

SUSPENSION pour SUPPLÉANCE CPE



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Dyrueli
→ DIRH
→ DIBAP pour info.

Secrétariat général

Direction générale des
ressources humaines

Service des personnels
enseignants de l'enseignement
scolaire
Sous-direction des études de
gestion prévisionnelle et
statutaires
Bureau des études statutaires
et réglementaires
DGRH B1-3
0065 n°
Affaire suivie par
Michèle Koné
Téléphone
01.55.55.41.54
Télécopie
01.55.55.43.65.
Courriel
michele.kone
@education.gouv.fr
72 rue Regnault
75013 Paris

Direction
des
affaires financières

Sous-direction
de l'expertise statutaire,
de la masse salariale,
des emplois
et des rémunérations

Bureau de l'expertise
statutaire et indemnitaire
DAF C1
Affaire suivie par
Marianne ALLEN
Téléphone
01.55.55.33.23
Courriel
Marianne.Allen
@education.gouv.fr

Bureau des rémunérations
DAF C3
Affaire suivie par
Jérôme DENIS
Téléphone
01.55.55.33.87
Courriel
jerome.denis
@education.gouv.fr
110 rue de Grenelle
75357 Paris SP

Paris le 23 MARS 2015

La ministre de l'éducation nationale, de
l'enseignement supérieur et de la recherche

à

Mesdames et Messieurs les recteurs
d'académie, chanceliers des universités
Madame la vice-rectrice de Mayotte
Monsieur le chef du service de l'éducation de
Saint-Pierre-et-Miquelon

Objet : Suspension d'un contrat d'assistant d'éducation pour assurer temporairement
le remplacement d'un personnel enseignant ou d'éducation absent.

Références : Nouvel article 7 bis du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 modifié fixant
les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation.

L'article 13, 3°) du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de
recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap
introduit un nouvel article 7 bis dans le décret susvisé du 6 juin 2003 relatif aux
assistants d'éducation (AED) : il est désormais possible de suspendre le contrat d'un
AED afin de le recruter comme personnel enseignant ou d'éducation contractuel.

Cette disposition ouvre de nouvelles possibilités de remplacement des personnels
enseignants ou d'éducation absents lorsque le vivier d'agents contractuels est
insuffisant. Elle repose sur les articles 6 quater (remplacement d'un fonctionnaire
absent) et 6 quinquies (vacance temporaire d'emploi) de la loi n° 84-16 du 11 janvier
1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
Il s'agit dans les deux cas de répondre à un besoin temporaire de remplacement.

Devra être privilégié le recrutement d'AED remplissant les conditions de diplôme
exigées des candidats aux concours internes d'accès au corps de fonctionnaires
correspondant ou, en l'absence de candidats remplissant ces conditions, d'AED
justifiant d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le
baccalauréat.

La présente note a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de ce
nouveau dispositif.

PJ : Modèle d'avenant
CPI : DGESCO

1. Coordination entre les établissements d'enseignement et les services académiques
Ce nouveau dispositif nécessite une parfaite coordination entre l'établissement public local d'enseignement (EPL) qui emploie l'AED et le rectorat qui le recrute temporairement en qualité de personnel enseignant ou d'éducation contractuel, afin d'éviter à l'agent toute interruption de service et de rémunération.

La proposition d'engagement émane du recteur de l'académie compétent pour recruter les personnels enseignants ou d'éducation contractuels en application du décret n° 81-535 du 12 mai 1981 modifié relatif au recrutement de professeurs contractuels.

L'EPL doit être consulté au préalable afin que des dispositions soient prises pour suppléer à l'absence de l'AED. En effet, durant son engagement comme personnel enseignant ou d'éducation contractuel l'agent doit être, dans toute la mesure du possible, remplacé dans ses fonctions d'AED pour une durée égale à celle de sa suspension.

Par ailleurs, conformément à l'article 7 bis du décret du 6 juin 2003, l'accord préalable de l'agent est obligatoire.

