



Septembre 2026

Secteur AED

aed@bordeaux.snes.edu

Tél : 05.57.81.62.40



S3 BORDEAUX - Bulletin syndical - Supplément au bulletin n°246
d'avril, mail, juin 2026 - Directrice de publication : Sonia Meljac - CPPAP 1029S07145 - Abonnement annuel : 18€ - Imprimé par nos soins - Conception graphique : S. Lestage

Sommaire

ÉDITO

→ Budget en baisse, les assistants pédagogiques sacrifiés

STAGE

→ Stage droits et obligations des AED et AP, le jeudi 15 octobre 2026 à Bordeaux

ACTUALITÉ

- Analyse de la circulaire du 9 octobre 2025
- Contrat, missions, chef-fe, emploi du temps... tout comprendre
- Protection Sociale Complémentaire : c'est aussi pour les AED !
- Prime REP et REP+
- L'accompagnement du SNES paie
- Stop au tout sécuritaire, oui aux moyens éducatifs ! Les revendications du SNES de Bordeaux pour les AED

BUDGET EN BAISSSE, LES ASSISTANTS PÉDAGOGIQUES SACRIFIÉS

Si tout le monde s'accorde à dire que les vies scolaires sont des piliers de nos établissements, c'est pourtant là qu'un arbitrage budgétaire de dernière minute est venu frapper en juillet 2026. Au moment même où la circulaire de rentrée de notre ministre remet « instruire et protéger » au cœur de nos missions, 15 équivalents temps plein ont été retirés des dotations, impactant les recrutements et les équilibres de nombreuses vies scolaires dans toute l'académie (Gironde – 8, Lot et Garonne, Dordogne et Pyrénées Atlantiques – 2, Landes -1,9). Pour cette rentrée 2026, le rectorat a privilégié le retrait de support d'assistant-es pédagogiques mais il devra poursuivre ses coupes en 2027. Pour satisfaire aux exigences du ministère, ce sont en tout 35 équivalents temps plein qui doivent être rendus sur 2 ans. Le sous-effectif chronique de personnels de vie scolaire, l'explosion des tâches et l'exposition à un climat de tension grandissante voire d'hostilité, s'en trouveront ainsi renforcés.

Depuis 10 ans, l'école et les vies scolaires sont instrumentalisées par un discours politique qui donne dans la surenchère autoritaire tout en insistant sur la nécessité d'économies budgétaires. Qu'à cela ne tienne, pour chaque problématique à laquelle le système scolaire fait face, les

gouvernements macronistes ont trouvé une solution peu coûteuse : interdire. Interdire les réseaux sociaux aux moins de 15 ans, interdire le téléphone portable au lycée, restreindre l'accès des parents... Or, toutes celles et ceux qui travaillent au contact des jeunes savent une chose, l'adolescence est l'âge de la remise en question de la règle et de la transgression de l'interdit. C'est pourquoi le cœur même de nos métiers, n'en déplaise au ministre, n'est pas instruire mais éduquer c'est-à-dire au sens étymologique « nourrir » et « tirer vers le haut ». Mais éduquer suppose du temps, de la disponibilité, une écoute et un dialogue patients pour créer des liens de confiance avec les élèves et leurs familles. En d'autres termes, éduquer c'est mettre en œuvre des moyens humains en nombre suffisant et une politique ambitieuse qui voit plus loin que par le petit bout de la lorgnette budgétaire.

C'est cette aspiration que défend le SNES-FSU qui continue d'interpeller le ministère pour un projet ambitieux pour le climat des établissements et les vies scolaires. Au niveau académique, par sa ténacité, il a déjà obtenu du rectorat la création d'une grille indiciaire permettant la revalorisation des AED en CDI qui devrait être annoncée en 2026-2027.

Stage

Il continue d'œuvrer et lutte pour obtenir un maintien des moyens humains dans un contexte de diminution des effectifs des élèves, de formation initiale et continue qualitatives pour les AED et

les AP, le respect des droits de tous et toutes lors des renouvellements de contrat et pour l'accès au CDI et une amélioration des conditions d'emploi et de travail au quotidien.

