

CDIsation ! des AED

Académie de Rennes



SUD éducation
vous informe

éducation
SUD
Solidaires

Embauche en CDI en tant qu'AED : comment ça se passe ?

Le CDI, une victoire au goût amer

La CDIsation des AED est effective depuis le vote de la loi sur le harcèlement scolaire le 24 février 2022 à l'Assemblée nationale et la publication d'un décret d'application de celle-ci le 9 août 2022 (à quelques jours à peine de la rentrée !).

Elle intervient alors que **les quelques 60 000 AED** étaient **les seuls personnels** non-titulaires de la Fonction publique **qui ne se voyaient pas proposer de CDI** après 6 ans de service dans les établissements scolaires. Cette limite était d'autant plus inacceptable lorsqu'on sait qu'aujourd'hui **au moins 75% des AED ne sont pas étudiant-es** et que **la moyenne d'âge est de 30 ans**. Jusqu'alors, les AED se retrouvaient au chômage sans perspectives de réemploi dans l'Éducation nationale après avoir pourtant exercé pendant 6 ans des missions indispensables au service public d'éducation.

Nous voulons aussi rappeler que cette CDIsation n'est pas un cadeau du ministère, mais bien le **fruit du rapport de force instauré par la mobilisation des assistant-es d'éducation** (AED, AP et APS) ces trois dernières années, notamment lors des journées "Vie scolaire en colère" et de la grève du 13 janvier.

De plus, si elle représente une avancée sociale et syndicale certaine, elle ne répond pas à nos exigences syndicales : **CDIsation ne signifie pas titularisation**, les conditions salariales restent désastreuses et la reconnaissance d'un vrai métier inexistante !

Comme pour la prime REP/REP +, obtenue mais au rabais, les AED ne bénéficient toujours pas des mêmes conditions de travail et d'emploi que les personnels titulaires, comme par exemple la grille d'évolution salariale, la formation de base ou encore la mobilité géographique.

Le cadre légal (décret national d'août 2022, entré en vigueur au 1^{er} septembre 2022)

- **Contrat :** Les AED peuvent être embauchés en CDI au bout de 6 ans d'activité (ni plus ni moins).

Cela :

- quelle que soit la quotité de temps de travail durant ces 6 ans (donc que vous ayez été en 25%, mi-temps, temps plein ou 75%).

- même s'il y a eu discontinuité du contrat (par exemple vous avez travaillé 3 ans en tant qu'AED, avez fait autre chose pendant 2 ans puis avez retravaillé 3 ans).

- toutes les années de travail précédant la publication du décret comptent.

- **Lieu de travail :** Vous ne pouvez être CDIé.es que dans l'établissement dans lequel vous avez travaillé la dernière année, puisqu'il s'agit bien d'un renouvellement de contrat.
- **Employeur :** En étant embauché.e en CDI, vous devenez salarié.e du recteur et non plus de votre chef d'établissement. Vous serez payé.es par le même établissement payeur. Le chef d'établissement reste l'intermédiaire mais non le décisionnaire en ce qui concerne les arrêts maladie, congés parentalité, etc.
- **Le salaire :** indice 398 brut de la fonction publique, donc 1755 brut pour un temps plein soit 1490 euros net. Le ministère n'a pas publié de grille d'évolution salariale. Les AED exerçant en REP + touchent en plus une prime d'environ 215 euros net pour un temps plein et de 70 euros net pour celles et ceux travaillant en REP (valable pour les CDD et CDI).
- **Mobilité géographique :** aucune info n'a été publiée par le ministère, pour l'instant il semble que si vous démissionnez de votre établissement vous ne pourrez plus exercer ce métier. Par contre, si en cours de CDI l'établissement veut vous imposer un temps de travail différent, par avenant, qui ne vous convient pas, vous serez réaffecté.es à un autre établissement près de chez vous (cf.circulaire).
- **La formation :** les AED en CDI ne pourront plus bénéficier du crédit d'heure formation pour les étudiant.es. Néanmoins, les AED en CDI « *bénéficieront des actions de formation académique accessibles (congés de formation...)* ».

Au niveau local

Dans l'**académie de Rennes**, il existe une **circulaire, datée du 31 mars 2023** (voir en Annexe), envoyée par le recteur à tou-te-s les chef-fes d'établissements des collèges et lycées publics. Elle détaille les **procédures et conditions de la CDIation**. Vous pouvez vous appuyer sur celle-ci pour justifier votre embauche.