L'EPL établit alors un avenant (modèle en annexe) qui suspend temporairement le contrat de l'AED et place ce dernier en congé sans traitement. L'avenant précise la date de début et la date de fin de la suspension. Il est signé par l'AED concerné et par le chef d'établissement.

Pour sa part, le recteur de l'académie conclut avec l'agent un contrat de personnel enseignant ou d'éducation selon le modèle classique et pour une période strictement identique à celle prévue dans l'avenant de suspension.

La durée de la suspension et du congé sans traitement associé ne peut excéder le terme du contrat d'AED. Si la durée de l'absence de l'enseignant ou du conseiller principal d'éducation à remplacer va au-delà, il peut être envisagé, dans certains cas, de recruter directement l'AED en qualité de personnel enseignant ou d'éducation contractuel plutôt que de le renouveler en contrat d'AED pour le suspendre de nouveau.

2. Effets de la suspension du contrat d'AED

La suspension du contrat d'AED a pour effet de faire cesser temporairement l'obligation de fournir un travail et le paiement correspondant de la rémunération. En outre, le contrat suspendu n'ouvre plus de droits à congés annuels.

Par ailleurs, le temps passé en contrat de personnel enseignant ou d'éducation n'est pas comptabilisé dans le calcul de la durée maximale de six années d'AED autorisée par le 4^{ème} alinéa de l'article L. 916-1 du code de l'éducation.

3. Rémunération et conditions d'emploi de l'AED au titre de son contrat de personnel enseignant ou d'éducation

a) Rémunération

Durant cette période, l'agent est rémunéré sur la base des dispositions du décret du 12 mai 1981 mentionné ci-dessus et de l'arrêté du 29 août 1989 relatif à la rémunération des professeurs contractuels.

Il perçoit, dans les mêmes conditions que les agents titulaires exerçant les mêmes fonctions, les primes et indemnités dont ces derniers bénéficient, sauf disposition réglementaire en réservant le bénéfice aux seuls fonctionnaires.

b) Obligations de service

L'agent est soumis aux obligations réglementaires de services applicables aux personnels exerçant les mêmes fonctions d'enseignement ou d'éducation.

c) Congés annuels

Le régime des congés annuels des AED et celui des personnels enseignants ou d'éducation contractuels relèvent de l'article 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié fixant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Celui-ci renvoie au décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat qui fixe à cinq fois les obligations réglementaires de service le nombre de jours de congés auquel un agent peut prétendre. Par ailleurs, les contrats de recrutement des AED comme ceux des professeurs contractuels prévoient que les congés doivent être pris pendant les périodes de vacances scolaires. Enfin, le nombre de jours de congés est calculé au prorata de la durée du contrat.

La suspension étant donc sans incidence sur les droits à congé de l'agent, les durées des périodes passées sous le régime d'AED et sous le régime de professeur contractuel devront être additionnées pour déterminer les droits à congés, ceux-ci devant être pris pendant les périodes de vacances scolaires intervenant au cours de l'un ou de l'autre contrat.

4. Protection sociale de l'agent

Le recrutement d'un AED dans les conditions prévues par l'article 7 bis du décret du 6 juin 2003 est sans incidence sur le régime de protection sociale dont il bénéficie.

En effet, aussi bien les AED que les personnels enseignants et d'éducation contractuels relèvent, pour leur protection sociale, des dispositions de l'article 2 du décret du 17 janvier 1986 mentionné ci-dessus.

En conséquence, leur affiliation au régime général de la sécurité sociale emporte l'application des mêmes assiettes et taux pour le calcul des cotisations et contributions mises à la charge des agents et des employeurs.

Les périodes passées sous le régime d'AED et sous le régime de professeur contractuel devront être additionnées pour calculer la durée de services nécessaire

pour bénéficier de l'un ou l'autre des congés pour raisons de santé ou pour raisons familiales ou personnelles prévus par le décret du 17 janvier 1986.

