

Assistant d'éducation

Guide complet à destination des Assistants d'Éducation (AED) — missions, contrat, droits et perspectives d'évolution au sein de l'Éducation nationale.

LIVRET RÉALISÉ PAR M. ROBERT MATHIEU, CPE

À DESTINATION DES AED DU LYCÉE PROFESSIONNEL PIERRE-JOSEPH FONTAINE D'ANZIN



Les Missions de l'Assistant d'Éducation

Au quotidien, l'AED veille à l'encadrement et à la sécurité des élèves durant le temps scolaire — interours, repas et études — tout en assurant la gestion des absences et la communication avec les familles.

Encadrement & Sécurité

Surveillance des élèves pendant les interours, les repas et les études. Gestion des absences et retards, communication régulière avec les familles.

Soutien Pédagogique

Aide aux devoirs, accompagnement scolaire et soutien à l'utilisation des nouvelles technologies en collaboration avec les CPE et l'équipe éducative.

Animation Éducative

Encadrement d'activités éducatives, culturelles, artistiques et sportives contribuant à l'épanouissement personnel des élèves.

Missions Spécifiques

Les **assistants pédagogiques (AP)** secondent les enseignants auprès des élèves en difficulté. Les **assistants de prévention et de sécurité (APS)** prennent en charge la prévention de la violence scolaire.

 L'AED peut également apporter son soutien aux professeurs documentalistes pour l'animation des bibliothèques et des centres de documentation, favorisant l'accès à la culture et à l'information.

Lieux d'exercice

L'AED exerce ses fonctions au sein des **collèges et des lycées** — d'enseignement général, technologique ou professionnel. Dans certains établissements, il peut également assurer la surveillance de l'internat.

Compétences et Cadre Contractuel

Compétences Requises

→ Connaissances

Organisation du système éducatif, pilotage d'un EPLE, psychologie des enfants et adolescents.

→ Savoir-faire

Travail en équipe, communication efficace avec les élèves, prévention du harcèlement, autorité souple et bienveillante.

→ Savoir-être

Posture éducative et responsable, flexibilité, rigueur, transmission des valeurs de la République.

Le Contrat AED

L'AED est un **agent contractuel de droit public à durée déterminée**, recruté par l'établissement scolaire et signé par son chef d'établissement.

Durée maximale

3 ans, renouvelable dans la limite de **6 ans** au total.

Service

39 semaines — 1 607 heures annuelles.

Crédit formation

200 h/an (temps plein) ou 100 h/an (mi-temps) pour concilier études et travail.

Conditions pour postuler

- Être titulaire du baccalauréat (niveau 4 minimum)
- Avoir au moins 20 ans pour exercer en internat
- Jouir de ses droits civiques et avoir un casier judiciaire vierge
- Posséder les aptitudes physiques requises (visite médicale obligatoire)
- Être de nationalité française, ressortissant UE ou en situation régulière

☐ Pour les fonctions pédagogiques et de prévention/sécurité, un diplôme de niveau 5 (Bac+2 minimum) est requis. Candidature via l'application **SIATEN** de chaque académie.

Rémunération et perspectives

1 801€

Traitement brut mensuel

Au 1er janvier 2024

15€

Participation mutuelle

Contribution mensuelle de l'employeur

75%

Frais de transport

Prise en charge abonnement domicile-travail (plafond 99€)

6 ans

Accès au CDI

Après 6 ans d'exercice en tant qu'AED

✓ Nouveau cadre de gestion 2025 : publié au Bulletin officiel du 9 octobre 2025, il marque une étape importante dans la reconnaissance et l'accompagnement des AED. [Source : Ministère de l'Éducation Nationale](#)

Cadre de Gestion des AED — Circulaire du 17 septembre 2025

NOR : MENH2516443C

MENESR – DGRH B2-1

Destinataires

- Recteurs et rectrices d'académie
- Directeurs et directrices académiques des services de l'éducation nationale
- Chefs d'établissements d'enseignement du second degré
- Inspecteurs et inspectrices de l'éducation nationale
- Directeurs et directrices d'école

Références juridiques

- Code général de la fonction publique, articles L. 916-1 et L. 916-2 du Code de l'éducation
- Décret n° 86-83 du 17-1-1986 modifié
- Décret n° 2003-484 du 6-6-2003 modifié
- Décret n° 2023-732 du 8-8-2023
- Arrêté du 15-12-2021 ; arrêté du 27-12-2024
- Circulaires n° 2003-097, 2006-065, 2008-108, 2012-136

Rôle Essentiel des AED et Cadre Juridique

Les assistants d'éducation (AED) sont essentiels au bon fonctionnement des établissements. Ils apportent un soutien indispensable à l'équipe éducative pour l'encadrement, la surveillance et l'assistance pédagogique des élèves.

