

<https://www.snetap-fsu.fr/AED-des-regles-de-gestion-de-la-DGER-pour-un-contrat-3-ans.html>



AED : des règles de gestion de la DGER : pour un contrat 3 ans !

- Métiers - AED -

Publication date: dimanche 26 juin 2022

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

DGER_23 juin 2021

Assistants d'éducation (AED)

Points d'attention à suivre pour le recrutement et la gestion

Un groupe de travail format [CTEA](#) portant sur la situation des assistants d'éducation (AED) s'est tenu le mardi 27 avril 2021. La circulaire [DGER/SDACE/C2003-2009](#) du 22 juillet 2003 traitant des fonctions et conditions de recrutement des assistants d'éducation (AED) est en cours d'actualisation. Une nouvelle version sera diffusée d'ici la rentrée scolaire 2021.

Dans l'attente, la présente note rappelle d'ores et déjà un certain nombre de préconisations à suivre en vue des recrutements des assistants d'éducation pour l'année scolaire 2021-2022 :

- Prioriser les candidatures des étudiants boursiers : entre deux candidats à aptitudes égales et dont l'un d'entre eux est un candidat boursier, le choix final se portera sur l'étudiant boursier.
- **Conclure en règle générale des contrats à durée déterminée de trois ans renouvelables** dans la limite d'un engagement maximal de 6 ans comprenant les contrats réalisés au MENJS. Sur demande de l'agent, la durée du contrat à durée déterminée peut être inférieure à 3 ans.
- Réserver les contrats dont la durée est inférieure à un an à des situations de remplacement temporaires ou pour répondre à une situation particulière liée à des contraintes propres à l'agent.
- Prévoir une période d'essai dont la durée sera modulée en fonction de la durée du contrat.
- Privilégier une date de début de contrat en amont de la date de la rentrée scolaire (exemple : une semaine avant la rentrée) afin de mettre en œuvre durant cette période tout ou partie de la formation d'adaptation à l'emploi et tout autre apport judicieux en lien avec les missions (exemple : formation sur la santé des adolescents, sécurité au travail, maniement des extincteurs etc...).
- Organiser un entretien avant la fin de la période d'essai afin de dresser un bilan de ce qui a été observé depuis la prise de poste en relation avec ce qui est attendu. Ces éléments auront déjà fait l'objet d'échanges, formels ou non, tout au long de la période d'essai. Au cours de cet entretien, le chef d'établissement ou son représentant précisera si le contrat se poursuit ou bien s'il y est mis fin.

o Dans le cas où il est mis fin au contrat, le licenciement ne donnera lieu ni à préavis, ni à indemnité de licenciement. La décision sera notifiée par courrier en recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre à l'agent contre signature. La décision de licenciement sera motivée et les voies et délais de recours seront précisés.

o Dans le cas où le contrat se poursuit, seront présentés à l'agent :

- les objectifs de l'année qui seront évalués au cours de l'entretien professionnel annuel ;
- les formations prévues et l'offre de formation complémentaire et l'accompagnement vers celles-ci.

DGER/SET Préconisations AED - juin 2021 1/2

DGER_23 juin 2021

DGER/

<https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L64xH64/pdf-b8aed.svg>

Note de gestion DGER des AED juin 2021