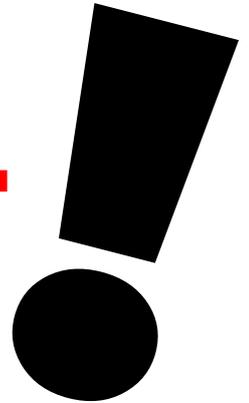


AED LES BAHUTS NE FONCTIONNENT PAS SANS NOUS



Assistant·es d'éducation, sous nos différentes missions (AED, AP et APS), nous faisons partie des nombreuses·eux contractuel·les de droit public de l'Éducation nationale. **La loi prévoit que nous soyons embauché·es en CDD dans la limite de 6 années d'exercice.**

Introduit par la loi du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire, **le renouvellement du contrat en CDI** au bout de 6 années de CDD n'a pour l'heure fait l'objet d'aucun décret ministériel pour en fixer les conditions.

Cette CDIisation a été arrachée par nos mobilisations massives de ces deux dernières années. Autre victoire, la récente décision du Conseil d'État concernant **l'attribution de l'indemnité REP/REP+** pour les AED exerçant en éducation prioritaire. **La lutte paye, ne lâchons rien !**

➔ Dans ce 4 pages, SUD éducation Paris fait le point sur le renouvellement du contrat en CDD, sur la CDIisation et l'obtention de la prime REP/REP+

■ AED renouvellement du contrat : connaître ses droits, les défendre !

La loi prévoit que les AED soient embauché·es en CDD d'une durée d'un à trois ans, renouvelable dans la limite de 6 années d'exercice. Les chef·fes d'établissement établissent systématiquement des contrats d'un an. Tout au long de l'année se pose alors la question du renouvellement ou non du contrat. Ce chantage permet aux chef·fes de maintenir les équipes sous pression et ainsi de tenter d'écarter toute velléité de remise en question des conditions de travail.

Introduit par l'article 10 de la loi n°2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire, le renouvellement du contrat en CDI au bout de 6 années d'exercice n'a pour l'heure fait l'objet d'aucun décret ministériel pour en fixer les conditions, bien que la CDIisation figure désormais dans l'article L. 916-1 du code de l'éducation.

Pressions & chantage au renouvellement, les chef·fes ne peuvent pas faire n'importe quoi !

Équipe entière non-renouvelée, annonce faite entre deux portes, reproche d'avoir « trop fait grève »... L'absence de règles claires concernant les non-renouvellements laisse place à l'arbitraire. Cependant, l'employeur doit respecter plusieurs obligations :

- ◆ **délai de prévenance** : l'administration doit respecter un préavis pour vous notifier le renouvellement ou non de votre contrat (article 45 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986). Ce délai diffère en fonction de votre ancienneté :

Ancienneté	Délai de prévenance
Moins de 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Supérieure ou égale à 2 ans	2 mois

Pour calculer votre ancienneté, il faut prendre en compte l'ensemble de vos contrats, y compris s'il y a une interruption inférieure à 4 mois entre deux contrats. Le délai se décompte à partir de la date de fin de contrat.

Au terme de 6 années de CDD, le contrat ne peut être renouvelé qu'en CDI. En cas de refus de CDIisation, le délai de prévenance pour l'employeur est de 3 mois avant la date de fin du contrat.

Si votre contrat est proposé au renouvellement, vous disposez ensuite de 8 jours pour faire connaître votre décision.

- ◆ **entretien préalable au non-renouvellement** : si vous avez trois ans d'ancienneté ou plus, un entretien préalable au non-renouvellement est obligatoire. Vous devez être convoqué·e à cet entretien par écrit et avez la possibilité d'être accompagné·e par un·e représentant·e syndical·e. C'est votre employeur qui doit mener cet entretien.
- ◆ **motivation du non-renouvellement** : la décision de non-renouvellement doit être justifiée par « l'intérêt du service » ou « l'insuffisance professionnelle », et cela reste à prouver ! Des éléments tangibles et matériellement établis doivent motiver la décision.

En cas de non-renouvellement on fait quoi ?

➔ **Chercher des solidarités internes à l'établissement**, auprès des autres personnels. Ne restez pas seul·es, faites part de votre situation autour de vous, si possible avant que la décision ne vous soit notifiée.

➔ **Contactez-nous** (contact@sudeducation75.org) afin de prendre conseil et d'organiser la riposte. Plusieurs types de recours juridiques peuvent être envisagés selon les situations. Même si obtenir satisfaction risque d'être compliqué, il est important de ne pas rester sans réponse face à l'arbitraire des chef·fes.

⚠ Attention

- ➔ **Vous ne souhaitez pas renouveler votre contrat**, rien ne vous oblige à le signaler par écrit.
- ➔ Lorsqu'un CDD est renouvelé, il n'y a **pas période d'essai**.
- ➔ Sous certaines conditions, il est possible à la fin d'un CDD d'une durée d'un an ou moins (renouvellement compris), de percevoir la **prime de précarité**.

■ **CDIsation des AED : il faut appliquer la loi !**

Le 2 mars 2022, la loi sur le harcèlement scolaire a été promulguée ; elle **prévoit entre-autres la CDIsation des personnels AED après 6 ans de CDD. Cependant, le décret d'application n'est toujours pas sorti.** Les personnels AED pouvant prétendre au CDI n'ont reçu aucune information alors même que s'ouvre la période des renouvellements. SUD éducation Paris s'est adressé au ministère et au rectorat pour exiger l'application de la loi.

