

2-1 La nature juridique

Les assistants d'éducation sont recrutés dans le cadre d'un contrat de droit public d'une durée déterminée. Ils sont des agents non titulaires de la Fonction publique d'État.

Ils sont recrutés par un contrat écrit qui comporte les mentions énumérées ci-dessous.



La limite d'engagement des 6 années s'entend pour tout contrat d'AED (AED, ASP, AVS-co, AVS-i, ASSCO) effectué au sein de la fonction publique d'État, par exemple, un AED ayant été recruté 2 ans par le ministère de l'agriculture ne pourra pas être recruté par le ministère de l'Éducation nationale plus de 4 ans, la durée cumulée étant de 6 ans. En conséquence, il appartient à l'employeur de contrôler les emplois antérieurement occupés.



Dans un souci d'harmonisation, les contrats sont établis chaque année, à partir de l'application ASSED, jusqu'au 31 août. Les contrats d'une durée inférieure à un an doivent être limités et correspondre à des situations particulières liées à l'organisation et à la situation de l'établissement (par exemple : réorganisation de la vie scolaire) ou aux contraintes des candidats aux fonctions (par exemple : poursuite d'études avec un stage long à effectuer). **Rappel** : la période d'essai est fixée au prorata de la durée du contrat.

En application du quatrième alinéa de l'article L. 916-1 du code de l'éducation, les contrats des assistants d'éducation sont conclus pour une durée maximale de trois ans, renouvelables une ou plusieurs fois dans la limite d'un **engagement maximal de six ans**. L'établissement scolaire employeur doit notifier à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement dans les conditions prévues à l'article 45 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Le contrat est conclu avec l'intéressé(e) par le chef d'établissement.

Outre l'hypothèse d'échéance du terme fixé du contrat, les parties peuvent mettre fin au contrat dans les conditions et selon les modalités prévues par le titre XI du décret du 17 janvier 1986 précité. (cf. Fiche 10 La rupture ou la fin du contrat)

2-2 Le contenu

- La durée du contrat ( partie précédente)
- La mission pour laquelle l'assistant d'éducation est recruté (cf. Fiche 3 Les missions),
- La durée de la période d'essai ( partie suivante)
- La durée annuelle du service (temps complet ou partiel),
- Le (ou les) lieu(x) de travail,
- La nécessité d'établir un avenant au contrat pour tout changement relatif aux missions, aux quotités ou au(x) lieu(x) d'exercice (avenant possible uniquement avec l'accord des deux parties).
- La possibilité de renouveler le contrat dans la limite d'une période d'engagement totale de six ans. La durée et la quotité du renouvellement peuvent être différentes de celles du contrat initial.
- Les obligations qui sont celles des personnels qui participent au service public de l'enseignement.

2-3 L'élaboration du contrat

Tous les candidats doivent préalablement être inscrits sur SIATEN. Il convient de vérifier que les déclarations effectuées sur SIATEN sont exactes et de s'assurer du respect de la réglementation (cf. Fiche 1 Le recrutement). Le contrat est généré par l'application nationale ASSED développée par le service bureautique SIGAT¹ de Toulouse. (cf. Annexe 2-1)

¹ Service informatique de gestion de l'académie de Toulouse.



En outre, il est très important de :

- choisir une date de début de contrat cohérente avec la prise de fonctions effective de l'AED,
- saisir précisément le nombre de semaines travaillées (entre 39 et 45 semaines pour les AED et 36 semaines pour les assistants pédagogiques),
- ne pas antidater les contrats ou procès-verbaux d'installation,
- ne pas mettre une date de début de contrat pendant les vacances scolaires, la période d'essai n'étant pas reportée, elle s'en trouverait réduite,
- transmettre à l'établissement mutualisateur de la paye le contrat et le dossier de prise en charge de manière immédiate pour ne pas retarder la rémunération des intéressés.

2-4 L'exécution du contrat

Le procès verbal d'installation est indispensable à l'exécution du contrat. Il doit être signé le 1^{er} jour de travail. Transmis à l'établissement mutualisateur de la paye, il permet d'ouvrir les droits de rémunération de l'AED.

2-4-A La période d'essai

Le contrat prévoit une période d'essai d'une durée correspondant à *un douzième de la durée totale du contrat*. En application des articles 46 et 50 du décret du 17 janvier 1986, tout licenciement prononcé au cours de cette période ne peut donner lieu ni à un préavis, ni au versement d'une indemnité. Le contrat peut être rompu à tout moment au cours de la période d'essai par chacune des parties, sans préavis ni indemnité (cf. Fiche n°10 La rupture ou la fin de contrat).

En cas de renouvellement du contrat, il n'y a pas de nouvelle période d'essai.

2-4-B Les changements à signaler en cours de contrat

Pour les modifications des éléments portant sur :

- un changement d'adresse ou de numéro de téléphone
- un changement de nom d'usage, d'état civil (mariage, divorce...)
- un changement de numéro de sécurité sociale

Les justificatifs sont à transmettre par l'établissement employeur à l'établissement mutualisateur de la paye et au service de l'assistance éducative (DE/DOS) du rectorat.

Pour les modifications des éléments portant sur :

- un changement lié à un avenant (quotité, missions, etc.)
- une suspension ou une rupture du contrat
- un changement de coordonnées bancaires

Les justificatifs sont à transmettre rapidement par l'établissement employeur à l'établissement mutualisateur de la paye.

→ **Cas particulier des personnels de nationalité étrangère soumis à autorisation de travail**

- Vérifier tout au long de la durée du contrat que l'assistant d'éducation dispose toujours d'un titre en cours de validité (le terme du contrat ne doit pas dépasser la date de fin de validité du titre de séjour et autorisation de travail)
- S'assurer 2 mois avant l'expiration du titre de séjour et de l'autorisation de travail que l'agent en a bien demandé le renouvellement (par exemple : demander la convocation en préfecture ou le récépissé de demande de renouvellement).



2-5 Le renouvellement

Le renouvellement de contrat doit être exprès et ne se fait pas par tacite reconduction. En respectant le délai de préavis, le chef d'établissement employeur notifie impérativement son intention de renouveler ou non l'engagement de l'AED, en précisant les voies et délais de recours.

Le non renouvellement pour un motif autre que disciplinaire n'a pas à être motivé.

A partir de la proposition de renouvellement du contrat, l'AED dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Le délai de préavis dépend de la durée du contrat (c'est-à-dire de la durée totale des contrats de l'AED par un même établissement employeur). Le courrier doit être envoyé en recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge. L'agent doit être avisé au minimum :

- 8 jours avant le terme du contrat pour un contrat à durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour un contrat supérieur ou égal à 6 mois mais inférieur à 2 ans ;
- 2 mois pour un contrat de 2 ans.



L'AED doit connaître l'intention du chef d'établissement la veille du 1er jour du délai de préavis.

En annexes : Lettres type

En cas de renouvellement du contrat, il n'y a pas de nouvelle période d'essai.

2-6 Liste des annexes

- | | |
|------------|--|
| Annexe 2-1 | Fiche pratique « création d'un contrat » sur l'application ASSED |
| Annexe 2-2 | Lettre type de renouvellement du contrat |
| Annexe 2-3 | Lettre type de non renouvellement du contrat |