

AED

Tout savoir sur vos droits

Fiche pratique de SUD éducation

Renouvellement du contrat : connaître ses droits, les défendre !



30 bis, rue des Boulets 75011 Paris

☎ 01 44 64 72 61

✉ contact@sudeducation75.org

👉 sudeducation75.org

📘 Sud éducation Paris

🐦 @sudeducparis

Les assistant·es d'éducation (AED, AP et APS) font partie des nombreuses et nombreux contractuel·les de droit public employé·es par l'éducation nationale. La loi prévoit qu'elles·ils soient embauché·es en CDD d'une durée d'un à trois ans, renouvelable dans la limite de 6 années. Les chef·fes d'établissement employeur 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.

Depuis la rentrée 2022, la possibilité d'un renouvellement en CDI au terme de six années de contrat à durée déterminée a été ouverte. Cette CDIisation reste largement insuffisante au regard de nos revendications pour un statut de la fonction publique pour les assistant·es d'éducation, mais elle constitue cependant une avancée, obtenue par les mobilisations massives des assistant·es d'éducation qui ont eu lieu ces deux dernières années sur l'ensemble du territoire.

De nombreux droits sont encore à gagner pour les assistant·es d'éducation, tant du point de vue du statut que sur les questions de salaire, de temps de travail, de formation ou sur les missions. **Seul le rapport de force pourra nous permettre d'obtenir des victoires.**

Dans cette fiche, SUD éducation fait le point sur les conditions de (non)renouvellement du contrat des assistant·es d'éducation. Nous invitons les collègues qui seraient confronté·es à une décision de non-renouvellement de leur contrat à nous contacter : contact@sudeducation75

Pressions hiérarchiques & 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 les mains totalement libres aux principaux·ales et proviseur·es. Cependant, comme dans toute situation arbitraire, il existe quelques leviers qui permettent de ne pas totalement se laisser faire :

→ **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 (le délai se décompte à partir de la date de fin de contrat).

Ancienneté	Délai de prévenance
Moins de 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Entre 2 ans et 6 ans	2 mois
6 ans (CDIisation)	3 mois

Au terme de 6 années de CDD, et dans ce cas y compris s'il y a une interruption de plus de 4 mois entre deux contrats, celui-ci 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. Celui-ci doit être distinct d'un entretien professionnel (circulaire relative à la réforme du décret 86-83 du 20-10-2016). 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** : si la décision de non-renouvellement n'a pas à être « formellement motivée », elle doit cependant être justifiée par « l'intérêt du service » ou « l'insuffisance professionnelle de l'agent », et cela reste à prouver ! Des éléments tangibles et matériellement établis doivent motiver la décision.

⚠ Attention

- Le non-renouvellement d'un contrat en raison de l'état de grossesse d'un·e agent·e est illégal.
- De même si l'unique motivation de la décision de non-renouvellement est de priver l'agent·e d'un CDI.

En cas de non-renouvellement on fait quoi ?

La première des solutions à envisager pour instaurer un rapport de force en vue d'obtenir le renouvellement de votre contrat, c'est de 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.

Si vous pensez que votre non-renouvellement n'a pas été fait dans les règles ou que vous souhaitez le contester, contactez-nous au plus vite afin de prendre conseil et d'organiser la riposte. Même si obtenir satisfaction risque d'être compliqué, nous avons déjà remporté des batailles et il est important de ne pas rester sans réponse face à l'arbitraire des chef·fes. Plusieurs types de recours juridiques peuvent être envisagés selon les situations.

⚠ Attention

- Si vous ne souhaitez pas renouveler votre contrat, rien ne vous oblige à le signaler par écrit, contrairement à ce que demandent les chef·fes d'établissement.
- Il ne peut pas y avoir de période d'essai en cas de renouvellement de CDD ou en CDI.
- En cas de problème, contactez le syndicat SUD éducation de votre département.
- 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.

SUD éducation revendique pour les AED :

- ⌚ la titularisation sans condition de concours, d'ancienneté ni de nationalité de toutes les AED dans un corps de fonctionnaire par la création d'un métier d'éducateur·trice scolaire ;
- ⌚ l'augmentation des salaires avec une grille de progression salariale à l'ancienneté ; un salaire minimum à 2200 euros bruts (soit 1870 euros nets, primes et indemnités comprises) ;
- ⌚ l'accès aux primes et indemnités dans les mêmes conditions et aux mêmes montants que ceux fixés pour les autres personnels (notamment l'indemnité REP/REP+) ;
- ⌚ la baisse du temps de travail, pour un temps plein à 32h ;
- ⌚ la suppression du forfait nuit en internat ;
- ⌚ le recrutement massif de personnels AED et la fin du recrutement par les chef·fes d'établissement : pour un recrutement académique ;
- ⌚ l'accès à une formation initiale et continue, sur temps de service ;
- ⌚ la création de brigades de remplacement pour assurer les remplacements des collègues absent·es ;
- ⌚ un droit à la mobilité, interacadémique et intra-académique.

