

POINTS DE VIGILANCE – RECRUTEMENT - EPLE EMPLOYEUR

Chaque EPLE est employeur de ses assistants d'éducation (AED) et accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH). L'EPLE signe avec ses salariés un contrat à durée déterminée de droit public, d'une durée d'une année scolaire (ou 3 ans pour les AESH), renouvelable dans la limite de 6 ans. Les contrats sont établis dans l'application nationale ASSED.

Le statut d'employeur implique une responsabilité civile et pénale de l'ordonnateur de chaque EPLE.

Le Lycée Richelieu est établissement mutualisateur de paye. Sous la responsabilité de l'Agent Comptable, le service de paye retraite les données de chaque salarié dans un logiciel de paie, sans lien avec ASSED. L'Agent Comptable assume une responsabilité de payeur, qui lui confère un devoir de contrôle de la légalité des recrutements et de la conformité des pièces produites avant toute mise en paiement.

----- Les obligations de l'employeur lors de l'embauche -----

Tant que le salarié n'a pas transmis l'intégralité des pièces, il faut prolonger sa période d'essai.

Il ne vous est pas possible de vérifier la légalité de son recrutement tant que toutes les pièces ne sont pas transmises. Il est donc obligatoire de **prolonger sa période d'essai** et, le cas échéant, de rompre son contrat durant cette période d'essai.

Le contrôle du casier judiciaire et de l'inscription au FIJAIS (Fichier des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes).

Vous êtes responsable de l'envoi de l'imprimé casier judiciaire B2 au service compétent (Rectorat ou DSDEN). Vous devez impérativement en conserver la preuve d'envoi.

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) à l'URSSAF

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/les-obligations-de-l-employeur-lors-de-l-embauche>.

Ne pas transmettre au lycée payeur l'accusé réception de la DPAE mais bien le conserver dans le dossier du salarié.

Attention au NUMERO DE SECURITE SOCIALE lors de votre DPAE : bien vous conformer attentivement au document « DPAE ».

Le numéro de Sécurité Sociale (NIR) du salarié est obligatoire.

Il ne peut pas être celui des parents ou du conjoint.

Seuls les étrangers venant d'arriver en France peuvent ne pas posséder ce numéro ou avoir un numéro provisoire qui commence par 7 ou 8. Il ne faudra alors pas indiquer de NIR lors de la saisie de la DPAE sur Net Entreprises, afin de déclencher la demande d'immatriculation.

Trois points de vigilance sont particulièrement demandés.

L'entretien d'embauche peut être favorable, mais l'accord reste sous réserve de pièces en règle.

. le **diplôme**.

. le **RIB** doit être au nom et prénom du salarié.

. le **Titre de séjour**, s'il y a, doit être valide au moment du recrutement.

Le contrôle du diplôme

Les Assistants d'Education (AED)	Être titulaires du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme équivalent de niveau IV validé ou d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur.
Les Assistants Pédagogiques (AP)	Être titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 au minimum.
Les Assistants chargés de Prévention et de Sécurité (APS)	Être titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 au minimum.

Pour les diplômes étrangers, les attestations de niveau d'études sont délivrées par France Education International et le Centre ENIC-NARIC France.

Centre ENIC-NARIC France -Reconnaissance des diplômes étrangers en France
1 avenue Léon Journault - 92318 SEVRES CEDEX

Le lien :

<https://www.france-education-international.fr/hub/reconnaissance-de-diplomes>

A noter : Les certificats de fin d'études secondaires ou technologiques secondaires ne remplissent pas la condition de diplôme exigée des candidats aux fonctions d'assistant d'éducation. De même, les mères de famille de trois enfants ne sont pas dispensées des conditions de titres ou diplômes exigés.

La condition d'âge pour travailler en internat

Etre âgé d'au moins 20 ans.

La visite médical d'embauche

La visite doit impérativement être réalisée au cours de la période d'essai.

La liste des médecins agrés est téléchargeable à partir de ce lien :

<https://www.iledefrance.ars.sante.fr/listes-de-medecins-agrees-en-ile-de-france>

Le salarié ne doit pas payer la consultation, mais faire compléter la demande de remboursement d'honoraires qui doit être envoyée à notre service accompagnée du RIB du médecin.

Aucun remboursement ne sera effectué au salarié directement.

Le certificat médical ne doit pas être envoyé à notre service mais conservé dans votre établissement. Vous pouvez nous adresser le dossier de prise en charge financière même si la visite médicale d'embauche est en cours.

Convention de mutualisation

Le document « Convention de mutualisation » est disponible en téléchargement.

Cette convention est obligatoire entre tout EPLE employeur d'AED/AESH et le lycée payeur Richelieu.

Cette convention est votée par les EPLE en CA puis transmise au lycée Richelieu accompagné de la délibération exécutoire.

Cette convention est valable pour 36 mois.

Dois-je faire un nouveau dossier si le salarié est/était déjà AED ?

Pour chaque nouveau salarié d'un EPLE, c'est bien le bordereau « NOUVEAU pièces à transmettre » qui doit être utilisé. Chaque EPLE déclare ses salariés à l'URSSAF (via la DPAA), demande la vérification du casier judiciaire, cotise aux organismes sociaux avec son propre SIRET. Il doit donc constituer son propre dossier, même si le salarié travaille déjà en tant qu'AED.

Un AED peut cumuler deux postes d'AED à condition de ne pas dépasser le temps de travail de 100%.

Il est fortement conseillé de se mettre en relation avec l'autre EPLE.

Dotation à la rentrée scolaire

L'employeur a une visibilité sur sa dotation, en moyen ETP dans l'onglet « consommation » dans ASSED.

Le service en charge des moyens EPLE est la DOS 3 – Pôle Budget du Rectorat.

Affiliation MGEN ou CPAM

Une affiliation sécurité sociale en son nom propre est obligatoire pour le salarié. Il ne peut pas rester ayant-droit car il cotise en son nom propre.

Le choix d'affiliation (CPAM ou MGEN) n'engage que le salarié.

Le service paye à des facilités de traitement avec la CPAM dans la mesure où les procédures de gestion sont dématérialisées, contrairement à la MGEN. De plus, la MGEN ne traite pas les accidents de travail des salariés AED. En cas d'accident de travail, l'AED devra obligatoirement ouvrir ses droits à la CPAM.

Dans tous les cas, le salarié doit éviter de changer de sécurité sociale en cours d'année scolaire, le dossier restant généralement bloqué à la fois à la MGEN et à la CPAM.

Quotité inférieure à 50%

L'employeur ne peut proposer un contrat initial en dessous d'une quotité de 50%. Une quotité inférieure à 50% ne permet pas au salarié de travailler suffisamment d'heures (sur 3 mois) pour bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale en cas d'arrêt maladie.

Si malgré tout vous n'avez pas d'autre alternative, le salarié doit nous transmettre une attestation écrite et signée indiquant qu'il renonce à bénéficier de son droit à maintien de salaire en cas d'arrêt maladie, cela pour toute la durée de son contrat.

L'ancienneté du salarié

L'ancienneté, pour l'académie de Versailles, est reprise dans le cas d'un changement d'employeur si la période entre les deux contrats est inférieure à 4 mois.

Cf. Article 28 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat :

« [...]

II. - Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 12, 14, 15 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés non mentionnés à l'alinéa précédent est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

III. - Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois. »

Ressources

Les Guides académiques 2021 AED et AESH accessibles dans votre espace Arena => Intranet, Référentiels et Outils
=> @RIANE