

Cadre de gestion des AED

Une nouvelle circulaire qui ne règle rien

Le 9 octobre 2025, le ministère a publié au Bulletin Officiel une circulaire « cadre de gestion des personnels exerçant les missions d'assistants d'éducation » (AED) en date du 17 septembre 2025. Elle remplace et met à jour la circulaire du 11 juin 2003.

Plus de vingt ans après la création des AED, le ministère a réussi le tour de force de rédiger une circulaire qui se résume à une photographie de l'existant en intégrant les mises à jour comme l'accès au CDI, la rupture conventionnelle, la suspension du contrat, mais en n'améliorant pas les conditions de travail des AED. Si elle se prétend à droits constants et apporte quelques clarifications sur le temps de travail (jours de fractionnement, pause de 20 minutes), sur le contrat (suspension pour exercer des fonctions de contractuel enseignant ou CPE) ou l'élaboration de l'emploi du temps, elle ne répond à aucune des revendications principales des AED pour ce qui concerne le salaire, le temps de travail le soir, les week-end et les jours fériés, l'accès au CDI, la formation,... tout simplement la sortie de la précarité.

Jugez vous-même :

- Rien sur une perspective d'augmentation des salaires. La négociation sur les grilles est renvoyée au niveau des académies.
 - Pas de mise à niveau des primes REP et REP+ sur celles des autres personnels.
 - L'accès au contrat à durée indéterminée est laissé à l'appréciation personnelle du chef d'établissement.
 - Les conditions de renouvellement en CDD restent entièrement dépendantes de la volonté de la direction du collège ou du lycée.
 - Pas de CDD de 3 ans comme pour les AESH.
 - La confirmation de la perte du crédit de formation de 200h pour les AED en CDI.
 - La menace de services partagés pour les AED en CDI.
 - L'absence de prise en compte du travail le dimanche après-midi ou le soir.
 - Pas d'évolution du forfait nuit.
 - Pas de texte pour régir les internats.
 - Pas de facilités ni d'aménagements pour les étudiants qui passent des concours et des examens.
 - Toujours pas de taux d'encadrement du nombre d'élèves par AED.
- Pour résumer, cette circulaire renforce les décisions locales et donc la gestion locale.

Ce dossier n'aborde pas ce que cette circulaire ne modifie pas. Il traite, d'une part des clarifications qui peuvent constituer un point d'appui pour améliorer vos conditions de travail et, d'autre part des modifications sur

lesquelles la plus grande vigilance s'impose tant elles ouvrent la porte à de nombreuses dérives.

Plus que jamais l'aide et les conseils du SNFOLC sont nécessaires pour faire respecter vos droits.

Des clarifications qui peuvent aider

L'AFFECTATION

« dans des limites raisonnables »

« Les lieux d'exercice des AED sont définis dans des limites raisonnables tenant compte de l'accessibilité des écoles et établissements concernés au regard du domicile des intéressés et le cas échéant de leur lieu de formation universitaire. »

Cette précision est un point d'appui pour rapprocher un AED de son domicile ou de son université, mais la formulation elle-même ne constitue pas une garantie. Qu'appelle-t-on des « limites raisonnables » ? Pour qui le sont-elles ? Elle concerne surtout les AED en CDI que les rectorats pourraient désormais changer d'affectation ou affecter sur plusieurs établissements (voir page 3).

LE TEMPS DE TRAVAIL

Les jours de fractionnement.

Ils ne figuraient pas dans les circulaires précédentes. Cette fois, ces deux jours sont officialisés et le calcul est clarifié. Ils sont soit déduits du volume annuel global (1607h -14h =1593 h), soit accordés sous forme de deux jours de congés.

« Par ailleurs, les AED bénéficient, au même titre que les agents titulaires, d'une à deux journées de fractionnement, sous réserve de satisfaire aux conditions requises pour leur obtention (conditions posées par l'article 1^{er} du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984) :

- un jour de congé supplémentaire si le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ;
- un second jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Ces deux jours de fractionnement constituent donc un droit lié à la situation individuelle de chaque agent, dès lors qu'un agent remplit les conditions pour en bénéficier.