Le cadre juridique applicable

Article L. 916-1 du Code de l'éducation

Fondement principal du dispositif AED, précisant notamment que ce dispositif est destiné à bénéficier en priorité à des étudiants boursiers.

Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003

Fixe les conditions de recrutement et d'emploi des AED, modifié notamment par le décret n° 2022-1140 du 9 août 2022.

Arrêté du 6 juin 2003 modifié

Fixe le montant de la rémunération des AED.

Arrêté du 27 décembre 2024

Relatif à l'évaluation professionnelle des AED — nouveau dispositif d'entretien professionnel.

 L'article 10 de la loi n° 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire a permis le recrutement en **contrat à durée indéterminée (CDI)** d'AED ayant exercé pendant six ans. La présente circulaire abroge la circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003.

Conditions de Recrutement et Gestion du Contrat

1.1 Conditions de recrutement

Les AED sont recrutés sur le fondement de l'article L. 916-1 du Code de l'éducation. Conformément à l'article 3 du décret du 6 juin 2003, les candidats doivent être titulaires du baccalauréat ou d'un titre de niveau 4 minimum.

AED Général

Baccalauréat ou diplôme de **niveau 4** minimum. Vérification obligatoire du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du FIJAISV avant signature du contrat.

Assistant Pédagogique

Diplôme de **niveau 5** (Bac+2 minimum).
Recrutement prioritaire parmi les étudiants se destinant aux carrières de l'enseignement.

Assistant Prévention & Sécurité

Diplôme de **niveau 5** (Bac+2 minimum). Ces conditions de diplôme ne s'appliquent pas aux AED bénéficiaires d'un CDI.

Internat

Âge minimum de **20 ans** au moment de la prise effective de fonctions, afin de garantir un écart d'âge suffisant avec les élèves.