Comment cela se passe concrètement :

- **Proposition de CDIation** : normalement, c'est la Division des Personnels Enseignants (DPE) qui informe les chef-fes d'établissements des AED qui sont CDIables 4 mois avant la fin du contrat mais, (surtout si vous avez exercé une partie de vos 6 ans hors académie de Rennes), il vaut mieux que vous vérifiez que cette information a bien été transmise ou que vous envoyiez vous même vos états de services à la DPE via le chef d'établissement.
- **Entretien** : le chef d'établissement vous convie 3 mois avant la fin du contrat (donc fin mai/début juin) à un entretien *« au cours duquel les conditions d'un éventuel CDI (missions confiées, quotité de temps de travail,) pourront être évoquées. Un compte rendu d'entretien devra être rédigé et porté à la connaissance de l'intéressé.e »*. Attention, ce n'est pas un entretien d'embauche dans lequel vous devez motiver votre demande de CDI ou faire état d'un bilan positif de vos années de travail, c'est uniquement le chef d'établissement qui doit présenter les conditions de cet emploi.
- **Conditions de l'emploi** :
 - Vous pouvez être employé.e sur plusieurs établissements à la fois.
 - Les chefs d'établissement peuvent tout à fait vous proposer uniquement un contrat à mi-temps. Ils n'ont pas d'obligation de vous proposer un temps plein.
- **Décision** : *« le chef d'établissement devra informer l'intéressé.e de sa décision (de renouvellement ou de non renouvellement de l'engagement en CDI) par courrier adressé en recommandé avec avis de réception ou remis en main propre contre décharge (cf. courriers types annexés selon la situation). »* **Un refus de la part du chef d'établissement « devra pouvoir être justifié et argumenté notamment en cas de contentieux. »**
- **Les raisons potentielles du refus de CDIation de la part de l'établissement** :
 - La justification et l'argumentation liée à votre travail : *« évaluation antérieure sur la manière de servir et sur [votre] implication »*.
 - Les *« besoins de l'établissement, de sa dotation. »*
 - *« La possibilité de recruter des AED en CDI ne doit pas remettre en cause l'objectif premier du dispositif des AED, inscrit à l'art L 916-1 du code de l'éducation, qui est de faciliter la poursuite d'études supérieures pour les étudiants, en particulier boursiers, ainsi que de permettre le recrutement d'assistants d'éducation en pré-professionnalisation. [...] Il s'agit, en effet, d'utiliser au mieux le recours aux AED CDI, notamment dans le cas où des compétences spécifiques ont été repérées dans la*

mobilisation contre le harcèlement scolaire, ainsi que dans les cas où il apparaît important de stabiliser l'équipe vie scolaire, au regard notamment de difficultés récurrentes de recrutement. »

- **Réponse** : Vous avez 8 jours pour répondre positivement par courrier daté et signé, envoyé au chef d'établissement.

Attention : Si vous répondez négativement « *sans motif légitime (mutation du conjoint, situation de garde partagée, modification substantielle du contrat non justifiée par l'employeur, ...)*, » ou que vous ne répondez pas (ce qui sera considéré comme un refus), **vous ne pourrez pas bénéficier des allocations chômage.**

=> **En cas de refus de l'établissement** : dans la circulaire, les voies de recours pour les AED ne sont pas précisées. Parlez en très vite à vos collègues proches dans votre établissement pour créer des solidarités et **contactez immédiatement Sud éducation (cotesdarmor@sudeducation.org ou 07 66 48 66 17) ou un autre syndicat** qui vous indiquera la procédure à suivre. La victoire n'est pas garantie mais il faut mener la bataille et essayer toutes les voies possibles.

=> **Si vous ne voulez pas de CDI** (ou même voir votre CDD renouvelé) : faites traîner la procédure, ne laissez aucune trace écrite d'un refus de votre part, afin de pouvoir demander l'attestation Pole Emploi et bénéficier des allocations chômage.

Se faire embaucher, retro-planning :

Début mai maximum : vérifiez que la DPE a bien connaissance du fait que vous remplissez les conditions pour le CDI et qu'elle en a informé votre chef d'établissement. Sinon transmettez vous-même les informations.

Courant mai (ou avant) : réalisation de l'entretien avec le chef d'établissement.

31 mai maximum : réponse du rectorat via le chef d'établissement.

8 jours après : réponse de votre part (ou non réponse qui équivaut à un refus) OU contestation de la réponse négative (contactez le syndicat).

Une fois que vous êtes en CDI :

- **Temps de travail** : il sera modifiable par un avenant au contrat, d'accord avec le chef d'établissement.

Si le chef d'établissement vous demande de modifier le temps de travail mais que vous refusez, vous pourrez être affectés par le rectorat dans un établissement proche de votre domicile.

- **Chômage** : L'abandon de poste ne permet plus l'obtention des allocations chômage (nouvelle loi qui concerne tous les secteurs d'emploi). C'est uniquement le licenciement qui ouvre des droits.

Pour aller plus loin :

Sur l'indemnité REP/REP+ :

<https://www.sudeducation.org/communiqués/indemnité-rep-rep-pour-les-aed-et-aesh-le-decret-publie-mais-linegalite-de-traitement-demeure/>

Analyse du décret de CDisation : <https://www.sudeducation.org/cdisation-des-aed-le-decret-est-enfin-publie/>

Le décret d'août 2022 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000412591>

La loi sur le harcèlement scolaire du 2 mars 2022 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045287658>

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) ;
- la baisse du temps de travail, pour un temps plein à 32h ;
- la suppression du forfait nuit en internat (donc le paiement de chaque heure de travail effectuée au lieu de 3 heures par nuit uniquement) ;
- le recrutement massif de personnels AED et la fin du recrutement par les chef·fes d'établissements : pour un recrutement académique ;
- l'accès à une formation initiale et continue, sur le temps de service ;
- la création de brigades de remplacement pour assurer les remplacements des collègues absent·es ;
- un droit à la mobilité, inter et intra-académique.