Aussi, il peut être décidé :

- de permettre aux AED de disposer de ces deux jours supplémentaires de congés annuels ;
- de prendre en compte ces quatorze heures dans le calcul du temps de travail et de la quotité horaire (en rapportant sur 1 593 h et non 1 607 h). »

La pause de 20 minutes

Elle ne figurait pas explicitement dans les circulaires concernant les AED alors qu'elle découle du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique. La pause de 20 minutes n'est pas fractionnable. Elle est incluse dans le temps de travail.

« *Aucun temps de travail ne peut atteindre six heures sans que les agents ne bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes (article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 susmentionné).* »

Le moment où cette pause est placée dans l'emploi du temps de l'AED est fixé en concertation avec l'AED au moment de l'organisation des emplois du temps et de l'organisation du service de vie scolaire. Elle peut coïncider avec la pause méridienne. Sur les 45 minutes de pause méridienne, 20 minutes seront alors comptées comme du temps de travail.

L'emploi du temps

Il est fixé en début d'année, il peut être modifié en raison des nécessités de service mais par écrit.

« *Un emploi du temps est communiqué à l'AED avant sa prise de poste, celui-ci peut être modifié au regard des nécessités de service. Cette modification doit intervenir dans un délai raisonnable, elle doit s'effectuer par écrit et dans toute la mesure du possible prendre en compte les contraintes personnelles de l'agent.* »

Par sa souplesse, la formulation permet aux équipes de vie scolaire de s'adapter aux situations d'urgence. Néanmoins, elle officialise le fait de communiquer à l'AED son emploi du temps dès la rentrée, de soumettre les modifications à la justification écrite de la nécessité de service, qui ne peut être considérée comme une formule magique pour obliger les AED à gérer les impondérables.

Elle ne met pas les AED à l'abri de changements car, on le voit, tout est laissé à l'appréciation locale. Qu'est-ce qu'un délai « raisonnable » ? Si la prise en compte des contraintes personnelles apparaît, elle sera appréciée par le chef de service.

Le seul mérite de ce texte est de fournir un point d'appui pour empêcher que les AED ne soient corvéables à merci mais cela dépendra de la négociation établissement par établissement. L'aide du syndicat sera alors décisive.

Les autorisations d'absence

La circulaire rappelle que les AED bénéficient des mêmes autorisations d'absence que les autres agents de la fonction publique (BO N°31 du 29/08/2002) mais la formulation ne cite pas l'intégralité des autorisations d'absence de droit.

« *L'ensemble des AED en CDD et en CDI peuvent solliciter des autorisations d'absence ouvertes à tous les agents publics (pour événements familiaux, pour raisons de santé, pour concours de la fonction publique, etc.), qui sont soumises à l'accord du chef d'établissement si celles-ci ne sont pas de droit (par exemple : autorisations d'absence de droit pour les examens médicaux dans le cadre de la grossesse, dans les conditions prévues par l'article L. 1225-16 du Code du travail).* »

La circulaire ne précise pas que sont de droit :

- Les autorisations d'absence pour les examens médicaux obligatoires : autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux liés à la grossesse et liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents.

- Les autorisations d'absence à titre syndical pour participer aux instances de leur syndicat.

Ces dispositions demeurent, les textes qui les régissent n'ont pas été abrogés.

LE CONTRAT

La suspension du contrat de travail

« 1.2.5. *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. »

Cette précision est importante. Contrairement à ce que de nombreux rectorats tentaient d'imposer, on ne peut plus demander aux AED de démissionner pour assurer des missions d'enseignement. Néanmoins la circulaire est incomplète car l'article 7 bis du décret du 6 juin 2003 étend cette possibilité au recrutement comme CPE contractuel. Même si elle manque dans la nouvelle circulaire cadre de gestion des AED, cette disposition n'est pas abrogée.