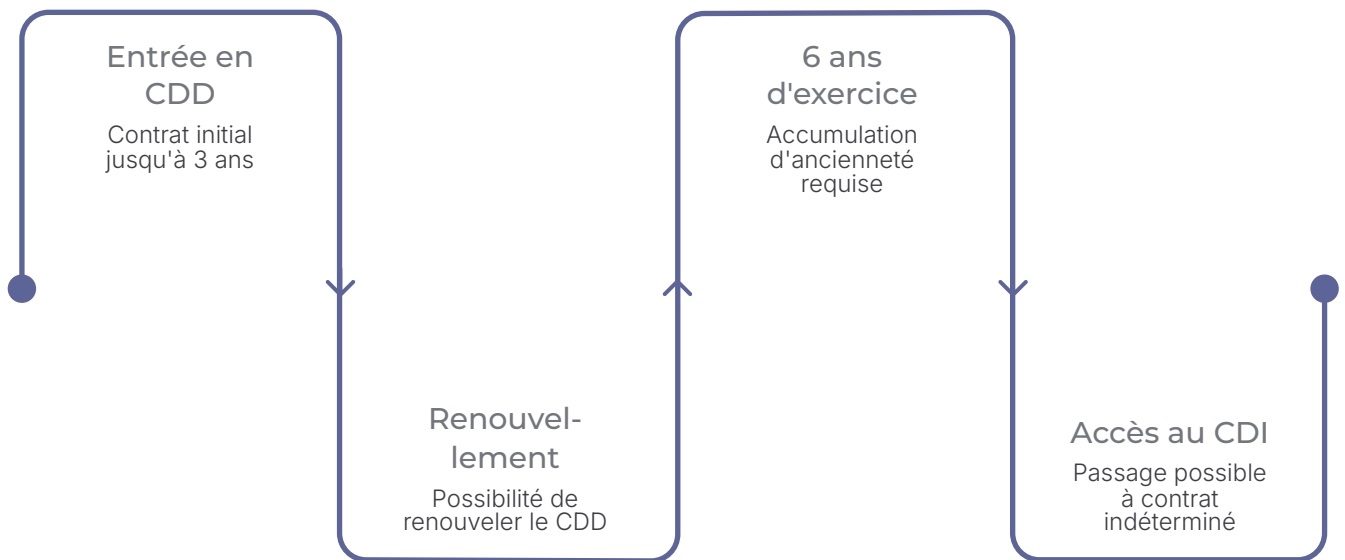
1.2 Procédure de recrutement

Depuis le 1er janvier 2020, les dispositions issues du décret n° 2019-1414 visent à favoriser le respect du principe d'égal accès aux emplois publics. Le recrutement doit être rendu public par une **fiche de poste** comportant les éléments suivants :

- Les missions
- Les qualifications requises
- Les compétences attendues
- Le(s) fondement(s) juridique(s)
- La liste des pièces requises
- La ou les zones géographiques concernées
- Les modalités de dépôt de candidature

❏ Le chef d'établissement soumet à la délibération du conseil d'administration le projet de recrutement des AED en CDD. Il est recommandé que les académies publient chaque année une fiche de poste type pour constituer un vivier de candidatures.

Durée du Contrat, Renouvellement et Accès au CDI



Le parcours contractuel de l'AED suit une progression claire, de l'entrée en CDD jusqu'à la possibilité d'accéder à un contrat à durée indéterminée après six années d'exercice.

Délais de notification de renouvellement

- **8 jours** avant le terme pour un contrat inférieur à 6 mois
- **1 mois** avant le terme pour un contrat de 6 mois à 2 ans
- **2 mois** avant le terme pour un contrat supérieur ou égal à 2 ans
- **3 mois** avant le terme pour un contrat susceptible d'être renouvelé en CDI

Période d'essai

Le contrat peut comporter une période d'essai, recommandée pour un premier recrutement. Elle est renouvelable une seule fois, dans la limite de la durée initiale. Une durée de **deux mois** est préconisée pour un contrat d'une année scolaire.

⚠ Aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue lors d'un renouvellement de contrat pour les mêmes fonctions auprès du même employeur.

1.2.6 Accès au CDI

L'article L. 916-1 du Code de l'éducation prévoit que l'État peut conclure un CDI avec une personne ayant exercé **pendant six ans** en qualité d'AED. Le CDI est conclu par le **recteur d'académie**. Les services effectués au sein d'autres ministères sont pris en compte dans le calcul des six années. La conclusion d'un CDI ne présente pas de caractère automatique — il s'agit d'un acte de recrutement spécifique répondant à un besoin de l'administration.

1.2.7 La mobilité

L'AED en CDI peut être affecté dans un autre établissement à sa demande ou sur celle des services académiques. Il peut également solliciter :

Congé de mobilité

Durée maximale de 3 ans, renouvelable dans la limite de 6 ans (article 33-2 du décret du 17 janvier 1986).

Congé pour convenances personnelles

Durée maximale de 5 ans, renouvelable dans la limite de 10 ans au total (article 22 du décret du 17 janvier 1986).

1.4 Régime disciplinaire

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux AED sont les suivantes :

1. L'avertissement
2. Le blâme
3. L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours
4. L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois (CDD) ou un an (CDI)
5. Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement

⊗ Les sanctions 4° et 5° ne peuvent être prononcées qu'après consultation de la Commission Consultative Paritaire (CCP). Pour les AED en CDD, elles sont prises par le chef d'établissement ; pour les AED en CDI, par le recteur d'académie.

1.5 Le licenciement

Le licenciement doit être justifié par l'un des motifs suivants : suppression du besoin ou de l'emploi, refus d'une modification substantielle du contrat, ou impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération. La durée du préavis est de **8 jours** (moins de 6 mois d'ancienneté), **1 mois** (6 mois à 2 ans) ou **2 mois** (plus de 2 ans).

1.6 La rupture conventionnelle

Réservée aux AED bénéficiant d'un CDI, la rupture conventionnelle permet à l'administration et à l'agent de convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Elle ne peut être imposée par aucune des deux parties et ne constitue pas un droit pour l'agent. La négociation et la signature relèvent du **recteur d'académie**.