Entretien professionnel des AED : faire respecter ses droits

Les textes réglementaires prévoient la mise en place d'un entretien professionnel « au moins tous les trois ans » pour les assistant·es d'éducation (AED, AP, APS). Souvent organisés dans la précipitation, les entretiens professionnels sont pourtant encadrés par des règles qui ne sont pas toujours respectées. On peut se retrouver démun·e dans le cas d'un échange à sens unique ou dans une situation compliquée lorsque cet entretien est mené par un·e chef·fe dont on subit la pression au quotidien.

Ces entretiens sont un préalable à la revalorisation de l'indice de rémunération pour les AED en CDI. Cependant pour l'instant il n'existe aucune grille indiciaire pour les AED.

Voici un petit rappel des règles encadrant cet entretien professionnel qui, en fonction des situations, peut aider à faire respecter ses droits et à sortir de l'arbitraire.

→ **La convocation** : vous devez être convoqué·e huit jours à l'avance ; il n'est pas possible de vous convoquer « sur-le-champ » pour cet entretien professionnel. Vous pouvez demander une convocation dans le délai réglementaire si ce délai n'est pas respecté. La convocation doit vous être remise en main propre ou envoyée et comporter une date, une heure et lieu pour l'entretien. Cet entretien doit avoir lieu sur le temps de travail.

→ **Qui mène l'entretien?** C'est votre supérieur·e hiérarchique direct·e à savoir le·la chef·fe d'établissement, la principal·e ou proviseur·e. Si vous êtes affecté·e dans le premier degré, c'est l'Inspecteur·rice de l'Éducation Nationale. L'article 1 quater du décret n°2003-484 indique que les CPE peuvent, par délégation, mener ces entretiens. Pour SUD éducation cela n'est pas possible : en effet la jurisprudence en la matière indique que la conduite de l'entretien ne peut pas être déléguée à une tierce personne, que le·la supérieur·e hiérarchique ne peut pas être secondé·e et doit mener l'entretien seul·e. Les CPE n'ont aucun pouvoir hiérarchique sur les AED.

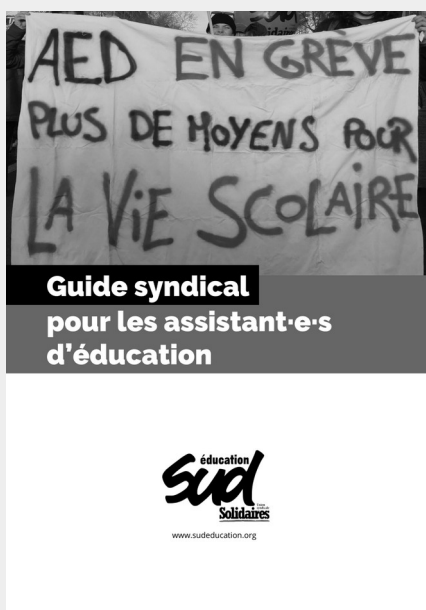
→ **Sur quoi porte-t-il?** Il s'agit d'un entretien « professionnel », il ne peut donc pas y être question d'autre chose. Les points sur lesquels porte l'entretien sont fixés par arrêté. À l'heure actuelle aucun arrêté n'a été publié par le ministère. Il faut donc se référer aux textes plus généraux, notamment à l'article 3 du décret n°2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État. Ces textes sont disponibles sur Legifrance et il est utile d'en prendre connaissance avant l'entretien.

→ **Le compte-rendu** : l'entretien doit obligatoirement donner lieu à un compte-rendu. Vous n'êtes pas tenu·e de le signer tout de suite à l'issue de l'entretien : il faut distinguer la phase de communication et la phase de notification. Dans un premier temps le compte-rendu vous est communiqué : vous pouvez le compléter de vos observations. Puis il vous est notifié et vous devez le signer pour signifier que vous en avez pris connaissance : votre signature ne veut pas dire que vous êtes d'accord avec ce qu'il y a écrit dedans. Ce compte-rendu est ensuite rangé dans votre dossier administratif.

⚠ **Entretien et non-renouvellement du contrat** : cet entretien professionnel ne peut pas être confondu avec un entretien lors duquel le non-renouvellement de votre contrat vous est signifié ! De même en cas de procédure de licenciement.

→ **Les recours** : vous pouvez demander la révision de ce compte-rendu dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification. Si rien n'a changé vous pouvez saisir la Commission consultative paritaire et/ou le Tribunal administratif. Dans ces cas, nous vous conseillons de nous contacter.

🌀 Pour SUD éducation, cette culture de l'évaluation-management et de la sanction permanente est néfaste aux conditions de travail des personnels et ne leur permet pas d'améliorer leurs pratiques professionnelles.



Téléchargez le guide syndical AED de SUD éducation en scannant le QR code :



SUD éducation Paris - 30 bis, rue des Boulets - 75011 Paris

☎ 01 44 64 72 61 ✉ contact@sudeducation75.org

👉 sudeducation75.org 🇫🇷 Sud éducation Paris 🐦 @sudeducparis