Conservation du CDI en cas de changement d'académie

« *Un AED en CDI recruté par une autre académie que son académie d'appartenance bénéficie directement d'un nouveau CDI en application de l'article 1 ter du décret du 6 juin 2003 précité.* »

Mais pour cela il lui faut solliciter un congé de mobilité ou un congé pour convenances personnelles. Et cela suppose que l'académie d'accueil accepte de le recruter.

« *L'AED peut signer un CDD ou un CDI dans une autre académie, sans être contraint de démissionner de son CDI initial. En dehors des deux congés cités [congé de mobilité et congé pour convenances personnelles], pour pouvoir être recruté dans une autre académie, il sera nécessaire que l'AED démissionne préalablement de son poste actuel.* »

On revient alors à la situation antérieure. On ne peut pas vraiment parler de mobilité d'une académie à l'autre.

L'ÉVALUATION

Le CPE n'est pas le seul évaluateur des AED ni l'autorité hiérarchique

« *Conformément à l'article 1 quater du décret du 6 juin 2003 et à l'arrêté du 27 décembre 2024, l'entretien est conduit par le chef d'établissement dans lequel l'AED exerce entièrement ou majoritairement ses fonctions ou par le conseiller principal d'éducation suite à un échange concerté.* »

« *Le compte-rendu est établi et signé par l'autorité compétente (chef d'établissement / directeur d'école dans le premier degré). Il est communiqué à l'agent, qui le complète, le cas échéant, de ses observations.* »

Le ministère prévoyait, dans le projet d'arrêté, de confier aux CPE l'évaluation des AED, la conduite de l'entretien, la rédaction et la signature du compte-rendu écrit de l'entretien. En contradiction avec ce que prévoit la circulaire mission des CPE de 2015, il confiait aux CPE des missions et donc une responsabilité pour lesquelles ils ne détiennent pas l'autorité administrative ni hiérarchique. Ceux-ci ne sont pas chefs de service : ils sont chargés de l'organisation du service, c'est différent. Le CPE peut conduire l'entretien mais en le libérant des responsabilités qui sont celles du chef d'établissement. Cette confusion aurait été source de tensions au sein de la vie scolaire.

► **En effet, en cas de tension avec le CPE, l'AED peut demander à être évalué par le chef d'établissement et inversement.**

DEVOIRS FAITS

« Devoirs faits » rémunéré quand il est assuré en dépassement

« *Les AED peuvent participer aux temps dédiés à la réalisation des devoirs dans le cadre de leurs missions prévues à l'article 1^{er} du décret du 6 juin 2003. Ces heures d'accompagnement des élèves peuvent être rémunérées dans le cadre du dispositif Devoirs faits lorsqu'elles interviennent en dépassement des heures de service prévues dans le contrat*

des AED. Elles sont alors rémunérées sur le fondement de l'arrêté du 30 janvier 1996 qui fixe le taux horaire de rémunération de ce dispositif. »

Cette précision ne figurait pas dans la circulaire de gestion des AED ni dans le décret sur les conditions d'emploi des AED mais en intégrant « *Devoirs faits* » aux missions des AED, elle maintient la possibilité d'intégrer cet accompagnement dans le cadre du service hebdomadaire et donc de ne pas le rémunérer en heure supplémentaire au taux de 15,99 € de l'heure effectuée.

► Néanmoins la formulation de la circulaire confirme que cela ne constitue pas une obligation comme pour les enseignants ou les professeurs documentalistes. Si vous ne souhaitez pas assurer cette mission, il faut le signifier au moment d'établir les emplois du temps. Demandez l'aide du syndicat en cas de difficulté.

LE DROIT À LA FORMATION ET À LA VAE

Selon l'article L916-1 du Code de l'Éducation, « à l'issue de leur contrat, les assistants d'éducation peuvent demander à faire valider l'expérience acquise dans les conditions définies par les articles L. 2323-10, L. 6111-1, L. 6311-1, L. 6411-1 et L. 6422-1 du code du travail. »

La VAE est toujours possible pour les AED. Elle ne passe plus par les services du rectorat mais par un groupement d'intérêt public qui exerce les missions qui lui sont attribuées à destination du public au travers d'un portail numérique, dénommé *France VAE*.