STAGE DROITS ET OBLIGATIONS AED ET AP LE JEUDI 15 OCTOBRE 2026 À BORDEAUX

Au siège du SNES, 138 rue de Pessac 33000 Bordeaux
de 9h30 à 16h30

Stage animé par Llivia Rigaber

*inscrivez-vous au stage pour
poser toutes vos questions sur
vos droits et ce que votre
employeur peut vous demander.*

Stage ouvert à toutes et tous syndiqué-es, non syndiqué-es, CDD et CDI.

L'autorisation d'absence est de droit si la demande est déposée le 15 septembre 2026 au plus tard.

Prise en charge des frais de déplacement et de repas pour les personnels syndiqués.

Inscription
au stage



ANALYSE DE LA CIRCULAIRE DU 9 OCTOBRE 2025

Publiée sans annonces, la circulaire du 9 octobre 2025 est le fruit d'un travail unilatéral du ministère qui montre ainsi son mépris total du dialogue social. Si elle donne un cadre plus clair pour les services de gestion des AED et uniformise les procédures au niveau national, elle n'apporte aucune réponse concrète pour les agent-es déjà en CDI en terme d'évolution salariale ou de mobilité. Pire encore elle ouvre des perspectives en terme de mise à disposition, mutualisation et d'utilisation des moyens AED pour les remplacements de courte durée qui font craindre une dégradation des conditions de travail de certain-es agent-es.

La circulaire du 15 septembre n'invente rien, elle compile les textes existants. L'ouverture de la cédésation pour les AED introduite par la loi sur le harcèlement scolaire de février 2022 était un imprévu pour le gouvernement et a ouvert bien des interrogations techniques et juridiques dans les vies scolaires et les services de gestion. Questions auxquelles ni les organisations syndicales, ni les rectorats n'obtenaient de ré-

ponses claires et uniformes, ouvrant ainsi un traitement à géométrie variable des situations individuelles, selon les académies, les chef-fes d'établissement et les agent-es.

En s'appuyant sur les textes de lois déjà en vigueur, à savoir le code de l'éducation, les décrets et arrêtés concernant les AED et plus largement l'ensemble des contractuel-les de la fonction publique, la circulaire du 9 octobre repose un cadre juridique général de gestion des conditions de recrutement, d'emploi et de rémunération des AED. Ce faisant elle permet aux AED de mieux connaître leurs droits et aux employeur-ses de se conformer à des procédures claires et c'est là ce qu'on peut reconnaître de réellement positif dans ce texte.



CDIsation, le grand bond en arrière.

Faute d'avoir anticipé et immédiatement cadré la cdisation des AED, le ministère s'est retrouvé devant une montée en charge de l'emploi contractuel en CDI et des droits qu'il ouvre (formation, VAE, congés...). Il reprend la main aujourd'hui en rappelant à plusieurs reprises que « L'objectif principal du dispositif des AED est de faciliter la poursuite d'études supérieures en particulier pour les étudiant-es boursièr-es. Ce principe n'est pas remis en cause par la possibilité de recruter des AED en CDI. ». Quiconque poursuit des études actuellement sait fort bien combien il peut être difficile de concilier un cursus post-bac avec un emploi d'AED et ce problème a été dénoncé dès la création du statut d'AED qui venait se substituer à celui, plus avantageux, des maîtres-ses d'internat et surveillant-es d'externat, les MI-SE. Ne nous trompons donc pas sur les intentions réelles du ministère, il ne s'agit pas là de faire la place aux étudiant-es mais bien de maintenir la précarité et la flexibilité dans les vies scolaires. Il s'ensuit que « Les services académiques assurent un équilibre au sein des effectifs d'AED entre les différents profils et permettent aux étudiant-es boursièr-es de continuer à accéder à ces fonctions dans le cadre d'un

CDD. » En d'autres termes chaque académie définira et mettra en place des quotas.