Conditions d'Exercice, Temps de Travail et Rémunération

2.1 Fonctions exercées

L'article 1er du décret du 6 juin 2003 précise les fonctions pouvant être exercées par les AED :



Encadrement & Surveillance

Dans les établissements, les écoles, y compris le service d'internat, et en dehors dans le cadre d'activités nécessitant un accompagnement.



Appui Pédagogique

Soutien et accompagnement pédagogiques auprès des personnels enseignants, participation aux temps dédiés à la réalisation des devoirs.



Numérique

Accompagnement des élèves aux usages du numérique, encadrement de séquences pédagogiques organisées au moyen d'outils numériques.



Activités Complémentaires

Participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements.

2.4 Temps de travail et quotité de service

Le temps de travail des AED est conforme à la durée annuelle de **1 607 heures**, réparti sur une période de 39 à 45 semaines (36 semaines pour les assistants pédagogiques). Le service de nuit en internat est décompté forfaitairement pour **trois heures**.

Quotité	100%	75%	50%
AED (1 607 h / 39 sem.)	41 h 10/sem.	30 h 50/sem.	20 h 35/sem.
AED avec crédit formation (1 407 h / 39 sem.)	36 h 00/sem.	27 h 00/sem.	18 h 00/sem.
AED avec fractionnement (1 593 h / 39 sem.)	40 h 50/sem.	30 h 35/sem.	20 h 25/sem.

2.5 Rémunération



Indice de rémunération

Les AED en CDD perçoivent l'indice minimum de la fonction publique. Les AED en CDI sont rémunérés à un indice brut supérieur, réexaminé au moins tous les trois ans.



Transport domicile-travail

Prise en charge partielle des titres d'abonnement aux transports publics et bénéfice du forfait mobilités durables.



Indemnité REP/REP+

En REP : **1 106 € brut/an**. En REP+ : part fixe de **3 263 € brut/an** + part modulable jusqu'à **448 € brut/an**. Montants proratisés selon la quotité.



Protection sociale

Participation forfaitaire de l'employeur à la complémentaire santé. Accès aux prestations interministérielles d'action sociale (chèque-vacances, Cesu, aides diverses).

2.6 Missions supplémentaires

Remplacement courte durée

Encadrement de séquences pédagogiques numériques en cas d'absence d'enseignants (décret n° 2023-732 du 8 août 2023).

Heures supplémentaires

Avec accord de l'AED, en sus du temps de service défini par le contrat (décret n° 2021-1651 du 15 décembre 2021).

Devoirs Faits

Participation rémunérée aux temps d'accompagnement des élèves en dépassement des heures de service prévues au contrat.

2.9 Congés et absences

Les AED ont droit à un congé annuel identique à celui des fonctionnaires titulaires. Ils peuvent bénéficier de **1 à 2 journées de fractionnement** sous conditions. En cas de congés non pris en fin de relation de travail, une indemnité compensatrice est versée, calculée selon la formule : **rémunération mensuelle brute x 12 / 250** par jour non pris.

i Les AED en CDD peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour leur cursus universitaire, en complément du crédit d'heures. Les AED en CDI ne peuvent pas bénéficier de ces autorisations spécifiques.

Arrêté du 27 Décembre 2024 — Évaluation Professionnelle des AED

NOR : MENH2431716A

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La ministre d'État, ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, arrête les dispositions relatives à l'entretien professionnel des assistants d'éducation.



❏ Lorsque l'AED exerce entièrement ou majoritairement ses fonctions dans un établissement du second degré, l'entretien est conduit par le chef d'établissement, ou par le conseiller principal d'éducation par délégation, après un échange concerté avec ce dernier. Signé le 27 décembre 2024 par le directeur général des ressources humaines, **B. Melmoux-Eud**.

Campagne d'Évaluation Professionnelle 2025-2026

Informations transmises par Mme La Rectrice lors de la campagne d'évaluation professionnelle des assistants d'éducation pour l'année 2025-2026.

