

AED

Tout savoir sur vos droits

Fiche pratique de SUD éducation



✉ fede@sudeducation.org

🖱 www.sudeducation.org



Renouvellement du contrat : connaître ses droits, les défendre !

Les assistant·es d'éducation, sous leurs différentes missions (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 d'exercice. 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'écartier 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.

En l'absence de cadrage clair par le ministère, sa mise en œuvre, intervenant au 1er septembre 2022 alors que les contrats des collègues ayant cumulé 6 années d'ancienneté arrivaient pour la plupart à terme le 31 août, a été totalement hétérogène d'une académie à l'autre, entraînant de fortes inégalités de traitement sur le 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 prendre contact avec le syndicat SUD éducation de leur département.

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 et de droit au renouvellement automatique du contrat 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 :

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

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, 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 au plus vite le syndicat SUD éducation de votre département 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 absentes ;
- ⊕ un droit à la mobilité, interacadémique et intra-académique.

Consultez notre guide syndical AED : <https://www.sudeducation.org/guides/guide-syndical-pour-les-assistant-e-s-deducation/>

Contactez également le syndicat SUD éducation de votre département : <https://www.sudeducation.org/contact/>