⚠ **Si vous êtes dans cette situation, contactez-nous :**

contact@sudeducation75.org



À Monsieur le Recteur de l'Académie de Paris,
Madame la Secrétaire générale de l'Académie de Paris,
Monsieur le DRH de l'Académie de Paris,

Objet : CDIsation des assistant·es d'éducation

Madame, Monsieur,

Le jeudi 24 février, les député·es ont adopté définitivement à l'Assemblée nationale une loi sur le harcèlement scolaire. Promulgué le 2 mars 2022, ce texte prévoit, dans son article 10, la CDIsation des personnels AED après 6 ans de CDD ; or le décret d'application de ce texte n'est pas sorti et le ministère n'a fait, à ce jour, aucune communication sur ce sujet.

Notre organisation syndicale a été interpellée par plusieurs collègues AED qui, au 31 août 2022, vont finir leur sixième année de service. Elles et ils attendent de savoir si elles et ils seront réemployé·es en CDI à la rentrée prochaine. Nous vous serions gré de bien vouloir apporter aux AED des réponses sur ce point.

Par ailleurs, nous nous inquiétons des conditions d'emploi en CDI. L'accès au CDI doit permettre aux AED de bénéficier immédiatement de meilleures conditions de travail et salariales. Dans ce sens, nous revendiquons :

- une grille nationale de progression salariale ;
- une véritable formation initiale et continue ;
- un recrutement académique et non par les chef·fes d'établissement.

La possibilité de CDIsation est une avancée ; les AED exercent des missions qui sont indispensables au service public d'éducation. Néanmoins elles et ils doivent être reconnu·es par de meilleures conditions d'emploi pour sortir de la précarité et par la création d'un vrai statut de la Fonction publique, juste et protecteur.

Nous vous prions de bien vouloir agréer l'expression de notre attachement sincère au service public d'éducation.

La CDIsation doit garantir l'accès à de nouveaux droits

En l'absence des décrets d'application, bien des questions restent en suspens. La CDIsation doit permettre :

Grille salariale L'accès au CDI doit s'accompagner d'une augmentation de la rémunération avec la mise en place d'une grille salariale à l'ancienneté.

Recrutement Pour garantir un recrutement égalitaire avec des conditions communes et transparentes, celui-ci doit se faire au niveau académique et non plus par les chef·fes d'établissements.

Formation Les AED doivent bénéficier d'une formation initiale à l'embauche et avoir les mêmes droits à la formation continue que les autres personnels.

⚠ **La CDIsation n'est malheureusement pas la fin de la précarité pour les AED.** C'est la raison pour laquelle nous ne pouvons pas nous en contenter malgré l'avancée temporaire qu'elle représente. C'est un véritable statut de fonctionnaire que nous devons obtenir !

■ SUD éducation gagne l'indemnité REP / REP+ pour les AED !

Le Conseil d'État a rendu le 12 avril 2022 sa décision n°452547 dans la procédure engagée par SUD éducation, en ordonnant au premier ministre l'attribution de l'indemnité REP/REP+ aux assistant·es d'éducation. Cette décision permet d'en finir avec une inégalité de traitement entre les personnels qui travaillent en éducation prioritaire. Le premier ministre dispose à présent d'un délai de six mois pour ordonner l'attribution de l'indemnité REP/REP+ aux AED qui travaillent en éducation prioritaire.

L'attribution de l'indemnité REP/REP+ aux AED est le produit d'un rapport de force instauré par la mobilisation des AED et par l'action syndicale de SUD éducation.

Cette victoire en appelle d'autres et est un point d'appui important pour les procédures, toujours en cours, engagées par les AESH afin d'obtenir elles-eux aussi le droit au versement de cette prime.

Quand les AED travaillant en éducation prioritaire percevront-ils-elles la prime ? La décision du Conseil d'État a été rendue le 12 avril 2022. À compter de cette date, le ministère dispose de 6 mois pour publier un décret pour que cela soit effectif. Malheureusement cette décision n'aura pas d'effet rétroactif.

Quel montant pour la prime REP/REP+ ? L'attribution de l'indemnité se fait au prorata du temps de service dans l'établissement classé. Les montants sont indiqués en brut :

- en REP : 1 734 euros par an (soit 144,50 euros par mois) pour un service à temps plein ;
- en REP+ : une part fixe de 5 114 euros par an (soit 426,17 euros par mois) à laquelle s'ajoute une part modulable selon l'engagement dans l'établissement (soit 234€, soit 421€ ou soit 702€, versés en fin d'année scolaire). Les modalités d'attribution de cette part modulable pour les AED doivent être définies par le ministère.

■ SUD éducation revendique pour les AED :

- la titularisation sans condition dans un corps de fonctionnaire, par la création d'un métier d'éducateur·trice scolaire ;
- l'augmentation conséquente des salaires avec une grille de progression salariale à l'ancienneté ; la baisse du temps de travail ;
- la suppression du forfait nuit en internat ;
- la création d'une brigade de remplacement pour ne pas faire peser sur les AED en poste dans l'établissement le remplacement des collègues absent·es ;
- le recrutement massif de personnels AED ;
- l'accès à une formation initiale et continue.