« Les AED doivent désormais se connecter au portail numérique dénommé *France VAE*, permettant la mise à disposition d'informations et l'accomplissement des démarches du parcours de validation des acquis de l'expérience. »

Des points de vigilance et des régressions

LA MOBILITÉ

Le ministère intitule le chapitre « mobilité » pour désigner ce qui relève en fait d'une mobilité contrainte.

Fausse mobilité pour les AED en CDI

« L'AED n'a pas vocation à exercer au sein d'un seul établissement de son académie pendant toute la durée de son CDI. Il peut à sa demande, ou sur celle des services académiques, être affecté dans un autre établissement en fonction des besoins. »

Cette disposition confirme le statut d'agent contractuel de l'AED. Comme un enseignant contractuel, c'est le rectorat qui l'affecte en fonction des besoins des établissements. Mais elle n'existait dans aucun autre texte réglementaire précédent. Elle constitue une régression qui confirme que le ministère accumule les conditions dissuasives du CDI. L'AED en CDD ou en CDI pouvait déjà demander à être affecté dans un autre établissement. Mais rien n'oblige cet autre établissement à l'embaucher et la pratique montre que le CDI a pour effet de dissuader les directions d'embaucher un AED en CDI qu'il ne peut soumettre à une période d'essai. C'est donc une fausse mobilité. En revanche, le rectorat a toute latitude pour changer l'affectation de l'AED en fonction des besoins.

Risque de service partagé pour les AED en CDI y compris en école !

« Les AED peuvent exercer leurs fonctions dans l'établissement qui les a recrutés, dans un ou plusieurs autres établissements ainsi que compte tenu des besoins appréciés par l'autorité administrative, dans une ou plusieurs écoles (art. L. 916-1 du Code de l'éducation).

Dans le cadre d'un CDI, il est possible de se fonder sur ces dispositions pour recruter un AED pour effectuer des missions complémentaires à son exercice principal, à titre ponctuel, dans un ou plusieurs autres éta-

blissements relevant de la même académie. »

FO a combattu cette possibilité d'affectation en service partagé sur 2 voire 3 établissements et même dans plusieurs écoles. Cette nouveauté institue le partage de services sans limitation de distance pour les AED en CDI. C'est une dégradation des conditions de travail d'autant que si ce complément de service intervient au sein d'une même agglomération, l'AED ne percevra pas de frais de déplacement.

► Si vous êtes confronté à cette volonté de vous affecter en service partagé, il faut contacter le syndicat au plus vite. Il peut intervenir auprès du rectorat pour vous défendre.

Possibilité d'être affecté en école, sous l'autorité du directeur d'école...

« Dans le premier degré : pour les activités exercées par l'AED dans l'école pour le compte de laquelle il a été recruté, le directeur d'école est délégataire de l'autorité de l'employeur quant à la direction et l'organisation de son travail, dans le cadre des attributions attachées à la fonction de directeur chargé de veiller à la bonne marche de l'école et au respect de la réglementation qui lui est applicable. Il a autorité sur l'ensemble des personnes présentes dans l'école pendant le temps scolaire (dont les assistants d'éducation). »

Ce paragraphe pose un problème que le ministère n'a pas voulu entendre. Le directeur d'école n'est pas le supérieur hiérarchique de l'AED car, même si la loi Rhilac a donné des prérogatives au directeur d'école, il « a autorité sur l'ensemble des personnes présentes dans l'école pendant le temps scolaire » pour la « bonne marche » de son école. Cela ne lui confère par l'autorité hiérarchique que détient le chef d'établissement d'un EPLE. Il n'a pas autorité pour se prononcer sur son accès au CDI par exemple. Cette disposition institue une dérive inquiétante.

► En cas de doute ou de difficulté, contactez le SNFOLC.