5. Réemploi

La fin de l'engagement temporaire en qualité de personnel enseignant ou d'éducation contractuel implique la reprise de l'exécution normale du contrat d'AED (notamment obligation de fournir un travail, paiement correspondant de la rémunération, droits à congés annuels). L'agent retrouve son précédent emploi, conformément à l'avant-dernier alinéa de l'article 7 bis du décret du 6 juin 2003.

L'engagement temporaire peut prendre fin par anticipation du fait de l'administration ou du fait de l'agent. En signant l'avenant à son contrat, l'AED s'engage à saisir le chef d'établissement dans les huit jours d'une demande de réemploi en cas de fin anticipée du contrat de personnel enseignant ou d'éducation.

6. Situation de l'AED temporairement suspendu au regard de l'indemnisation du chômage

Comme rappelé ci-dessus, la fin de l'engagement temporaire en qualité de personnel enseignant ou d'éducation sur la base de l'article 7 bis du décret du 6 juin 2003, y compris s'il intervient de manière anticipée, se traduit par le retour de l'AED sur son précédent emploi et par la reprise de l'exécution de son contrat d'AED.

Cependant, il peut exceptionnellement se trouver des situations dans lesquelles la question des droits à indemnisation du chômage de l'AED se pose. C'est pourquoi il est utile de rappeler les règles suivantes.

a) La suspension du contrat d'AED au bénéfice d'un contrat de personnel enseignant ou d'éducation ne peut ouvrir droit à une indemnisation chômage.

En effet, la suspension du contrat d'AED ne rompt pas le contrat de travail. Par ailleurs, ce dispositif repose sur une démarche volontaire de l'agent. Cette suspension ne peut dès lors pas être assimilée à une perte involontaire d'emploi ouvrant droit à indemnisation du chômage.

b) L'AED suspendu bénéficie d'une garantie de réemploi n'ouvrant pas droit à indemnisation.

Ainsi, l'allocation de retour à l'emploi (ARE) n'est pas due lorsque l'agent refuse son réemploi en qualité d'assistant d'éducation, y compris de manière anticipée, dans l'EPL d'origine. Ce refus est constitutif d'une démission sauf cas de démission considérés comme légitimes par le régime d'assurance chômage.

c) Cessation du contrat temporaire ouvrant droit à indemnisation

L'existence d'une clause de réemploi ne fait pas obstacle à ce que l'agent s'inscrive en qualité de demandeur d'emploi et bénéficie des allocations pour perte d'emploi auxquelles il peut prétendre.

L'agent qui perd l'emploi temporaire de remplacement d'enseignant ou de personnel d'éducation qu'il occupe, avant ou au terme de la période de suspension initialement prévue à l'avenant au contrat d'AED, peut prétendre à l'indemnisation au titre du chômage aux conditions suivantes :

- être involontairement privé d'emploi (cf. article 2 du règlement général annexé à la convention chômage du 14 mai 2014) ;
- ne pas pouvoir être réemployé dans l'EPLE d'origine. Dans l'hypothèse d'une cessation anticipée du contrat temporaire, l'article 3 de l'avenant de suspension du contrat d'AED précise les modalités de retour de l'agent. L'agent devra justifier avoir sollicité l'EPLE, employeur d'origine, d'une demande de réemploi anticipé, sans que cet employeur y ait donné suite ;
- justifier des autres conditions d'attribution de l'ARE.

Dans l'hypothèse d'une ouverture de droits à indemnisation pendant la période de suspension, le refus de l'agent de réemploi en qualité d'assistant d'éducation au terme de la période est constitutif d'une démission impliquant la cessation du versement de l'ARE.

d) Détermination de la durée d'affiliation nécessaire à l'indemnisation au titre du chômage

À la date de fin de contrat retenue pour l'ouverture des droits, la durée d'affiliation acquise au titre du contrat d'AED suspendu et celle du contrat de personnel enseignant ou d'éducation, pendant la période de suspension de contrat d'AED, sont prises en compte pour déterminer la durée d'indemnisation du chômage.

