



**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction des Relations et des Ressources Humaines

DRRH/24-999-217 du 19/02/2024

AED - CDEISATION

Destinataires : Tous les établissements

Dossier suivi par : M. LAZZERINI - DRRH - Tel : 04 42 91 70 50 - mail : ce.drrh@ac-aix-marseille.fr

Vous trouverez ci-joint le mode opératoire pour le recrutement des AED en CDI ainsi que la FAQ à destination des chefs d'établissement.

Ces documents sont en ligne sur le site académique :

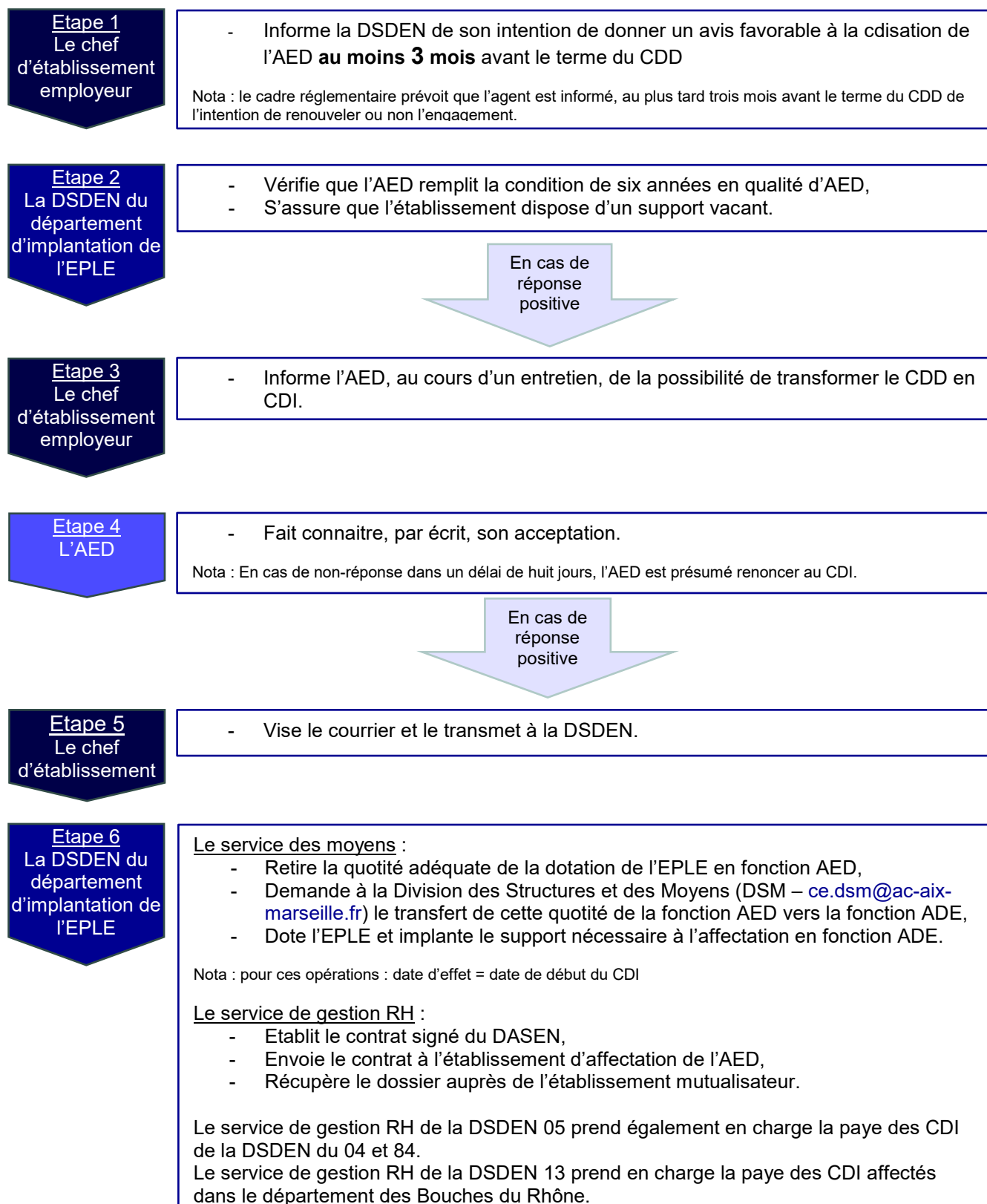
<https://appli.ac-aix-marseille.fr/publications/cdisation-des-aed-faq-et-modes-operatoires/>

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, David LAZZERINI, Directeur des Relations et des Ressources Humaines



Objet : recrutement d'assistants d'éducation (AED) en contrat à durée indéterminée
Référence : décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AED

Mode opératoire en cas d'avis favorable au CDI





Mode opératoire en cas d'avis défavorable au CDI

Lorsque le chef d'établissement employeur émet un avis défavorable au CDI :

Étape 1
Le chef
d'établissement
employeur

- Transmet un courrier être accompagné de tout document justifiant l'avis défavorable (comptes rendus d'entretien...).

