

LE CONTRAT

Il convient de privilégier le contrat d'une durée d'un an (1er septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1). Le contrat est renouvelable dans la limite de 6 ans pour un même AED quelle que soit la quotité de travail au titre d'un CDD.

Il est possible de consulter l'ancienneté d'un AED dans ASSED à la rubrique « candidat », sur sa fiche individuelle, onglet « expérience professionnelle ».

Au-delà de 6 ans, le chef d'établissement peut proposer à l'autorité académique la candidature d'un assistant d'éducation pour la signature d'un contrat à durée indéterminée.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU CDI :

- Les agents ayant exercé pendant six ans les fonctions d'AED, quelle que soit la date à laquelle celles-ci ont été exercées,
- Les périodes interruptives entre plusieurs contrats ne sont pas à prendre en compte,
- Pour l'appréciation de la période d'engagement de six ans, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet.
- Les demandes de CDI sont à adresser à la DSDEN du Val D'Oise :
ce.aedcdi95@ac-versailles.fr

Comment calculer la durée totale des services effectués ?

Il convient de cumuler l'ensemble des contrats (+ contrats HORS ACADEMIE). Le calcul de la durée globale cumulée doit comptabiliser les mois, les jours et les années.

Important : Il appartient au chef d'établissement de contrôler les emplois antérieurement occupés au besoin en faisant compléter un état déclaratif des services d'AED et notamment pour l'ancienneté au sein des autres académies.

DATES DU CONTRAT

- Tout contrat annuel débutant avant le 31 décembre se termine le 31 août
- Tout contrat débutant après le 31 décembre ne pourra être conclu au-delà du dernier jour de classe de l'année scolaire

Les dates de saisie de contrat sur ASSED doivent être identiques au contrat remis à l'intéressé.

La signature informatique du contrat dans ASSED est impérative.

PERIODE D'ESSAI

Le B.O n° 38 du 9 octobre précise :

« Selon la durée des CDD, une période d'essai peut être prévue, dans le respect des limites prévues par l'article R. 332-22 du Code général de la fonction publique [3]. Une durée de deux mois est préconisée pour un contrat d'une année scolaire. Une alternative à la fixation de cette durée peut consister en une modulation à raison d'un jour ouvré (jour effectivement travaillé) par semaine de durée de contrat, dans le respect des limites fixées par l'article R. 332-22 du Code général de la fonction publique et rappelées en note de bas de page. »

Note de bas de page : [3] *Trois semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois, un mois lorsque la durée est inférieure à un an, deux mois lorsqu'elle est inférieure à deux ans, trois mois lorsque la durée est supérieure ou égale à deux ans et quatre mois lorsque le contrat conclu est à durée indéterminée.*

Le renouvellement de la période d'essai est limité à une seule fois. La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat. La durée du renouvellement ne peut dépasser une durée au plus égale à la durée initiale..

Un avenant de renouvellement de la période d'essai doit être rédigé.

Pour rappel, la demande de renouvellement peut être faite soit par l'agent soit par l'administration. Un avenant doit donc être établi, avec accord et signature de l'agent. Ainsi, un AED dont le contrat est renouvelé ne doit pas se voir imposer une nouvelle période d'essai.

Le renouvellement de la période d'essai n'est possible que lors d'un contrat initial, et non lors d'une prolongation de contrat. L'avenant de renouvellement est à envoyer à l'agent une semaine avant la fin de la période d'essai initiale.

Important : Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par le chef d'établissement, lorsque l'agent a déjà exercé les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé, ou dans le cas d'une proposition de CDI.

Le contrat peut être rompu à tout moment au cours de la période d'essai, par chacune des parties, sans préavis ni indemnité. Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai doit cependant être précédé d'un entretien préalable.

La décision de licenciement doit être motivée et notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.