L'ÉVALUATION DES AED

La fiche de poste

La circulaire l'officialise la fiche de poste pour recruter les AED. L'expérience chez les administratifs, les personnels sociaux et de santé a montré que des fiches de postes aboutissent à rogner les statuts ou à organiser une redéfinition locale des obligations de service. Loin de cadrer, elle expose les AED à l'arbitraire local.

La procédure elle-même : si elle permet d'harmoniser les critères d'évaluation au plan national, la grille d'évaluation compte de nombreux critères qui reposent sur des savoir-être et savoir-faire. Le modèle de compte-rendu d'entretien est présenté par la circulaire comme un support. Le risque est grand que chaque académie adapte son compte-rendu d'évaluation.

D'autre part, on constate que la fiche d'évaluation s'articule avec la fiche de poste, elle-même redéfinie par chaque établissement en fonction de son fonctionnement. Dans ce cas, on aboutit à une grille d'évaluation « maison ». Les critères d'appréciation de la valeur professionnelle mentionnés dans la grille annexée à l'arrêté du 27 janvier 2025 sont tellement génériques qu'elle est, à deux exceptions près, la même que celle qui est utilisée pour l'évaluation des AESH dont les missions sont différentes. On aboutit cette fois à une évaluation basée sur des critères qui ne reflètent pas les spécificités des missions des AED.

Evaluation et rémunération

« Conformément à l'article 7 du décret du 6 juin 2003, la rémunération des AED bénéficiant d'un CDI fait l'objet d'un réexamen au moins tous les trois ans au vu des résultats de l'entretien professionnel et de la manière de servir de l'agent (cf. 2-9). Les modalités de réexamen de leur rémunération sont définies par les services académiques en concertation avec les organisations syndicales siégeant en comité social d'ad-

ministration académique. »

En 22 ans il n'y a jamais eu de réexamen de la rémunération des AED. La circulaire se contente de renvoyer sur les académies la charge d'organiser si elles décident d'organiser des négociations avec les syndicats pour obtenir une grille permettant une progression de salaire. Autrement dit, à travail égal, les AED en CDI seraient rémunérés différemment d'une académie à l'autre. Et rien pendant les 6 années des CDD ! FO revendique une grille nationale avec une progression basée sur l'ancienneté.

Dans l'hypothèse où l'entretien aboutirait à une augmentation de salaire, le risque d'individualisation et d'injustice serait encore plus grand puisque la rémunération dépendrait de l'évaluation et donc de l'évaluateur. Pour bien fonctionner, les vies scolaires n'ont pas besoin d'une mise en concurrence des AED et de tensions liées à la rémunération. Le CIA et le RIFSEEP ont fait suffisamment de dégâts chez les administratifs et les personnels de laboratoire pour ne pas vouloir étendre à la vie scolaire une évaluation « au mérite ».

Et si elle ne débouche sur aucune augmentation de salaire, puisque celui des AED est bloqué au SMIC, alors cette évaluation risque de servir à justifier un non renouvellement de contrat ou un refus de CDI. Cela s'apparente donc souvent à un entretien d'embauche à l'envers qui laisse les AED mécontents du peu de reconnaissance professionnelle dont témoigne un tel dispositif.

Par ailleurs, la circulaire décline l'arrêté du 27 janvier 2025 qui prévoit que chaque AED ait la possibilité de contester son évaluation auprès du rectorat.

► **FO conseille aux AED d'exercer ce recours s'ils estiment que leur évaluation ne reflète pas la qualité de leur service. L'absence de contestation laisserait à penser que l'AED est satisfait de son évaluation. Les points négatifs risquent alors d'être prétexte à mettre fin à leur contrat.**

Le syndicat invite les AED qui souhaiteraient engager cette procédure à prendre conseil auprès du SNFOLC pour être aidé à chaque étape.

LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Renouvellement à l'identique mais le chef d'établissement peut en modifier des éléments substantiels !

« Lors du renouvellement d'un contrat par l'administration, le nouveau contrat proposé par l'employeur doit contenir les mêmes éléments substantiels que le contrat initial. À défaut, si un AED refuse un contrat qui diffère substantiellement du précédent (modification significative de la quotité de travail par exemple), le Conseil d'État considère que ce refus est assimilable à une décision de non renouvellement prise par l'administration. »

Comment comprendre cette contradiction ?