Nota : le cadre réglementaire prévoit que l'agent est informé, **au plus tard trois mois avant le terme** du CDD de l'intention de renouveler ou non l'engagement

Étape 2
La **DSDEN** du
département
d'implantation de
l'EPLE

La **DRRH**

- Etudient le dossier au vu des pièces.

Étape 3
La **DRRH**

- Notifie à l'agent la décision de refus de CDI (en copie, la DSDEN et l'établissement).

Contacts en DSDEN

DSDEN	Service de gestion RH	Contact
Alpes de Haute Provence	Pôle de gestion des ressources humaines et des moyens	ce.pgm04@ac-aix-marseille.fr
Hautes Alpes	Plateforme de gestion financière des AESH-AED	aedcdi040584@ac-aix-marseille.fr
Bouches du Rhône	Division des personnels non enseignants	aedcdi-13@ac-aix-marseille.fr
Vaucluse	SDEI84 – gestionnaire AED en CDI	gestion.aed.cdi.84@ac-aix-marseille.fr

Pour toute autre question, contacter la Direction des Relations et des Ressources Humaines :
ce.drrh@ac-aix-marseille.fr

**Foire aux questions à destination des
chefs d'établissement
Cdésiation des AED**

MAJ – Février 2024

N°	Mots-clefs	Questions	Réponses
Cadre juridique			
1	Droit au CDI	<i>Y a-t-il un droit à la cédésiation ?</i>	Non, il n'y a pas de droit à la cédésiation. Cependant, la décision de refus du CDI, pour être légale, doit s'appuyer sur un motif tiré de l'intérêt du service portant sur des éléments objectifs (pas de besoin) ou subjectifs (la manière de servir de l'agent). Sur ce point, il est recommandé aux chefs d'établissement de conduire un entretien chaque année donnant lieu à compte rendu formalisé.
2	Diplôme	<i>Quid de l'AED qui remplit la condition d'ancienneté (6 ans) mais pas de diplôme (recrutement en CDD sans le bac ou un titre ou diplôme équivalent) ?</i>	Dans ce cas, la cédésiation n'est pas possible ; la condition prévue à l'article 3 du décret n° 2003-484, alinéa 1, n'étant pas remplie.
3	Employeur	<i>Qui est l'employeur de l'AED en CDI (DASEN ou établissement) ?</i>	Le recteur d'académie et par délégation le DASEN en tant qu'autorité gestionnaire des AED.
4	Demande	<i>Qui demande le CDI ?</i>	<p>1- En application de l'article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, le chef d'établissement employeur de l'AED en CDD notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au moins 3 mois avant le terme du CDD.</p> <p>2- L'AED fait la demande par courrier auprès du chef d'établissement employeur.</p> <p>Nota : le respect de ce délai est important pour les services académiques garantissant la continuité de la paye de l'AED en cas d'avis favorable au CDI ou le respect du délai de prévenance (trois mois) en cas d'avis défavorable au CDI.</p>
5	Proposition	<i>Qui donne l'avis sur la demande de CDI ?</i>	<p>C'est le chef d'établissement employeur en CDD qui émet un avis au moins 3 mois avant le terme du CDD.</p> <p>L'avis est communiqué à l'AED et transmis à la DSDEN. En cas d'avis défavorable, le courrier du chef d'établissement employeur du CDD est également transmis à la DRRH (en copie, la DSDEN). Le courrier doit être accompagné de tout document justifiant l'avis défavorable (comptes rendus d'entretien...).</p>