En cas de perte involontaire d'emploi, l'attribution de l'ARE pourra intervenir si l'agent justifie de la condition d'affiliation minimale requise par l'article 3 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation chômage¹.

L'agent doit également justifier de l'ensemble des autres conditions d'ouverture de droits prévues à l'article 4 de ce même règlement². L'inscription en tant que demandeur d'emploi doit intervenir dans un délai de 12 mois suivant la fin du contrat prise en considération pour l'ouverture des droits.

Le montant de l'allocation est déterminé conformément aux articles 13 à 19 du règlement général. Les rémunérations issues de l'activité exercée en tant que personnel enseignant ou d'éducation contractuel sont prises en considération dans les conditions et limites prévues par ces dispositions.

Enfin, les dispositions du règlement général relatives à la reprise des droits (art. 26) et au rechargement des droits (art. 28) sont applicables à l'agent indemnisé pendant la période de suspension initialement prévue à l'avenant au contrat d'AED.

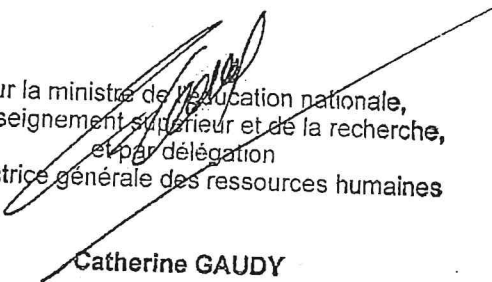
¹ - Cette condition est d'au moins 122 jours d'affiliation ou 610 heures de travail dans les 28 mois qui précèdent la fin de contrat si l'agent est âgé de moins de 50 ans à la date de fin de contrat (dans les 36 mois pour les 50 ans et plus à la date de cette fin de contrat).

² - Inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, recherche effective et permanente d'emploi, aptitude physique, conditions d'âge et de résidence sur le territoire.

7. Systemes d'information

Des évolutions des systèmes d'information sont en cours pour faciliter la mise en œuvre de ce dispositif.

Je vous saurais gré de bien vouloir m'informer des éventuelles difficultés d'application du présent dispositif.



Pour la ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche,
et par délégation
la directrice générale des ressources humaines

Catherine GAUDY

Annexe : modèle d'avenant de suspension de contrat d'assistant d'éducation

**Ministère de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche
EPLE**

Avenant au contrat d'assistant d'éducation

Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 916-1 ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
Vu le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 modifié fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation, notamment son article 7 bis ;
Vu le contrat de recrutement en qualité d'assistant d'éducation de M. Mme ... en date du ...
Vu la lettre d'accord de M. Mme.....

Entre les soussignés :

LE CHEF D'ETABLISSEMENT,
d'une part,

Civilité :	Nom d'usage	Nom de famille	Prénom
Né(e) le....			
Domicilié(e) :.....			
d'autre part,			

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1- Le contrat susvisé de M. Mme..... est, avec son accord, suspendu à compter du .../.../... et jusqu'au .../.../.... pour lui permettre d'être recruté temporairement en qualité de / professeur / personnel d'éducation / contractuel.

Article 2- Durant cette période, M. Mme ... est placé(e) en congé sans traitement.

Article 3- A l'issue de son congé sans traitement, M. Mme... est réemployé(e) sur son précédent emploi jusqu'au terme de son contrat d'assistant d'éducation susvisé. En cas de rupture anticipée du présent contrat, l'agent s'engage à saisir le chef d'établissement d'une demande écrite de réemploi dans les huit jours suivant la réception de la décision de rupture ou l'acceptation de démission notifiée par le rectorat.

Fait à.....le.../

Le chef d'établissement

L'intéressé(e)

Signature du chef d'établissement

Signature de l'intéressé(e) précédée de la mention « lu et approuvé »

Ampliation : intéressé(e) : 1 ex.