Les règles en terme de licenciement ne sont pas modifiées mais il est rappelé que « l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent-e ou un changement de son lieu de travail. ». Cela doit être mis en lien avec les paragraphes 2.1 et 2.2 de la circulaire qui reviennent sur les possibilités de mise à disposition des collectivités territoriales et de mutualisation inter-établissements notamment dans le premier degré. Que faut-il comprendre ?

Le rectorat étant l'employeur des AED en CDI, celui-ci pourrait envisager le redéploiement de certain-es d'entre elles et eux voire une gestion équivalente à celle des AESH, tant en termes de quotité de travail qu'en termes de mutualisation via les PIAL. En tout état de cause, l'AED qui refuse une modification substantielle de son contrat peut être licencié-e.

Pour rappel, en avril 2023 lors de la Conférence sur le Handicap, Emmanuel Macron avait fait part de sa volonté de « regrouper le cadre d'emploi des AESH avec celui des AED autour du métier d'accompagnant-e à la réussite éducative (ARE) ». CQFD

AED en CDI : mobilité, grille de salaire et formations et VAE, pas de cadrage national.

Sur les sujets essentiels de la mobilité (changement d'académie ou changement d'établissement), de l'évolution salariale, de la formation et des VAE, le ministère botte en touche et renvoie ces questions à chaque académie. Dès lors, un-e AED en CDI de l'académie de Nantes n'aura pas les mêmes possibilités, informations ni même la même grille salariale qu'un-e AED de l'académie de Reims ou d'Aix-Marseille. A chacune d'organiser selon ses moyens et ses besoins...

Le rectorat de Bordeaux a mis en place la

DPASCO, un service de 30 personnes dédié à la gestion administrative et financière des personnels contractuels dont font partie les AED et AESH. Ce service met en ligne sur le site intranet de l'académie les informations et ressources nécessaires à la gestion de ces personnels. Lors du GT AED de juin 2026, le rectorat de Bordeaux s'est engagé à mettre en place un recensement des offres d'emplois et à donner une priorité aux demandes de mobilité des aed cdisé-es pour la rentrée 2027. Après de nombreuses interventions du SNES-FSU, il a mis en réflexion la création d'une grille indiciaire pour que les AED aient enfin des perspectives d'évolution salariale.

CONTRAT, MISSIONS, CHEF-FE, EMPLOI DU TEMPS... TOUT COMPRENDRE

Adhérer en ligne



Mon contrat

Le contrat de travail définit la durée initiale de l'engagement, le lieu d'exercice, le volume horaire dû, les missions et la rémunération. Il est indispensable d'en garder une copie pour pouvoir s'y reporter en cas de doute, notamment

sur les missions qui sont confiées. Un mémo complémentaire apportant des précisions sur vos droits à congés rémunérés, à la formation, l'organisme de sécurité sociale, vos droits en cas de cessation de vos fonctions... doit également vous être remis sous format papier ou numérique. Conservez-le aussi !

Période d'essai

Le premier contrat prévoit une période d'essai. Cette période est égale à un mois pour un contrat d'un an. Elle peut être renouvelée une fois pour une durée d'un mois, le renouvellement de la période d'essai doit faire l'objet d'un avenant, remis 7 jours avant la fin de la période d'essai initiale. Au cours de cette période, l'employeur-se ou vous-même pouvez mettre fin au contrat sans préavis. Toutefois, si l'employeur-se décide de rompre le contrat, iel doit vous recevoir pour un entretien préalable auquel iel vous convoque par écrit. Iel vous notifie sa décision d'interruption également par écrit.

Si vous avez déjà exercé les missions d'AED (sauf dans l'enseignement agricole), aucune période d'essai ne peut être demandée.

Quelles sont mes missions ?