L'entretien professionnel porte notamment sur la manière de servir de l'agent et sur les perspectives d'évolution professionnelle. Il permet de définir les besoins de formation en rapport avec ses missions et ses projets de préparation aux diplômes professionnels et aux concours d'accès aux corps de la fonction publique.

L'assistant d'éducation bénéficie **au moins tous les trois ans** d'un entretien professionnel, organisé à des moments clés de son parcours :



1ère année d'exercice

Premier bilan des pratiques professionnelles, repérage d'éventuelles insuffisances et mise en place d'un accompagnement et de formations adaptés.



3ème année d'exercice

Approfondissement des perspectives d'évolution professionnelles et des projets de préparation aux diplômes et aux concours d'accès à la fonction publique.



5ème année d'exercice

Préparation du passage en CDI. Repérage d'éventuelles difficultés et proposition des mesures d'accompagnement utiles.



AED en CDI

Entretien tous les trois ans pour les AED ayant accédé au contrat à durée indéterminée.

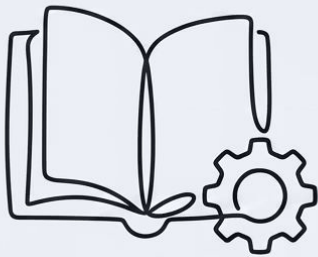
Autorité compétente et procédure

- Second degré : chef d'établissement ou CPE par délégation
- Premier degré : directeur d'école par délégation de l'IEN
- Plusieurs établissements : l'établissement où l'AED effectue le plus grand nombre d'heures mène l'entretien
- Convocation au moins **8 jours avant** l'entretien
- Compte-rendu établi par l'autorité compétente, signé par le recteur
- L'agent peut émettre ses observations et saisir le recteur pour révision
- Les recours sont examinés en **commission consultative paritaire**

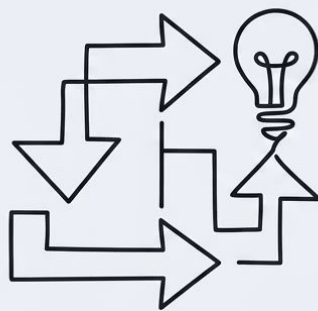
Annexe — Critères d'Appréciation de la Valeur Professionnelle des AED

Ces critères sont utilisés pour évaluer les connaissances et les compétences mobilisées et démontrées par l'agent au cours de la période écoulée. L'appréciation prend en compte la nature et la spécificité des fonctions exercées et les moyens mis à disposition.

1. COMPÉTENCES



2. CONTRIBUTION



3. CAPACITÉS



Détail des Critères d'Évaluation Professionnelle

1. Compétences professionnelles et technicité

- Maîtrise technique des fonctions exercées telles que prévues par le contrat
- Implication dans l'actualisation des connaissances professionnelles
- Connaissance de l'environnement professionnel et capacité à s'y situer
- Capacité d'observation et d'anticipation
- Qualités d'expression écrite et orale
- Connaissance des outils numériques (particulièrement pour les AED recrutés pour la fonction numérique)

2. Contribution à l'activité du service

- Capacité à partager l'information, à transférer les connaissances et à rendre compte
- Respect de la confidentialité des échanges portant sur les élèves
- Dynamisme et capacité à réagir
- Sens des responsabilités et capacité de travail
- Capacité à s'investir dans des projets
- Sens du service public et conscience professionnelle
- Rigueur et efficacité (fiabilité, qualité du travail, respect des délais et procédures)
- Contribution au respect des règles d'hygiène et de sécurité (particulièrement pour les APS)

3. Capacités professionnelles et relationnelles

- Autonomie, discernement et sens des initiatives dans l'exercice des attributions
- Capacité d'adaptation
- Capacité à travailler en équipe
- Aptitudes à mettre en place une relation éducative avec les élèves
- Aptitudes relationnelles avec le public et dans l'environnement professionnel
- Maîtrise de soi

✓ Ces critères doivent être **adaptés à la situation particulière** de la personne évaluée. L'appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent figure dans le compte-rendu d'entretien, accompagnée des éléments sur le projet professionnel et les besoins en formation.

Le compte-rendu définitif est communiqué à l'agent par le recteur d'académie, qui en accuse réception. En cas de désaccord, l'agent dispose d'un délai de **15 jours francs** pour saisir le recteur d'une demande de révision.