La formulation retenue par le ministère impose à l'administration de maintenir le même contenu que dans le contrat précédent. Si l'employeur en modifie la substance (quotité, affectation) le refus de l'AED ne peut être considéré comme une démission. L'employeur ne renouvelle pas l'AED qui garde alors ses droits au chômage.

► **Dans ces conditions, l'aide du syndicat est nécessaire car le risque est grand que cela ne constitue un moyen détourné de pousser un AED à partir...**

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

pour les examens

« En outre, l'article 5 du décret du 6 juin 2003 prévoit qu'en sus du crédit d'heures, des autorisations d'absence peuvent être accordées aux AED, par le chef d'établissement, sous réserve des nécessités de service, dans le cadre de leur cursus universitaire. »

Cette formulation particulièrement imprécise laisse l'appréciation de cet

accord au chef d'établissement et n'intègre pas les dispositions de la circulaire n°2008-108 du 21 août 2008 sur les autorisations d'absence pour examen et concours qui prévoit : « Les dispositions de l'article 5 du décret du 6 juin 2003 modifié, ouvrent la possibilité pour les assistants d'éducation de bénéficier d'autorisations d'absence pour examens et concours. Il convient d'accorder aux assistants d'éducation des autorisations d'absence, sans récupération, nécessaires pour présenter les épreuves des examens et concours auxquels ils sont régulièrement inscrits. Ces autorisations d'absence couvrent au moins la durée de la session augmentée de deux jours de préparation. Il y a nécessité de réserver à des circonstances tout à fait exceptionnelles les refus opposés à de telles demandes d'autorisations d'absence. L'assistant d'éducation devra fournir pour chaque concours présenté un justificatif de présence. » Cette circulaire n'a pas été abrogée. Elle permet au syndicat d'intervenir pour réduire les nécessités de service invoquées par la circulaire du 17 septembre 2025 « à des circonstances tout à fait exceptionnelles ».

Les autorisations d'absence compensées sauf pour les AED en CDI

Les AED en CDI sont non seulement privés du crédit de formation de 200h mais également du droit à rattraper les heures d'absence accordées à titre exceptionnel.

« Lorsque l'assistant bénéficie du crédit d'heures, le régime des autorisations d'absence compensées est utilisé à titre complémentaire, afin de permettre des reports de service en plus des réductions horaires liées au crédit d'heures. Les autorisations d'absence sont compensées ultérieurement dans le cadre des obligations de service. Les AED en contrat à durée indéterminée ne peuvent pas bénéficier de ces autorisations d'absence spécifiques. »

C'est une régression qui risque de mettre de nombreux AED en difficulté. Cette inégalité de traitement entre CDD et CDI est inadmissible. Cela risque de créer des situations de blocage.

Rien n'interdit pour autant au chef d'établissement d'accepter le rattrapage des heures si l'autorisation préalable lui a été demandée dans les règles.

L'intervention du syndicat peut alors s'avérer décisive pour faire entendre aux différentes parties leur intérêt commun.

FO revendique pour les AED et les AP

- 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'État sur le modèle des MISE
- Une progression automatique et nationale de la rémunération sur la base de l'ancienneté,
- Un vrai statut de la fonction publique, un vrai salaire.
- L'accès au CDI selon des règles nationales pour les AED qui le souhaitent : stop à l'arbitraire !
- 28 heures hebdomadaires pour les surveillants d'externat, 32 heures pour ceux qui font de l'internat.
- L'augmentation du nombre de postes de surveillants, le recrutement est indispensable !
- Une heure d'accompagnement éducatif comptée deux heures et sur la base du volontariat.
- 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.
- Le rétablissement du statut de surveillant étudiant.
- La réouverture des concours internes dans toutes les disciplines.
- La garantie de réemploi. Aucun licenciement des surveillants.
- Aucune modification de l'emploi du temps annuel sans l'accord de l'AED.