Elle sont définies par le décret n°2003-484 du 6 juin 2003 :

- 1.** Encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles, y compris le service d'internat, et, en dehors de ceux-ci, dans le cadre d'activités nécessitant un accompagnement des élèves. Il est ainsi possible de participer à l'encadrement de sorties ou voyages scolaires.
- 2.** Appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques : interventions en classe avec un-e professeur-e ou CPE, pour l'animation d'une heure de vie de classe par exemple.

- 3.** Accompagnement des élèves aux usages du numérique.
- 4.** Participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements.
- 5.** Participation aux temps dédiés à la réalisation des devoirs.
- 6.** Participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement.

Les termes très larges de cette définition permettent d'inclure un très grand nombre de tâches. Cependant certaines n'y entrent pas comme la fouille des sacs ou le traitement des dossiers administratifs des élèves par exemple. En cas de doute, contactez le secteur AED du SNES-FSU.

Qui est le ou la chef-fe ?

Dans la fonction publique on distingue le ou la supérieur-e hiérarchique qui a un pouvoir en matière de sanction disciplinaire et le ou la supérieur-e fonctionnel-le qui organise le quotidien. Ainsi, le ou la supérieur-e hiérarchique direct des AED en CDD est le ou la chef-fe d'établissement, le recteur pour les AED en CDI. Cependant, l'organisation du service de surveillance et l'animation de la vie scolaire reviennent aux CPE qui agissent sous son autorité. Autrement dit, au quotidien le ou la CPE organise votre emploi du temps, vous indique les tâches à accomplir et la posture attendue. Iel peut mettre en place des entretiens individuels pour suivre votre évolution dans l'exercice de vos missions et des réunions

de service. En droit administratif, on parle de supérieur-e fonctionnel-le.

Pour toutes les questions de contrat et de discipline, c'est le ou la chef-fe d'établissement qui décide pour les AED en CDD ou le rectorat pour les AED en CDI. Le ou la CPE a un rôle de conseiller-e technique auprès du ou de la cheffe d'établissement, c'est pourquoi iel est généralement présent-e lors des entretiens pour mettre fin à un contrat, le renouveler ou bien lors d'une sanction.

Emploi du temps et temps de travail

Le nombre d'heures de travail que vous devez effectuer est indiqué sur votre contrat de travail. Il correspond à la quotité horaire à laquelle vous êtes employé-e.

A temps plein (100%), vous effectuez 1607 heures réparties entre le 1er septembre et le 31 août de l'année suivante. Pour calculer le nombre d'heures dues, il suffit d'appliquer le calcul suivant : quotité horaire x 1607.

Par exemple si vous êtes employé-e à mi-temps :

$$\frac{50 \times 1607}{100}$$

Quelle que soit votre quotité horaire, lorsque vous êtes employé-e à l'année, vous récupérez 14h au titre du fractionnement de congé, soit sous la forme de 2 jours de congé supplémentaire, soit sous la forme d'une réduction du temps de travail hebdomadaire.

Votre temps de travail hebdomadaire doit être réparti sur un nombre de semaines compris entre 39 et 45 semaines. Ce nom-

bre figure également sur votre contrat de travail. Votre temps de travail est donc calculé ainsi :

AED sans les 14 h de fractionnement (1 607 h sur 39 semaines)	
100 %	41h10 / semaine
75 %	30h50 / semaine
50 %	20h35 / semaine

AED avec les 14 h de fractionnement (1 593h sur 39 semaines)	
100 %	40h50 / semaine
75 %	30h35 / semaine
50 %	20h25 / semaine

39 semaines correspondent à un service réparti sur 36 semaines de cours entre le 1er septembre et le 5 juillet et 3 semaines administratives. Les 3 semaines administratives prennent place sur les vacances scolaires : 1 semaine pendant une période de « petites vacances », 1 semaine en juillet et une semaine en août. Dans certains établissements, la semaine de petites vacances permet l'organisation du dispositif école ouverte ou de temps de formation. Dans d'autres établissements, il s'agit d'un volume horaire complémentaire mobilisé lors de remplacement ponctuel.