N°	Mots-clefs	Questions	Réponses
6	Refus	<i>Qui prend la décision de refus de cédésiation ?</i>	La notification est faite à l'agent par la DRRH, au vu des éléments du dossier transmis par le chef d'établissement (voir Question n°5) ; en copie : la DSDEN, l'établissement.
7	Répartition CDD/CDI	<i>Quel est l'équilibre à respecter entre CDD et CDI ? Qui décide ?</i>	Il s'agit d'une question d'opportunité relevant de la responsabilité du chef d'établissement employeur au regard, notamment, du contexte local (difficultés de recrutement, par exemple) ou encore de la nécessité de permettre un renouvellement des équipes de vie scolaire. Il est aussi nécessaire de prévenir les effets d'opportunisme tout comme de laisser des marges de manœuvres aux chefs d'établissement qui succéderont le chef actuel.
8	Lieu d'exercice	<i>L'AED est-il forcément cédéisé dans son dernier établissement de travail ?</i>	En fait, c'est bien le cas dans la majorité des situations. En droit, l'affectation est proposée en fonction des besoins, selon les moyens vacants disponibles.
9	Quotité de travail	<i>Peut-on proposer à un AED qui remplit les conditions pour bénéficier d'un CDI, une quotité inférieure à celle exercée précédemment en CDD ?</i>	En principe, l'AED est cédéisé selon la même quotité qu'en CDD. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider sans l'accord de l'agent, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent. L'attention est appelée sur une baisse de la quotité de travail qui serait proposée à l'AED cédéisable. Dans ce cas, elle ne doit pas être compensée par l'augmentation des quotités de travail des AED en CDD.
Calcul de l'ancienneté			
10	Ancienneté	<i>Peut-on proposer un CDI à un AED qui a effectué ses 6 années avant le 31 août 2022 ? (Le 31/08/22 étant la veille d'entrée en vigueur de la Cédésiation)</i>	Oui, le II de l'article 9 du décret n° 2022-1140 du 9 août 2022 modifiant le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation prévoit qu'à compter du 1er septembre 2022, les AED ayant exercé pendant six ans ces fonctions peuvent bénéficier d'un CDI, quelle que soit la date à laquelle celles-ci ont été exercées.

N°	Mots-clefs	Questions	Réponses
11	Calcul de l'ancienneté de 6 ans	<i>Quels sont les effets d'une période d'interruption supérieure à 4 mois entre deux CDD ?</i>	<p>Les périodes interruptives entre les CDD quelles que soient leurs durées ne sont pas prises en compte et ne font pas obstacle à la CDIisation d'un AED ayant exercé 6 ans en cette qualité.</p> <p>Exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un AED a bénéficié d'un contrat de 5 ans en cette qualité de manière consécutive, - Il connaît une interruption de 6 mois, - Il est de nouveau recruté pour une durée d'1 an en tant qu'AED. <p>→Au terme de ce CDD, l'AED aura exercé 6 ans. S'il est reconduit, ce sera dans le cadre d'un CDI.</p>
12	Ancienneté CDI et congé parental	<i>Doit-on prendre en compte la durée du congé parental pour le passage en CDI ?</i>	<p>Non, il résulte des dispositions de l'article 19 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 que le congé parental des personnes recrutées en qualité d'AED ne peut pas être comptabilisé dans le calcul des six années de services exigées pour bénéficier d'un CDI d'AED. En effet, il ne s'agit pas d'une période d'activité. Il conviendra donc de décaler d'autant la date de CDIisation que la durée du congé parental de l'AED.</p>
13	Possibilité de signer un CDD court pour atteindre les 6 ans d'ancienneté	<i>Peut-on conclure un CDD de courte durée avec un AED afin que celui-ci puisse atteindre les 6 ans d'ancienneté pour conclure un CDI ?</i>	<p>Oui, un chef d'établissement peut recruter par CDD un AED, par exemple pour une durée de dix jours, afin qu'il atteigne les six ans d'ancienneté dans ses fonctions d'AED.</p> <p>A l'issue de ce contrat de 10 jours, le bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée pourra lui être proposé par le recteur d'académie, s'il souhaite poursuivre ses fonctions d'AED et si l'établissement souhaite que soit poursuivie la relation contractuelle avec ce dernier, et ce, par l'effet de la conclusion d'un CDI.</p>
Éléments du CDI			
14	Période d'essai	<i>Est-ce que le contrat prévoit une période d'essai ?</i>	<p>Aucune période d'essai n'est fixée dans le CDI, le fait que l'AED ayant exercé ses fonctions pendant 6 ans permet ainsi de s'assurer de ses capacités à exercer les missions confiées à un AED.</p> <p>C'est la raison pour laquelle, il convient d'organiser chaque année un entretien individuel des AED en CDD donnant lieu à un compte rendu formalisé.</p>

