à l'adresse ci-dessous.



• <https://www.snes.edu>

rubrique adhérer au SNES

Pour contacter le SNES-FSU

SNES-FSU : 40 avenue Saint-Surin - 87000 Limoges
s3lim@snes.edu, www.limoges.snes.edu,

Téléphone : 05 55 79 61 24 ou 06 75 02 05 41 (AED),

Permanences : lundi au vendredi 9h-16h sauf mercredi (9h-12h)