D'un établissement à l'autre, les organisations sont très différentes. C'est pourquoi le secteur AED du SNES vous accompagne au quotidien pour répondre à vos questions et vous aider à faire respecter vos droits. Contactez-nous à aed@bordeaux.snes.edu

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : C'EST AUSSI POUR LES AED !

Qu'est-ce que la PSC ?

La PSC est une couverture maladie complémentaire (mutuelle) collective obligatoire pour les agent-es, en partie financée par l'employeur. Sa naissance découle de la Loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019 et des ordonnances Montchalin de 2021, en faveur desquelles toutes les organisations syndicales avaient voté sauf la FSU (à laquelle appartient le SNES), SUD-Solidaires et l'UNSA. 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. Les logiques de marchandisation de la santé ont rendu les mutuelles indispensables. Ce système est très inégalitaire : la couverture est meilleure lorsqu'on est en mesure de payer des cotisations plus importantes. Elle devient obligatoire mais repose essentiellement sur les agent-es et pèse notamment sur celles et ceux dont les salaires sont les moins élevés, comme c'est le cas des contractuel·les AED et AESH et des enseignant·es, CPE, Psy-EN non-titulaires.

La FSU défend un système de 100 % sécu, financé par les cotisations sociales. C'est le seul système permet-

tant la solidarité entre tou·tes notamment entre les bas et les hauts salaires.

De quoi est composée la PSC proposée ?

Elle se compose d'un volet santé obligatoire, avec un panier santé de base et des options, et d'un volet prévoyance facultatif. Le SNES-FSU a réalisé un comparatif de ce panier de base et des options avec l'offre socle actuelle de la MGEN pour aider les collègues à y voir plus clair.

La prévoyance est un système de solidarité qui permet aux agent-es d'être couvert-es en cas d'arrêt long (CMO, CLM*). Ça n'est pas une caisse de cotisation mais bien un système de solidarité entre collègues qui compense les manques de l'État en la matière.

Par exemple, un·e agent·e en arrêt maladie ordinaire suite à un accident, voit son salaire passer à demi-traitement au bout de 3 mois. Aujourd'hui le système de prévoyance permet un maintien de salaire à environ 80 %.

Le SNES-FSU revendique le recouplage des volets santé et prévoyance en un contrat unique et donc la prévoyance pour toutes et tous en cas de grave maladie (compensation de salaire en cas d'arrêt de travail long...)

PRIME REP ET REP+

Depuis plusieurs années, le **SNES-FSU agit avec et pour les AED et AESH pour l'obtention de la prime REP/REP+**. Depuis le **1er janvier 2023**, ces indemnités sont versées, **avec un taux réduit** (ce que le SNES-FSU dénonce). Dès maintenant, le SNES-FSU vous aide à **recupérer les indemnités** dues pour la période **antérieure au 1er janvier 2023**. Cela peut représenter **jusqu'à plusieurs milliers d'euros** !

Pourquoi maintenant ?

À la suite de la **décision du Conseil d'État du 16 juillet 2025**, les interventions du **SNES-FSU** ont obligé le ministère à verser rétroactivement les indemnités REP et REP+ (part fixe et part variable) aux AED et AESH concerné-es, c'est-à-dire pour la période **avant le 1er janvier 2023**.



Le **SNES-FSU** avec les **AED**



Syndiquez-vous !



Ce versement n'est pas automatique. si vous avez exercé en tant qu'**AED ou AESH** dans un établissement relevant de **l'éducation prioritaire (REP ou REP+)** entre le **1er septembre 2015** et le **31 décembre 2022**, vous devez en faire la demande.