N°	Mots-clefs	Questions	Réponses
15	Lieu d'exercice des fonctions	<i>Le CDI est conclu dans un établissement donné. Est-ce que cela signifie que l'AED reste en poste aussi longtemps qu'il ne demande pas à changer d'établissement et est retenu par un autre chef d'établissement ?</i>	Oui, l'AED peut exercer dans le même établissement sans limitation de durée tant que le besoin qui a justifié son recrutement existe au sein de cet établissement. Un éventuel changement du lieu d'exercice des fonctions donnera lieu à un avenant s'il reste dans le périmètre de la même académie ; en cas de mutation hors de l'académie un nouveau CDI devra être établi avec les services académiques compétents.
16	Quotité	<i>Dans le cas d'un CDI signé à temps incomplet, peut-on proposer une modification de la quotité (à la hausse) pour une durée déterminée ? Hausse conjoncturelle liée à un temps partiel d'un autre agent, par exemple.</i>	La modification peut se faire par voie d'avenant indiquant la nouvelle quotité et la période, lorsque la hausse de la quotité est temporaire. L'AED peut refuser la modification de cet élément substantiel du contrat, mais s'expose alors à un possible licenciement dans les conditions et sous les réserves réglementairement prévues (voir articles 45-3 et suivants du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).
17	Quotité	<i>Dans le cas d'un CDI signé à temps incomplet, peut-on proposer un passage définitif à temps complet ? L'établissement faisant bénéficier l'AED d'une quotité libérée par la démission d'un autre AED.</i>	
18	Quotité	<i>AED en CDI avec une quotité de 50% : Quelles modalités administratives pour assurer un remplacement court ? (Une journée, qq jours ?), hors dispositif RCD</i>	Dans cette hypothèse temporaire, et en correspondance avec son CDI à temps incomplet, l'augmentation des besoins doit se solutionner par le versement d'heures supplémentaires effectuées avec l'accord de l'AED en CDI (voir article 2 bis du décret n° 2003-484). L'AED sera alors rémunéré en HSE via ASIE (enveloppe0230-code 2427).
Déroulement du CDI			
19	Rémunération	<i>Quelle est la rémunération perçue par l'AED ?</i>	L'AED en CDI perçoit la rémunération afférente à l'indice brut 398 prévu par l'arrêté du 9 août 2022. Le cadre réglementaire actuel ne prévoit pas une grille d'évolution indiciaire.
20	Rémunération	<i>Les AED ont-ils le droit à un RCD (Remplacement Courte Durée) non payé s'ils sont en temps plein ?</i>	Le RCD rémunéré concerne tous les AED, cédés ou non, quelle que soit leur quotité de travail (temps partiel ou temps plein). Des HSE de continuité pédagogique sont versées dès lors que le RCD s'effectue en plus du temps de travail ordinaire. La mise en paiement s'opère grâce à l'application ASIE.

N°	Mots-clefs	Questions	Réponses
21	Congés pour raison de maladie/absences pour fait de grève	<i>Quel service est compétent pour saisir les absences ?</i>	Les AED CDI étant présents dans GIGC ou Mosart, les secrétariats des EPLE saisissent dans l'application dédiée les absences.
22	Accident du travail	<i>Quel service est compétent en cas d'accident du travail ?</i>	La déclaration d'accident doit être faite <u>sans délai</u> et transmise aux services de la DSDEN pour instruction.
Entretien professionnel			
23	Entretien	<i>A quel moment l'AED en CDI bénéficie d'un entretien ?</i>	L'article 1 quater du décret n°2003-484 du 6 juin 2003 prévoit que l'AED bénéficie au moins tous les 3 ans d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu. Le cadre de l'entretien s'inscrit dans les dispositions prévues à l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986. Cependant, il est vivement conseillé d'organiser chaque année un entretien individuel des AED en CDI donnant lieu à un compte rendu formalisé.
Mobilité			
24	Mobilité	<i>Les AED en CDI ont-ils la possibilité de formuler des vœux sur d'autres établissements ? Selon quelles modalités ? Que devient le support en cas de départ ?</i>	Il n'existe pas de mouvement pour les AED en CDI. Afin de prendre en compte des situations individuelles dûment justifiées (ex. : déménagement) une demande de changement d'établissement peut être faite auprès de la DSDEN qui y donnera suite, dans la mesure du possible, en fonction des besoins. Les changements d'établissement pour « convenances personnelles » (dans l'académie ou hors de l'académie) relèvent de la responsabilité de l'AED. Dans ce cas, la mobilité prend effet au 1 ^{er} septembre. Elle donne lieu à un avenant au CDI. En cas de départ, le support devient vacant.
Evolution professionnelle			
25	Concours	<i>Est-ce que les AED en CDI bénéficient de dispositions réglementaires spécifiques pour s'inscrire aux concours internes de la fonction publique ?</i>	Non, ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.