Le **SNES-FSU** vous accompagne dans cette demande, contactez-nous à **aed@bordeaux.snes.edu**

L'ACCOMPAGNEMENT DU SNES PAIE

Personnels non titulaires de l'EN, les AED sont un rouage essentiel dans le fonctionnement des établissements scolaires. La précarité de leur statut et le manque de formation et d'accompagnement proposés par les établissements et le rectorat les conduisent parfois à accepter des tâches et des conditions de travail qui outrepassent le cadre réglementaire. Ils peuvent aussi conduire les chef-fes d'établissement à monter des procédures disciplinaires hors cadre et faire peser la menace de non reconduction du contrat ou du licenciement.

C'est pourquoi la section académique du SNES-FSU s'est dotée d'un secteur spécifiquement dédié à l'accompagnement et au conseil des AED en CDD et CDI notamment dans les situations de conflits professionnels et de procédures disciplinaires. C'est cet accompagnement que LL, AED en CDI dans un établissement de l'académie, a sollicité en septembre dernier. Ayant exercé 6 ans, avec des états de service et des rapports très élogieux sur la qualité de son travail, un CDI lui a été proposé en 2024. Mais LL traverse cette année-là des épreuves de la vie qui l'ébranlent et la conduisent à s'arrêter. Comme le veut

l'adage, les absent-es ont toujours tort : une petite cabale est montée

contre elle, ce qui se traduit dans le rapport de la cheffe d'établissement par « Les langues se délient. ». Ce rapport qui compile des on-dit et ne se fonde sur aucun écrit des dites « langues », est soumis à LL, alors qu'elle est en arrêt maladie, le jour du départ en vacances d'été, par la cheffe d'établissement. Ayant reçu sa convocation le jour même de l'entretien, LL n'a pas la possibilité de s'y faire accompagner comme cela est son droit. Elle n'a pas non plus la possibilité de formuler ses observations dans le délai de 15 jours prévus par la procédure. En d'autres terme, ses droits ne sont pas respectés.

Au mois d'octobre, LL est pourtant convoquée par le rectorat à un entretien préalable à l'engagement d'une procédure disciplinaire. Cet entretien, elle l'a soigneusement préparé avec le SNES qui l'y accompagne. LL répond point par point aux accusations compilées dans le rapport et le SNES démontre que, ses droits n'ayant pas été respectés, la procédure n'est pas valable. En décembre, LL reçoit la confirmation du Recteur de l'abandon de la procédure disciplinaire et du renoncement à toute sanction pour les faits qui lui étaient reprochés.

Précaires ou non, les agents ont des droits et le SNES les aide à les faire respecter.

STOP AU TOUT SÉCURITAIRE, OUI AUX MOYENS ÉDUCATIFS ! LES REVENDICATIONS DU SNES DE BORDEAUX POUR LES AED

En temps de disette budgétaire, les drames succédant aux constats de dégradation des services ne suffisent toujours pas à déclencher les sursauts nécessaires pour inverser la vapeur.

Or la suspicion généralisée achève de dégrader la relation et la confiance indispensables entre les élèves, leurs familles et les équipes éducatives. C'est ce lien qu'il nous faut retisser collectivement pour permettre à chacun·e de trouver sa place et de se développer et cela ne pourra se faire sans des moyens humains et financiers à la hauteur des enjeux : des vies scolaires à plein effectif aussi bien en terme de AED que de CPE, des salaires et des conditions de travail améliorés pour toutes et tous, des équipes pluridisciplinaires complètes (infirmière·s, Assistant·es sociales, psy EN et CPE) dans tous les établissements et le respect des missions de chacun. **Pour les vies scolaires de l'académie de Bordeaux, le SNES-FSU réclame :**

→ la création immédiate de 66 temps pleins d'AED et 32 postes de CPE pour compléter les équipes et répondre aux besoins les plus urgents,

→ la mise en œuvre d'une formation d'adaptation à l'emploi au niveau académique, départemental et local afin de développer les compétences et les pratiques d'échanges professionnels entre AED

→ la généralisation des « visites inversées » des vies scolaires par les FS afin de faire remonter les besoins du terrain au niveau départemental et académique.



*section académique
de Bordeaux*