

Assistants d'éducation Questions / Réponses

Prolongation de contrat et accès au CDI, le SNFOLC vous informe

■ La direction refuse de prolonger mon contrat car elle me dit qu'une fois cédé je devrai rester affecté dans l'établissement.

Cet argument n'est pas recevable car il repose sur une confusion entre CDI et titularisation. Signer un contrat en CDI ne signifie pas être titulaire d'un poste et les AED ne sont pas affectés sur des postes mais sur des supports calculés en équivalents temps plein (ETP). Si bien qu'un AED à temps plein peut être remplacé l'année suivante par deux AED à mi-temps.

Comme pour tout contractuel, le fait d'avoir un contrat à durée indéterminée ne garantit pas de rester dans le même établissement. L'AED est soumis à la décision de recrutement par le chef d'établissement et à l'existence du support. Cela n'empêche pas non plus l'AED de présenter sa candidature auprès d'un autre établissement et d'y poursuivre son contrat à durée indéterminée. Un avenant précisera alors son affectation.

► FO vous conseille de demander l'aide et l'intervention du syndicat qui peut intervenir auprès du chef d'établissement et lever cet obstacle.

■ Le CPE me dit qu'il ne veut pas renouveler mon contrat car il ne veut pas que je sois AED toute ma vie.

Evidemment cette réponse est déplacée. Non seulement le CPE n'est pas votre employeur mais il n'a pas autorité sur vos choix professionnels. C'est un choix personnel que le CPE ni le chef d'établissement ne peuvent décider à votre place. Au moment où le manque de surveillants est criant dans les établissements, il n'est pas acceptable que l'on puisse préférer qu'un AED soit au chômage plutôt qu'en activité.

► FO vous conseille de postuler auprès de plusieurs établissements en envoyant votre CV et votre lettre de motivation et de contacter ces établissements pour vous présenter et faire connaître votre candidature. C'est encore possible au mois d'août. Informez le SNFOLC de votre démarche. Ses adhérents sauront vous indiquer où des emplois d'AED restent à pourvoir.

■ Le chef d'établissement me dit qu'il ne peut pas me faire un contrat à durée indéterminée car il n'en a pas le pouvoir.

Effectivement, le chef d'établissement n'a pas autorité pour signer un CDI, c'est au nom du recteur qu'un contrat à durée indéterminée est établi. Au demeurant, c'est de toute façon un CDD que le chef d'établissement vous proposera de signer. Ce CDD sera transformé ultérieurement en CDI par le rectorat après vérification de vos services effectués.

► FO vous conseille de demander au syndicat d'intervenir auprès du chef d'établissement pour éclaircir ce point et lever cet obstacle.

■ La direction me dit qu'elle ne peut pas prolonger mon contrat car l'application informatique ne le permet pas. Cette situation a été signalée au SNFOLC qui est intervenu auprès du ministère. Mais ce n'est pas l'application informatique qui constitue la réglementation, ce n'est qu'un outil.

Si vous êtes recruté(e) dans votre établissement ou dans un autre, ce sera de toute façon en contrat à durée déterminée. C'est seulement dans un second temps que vous recevrez un avenant à votre contrat pour le transformer en CDI à compter de la date à laquelle vous aurez cumulé 6 ans et 1 jour de contrat.

► FO vous conseille de demander un écrit au chef d'établissement sous forme d'une promesse d'embauche (datée et signée). L'intervention du syndicat peut permettre d'établir le contrat avant qu'il ne soit enregistré dans l'outil informatique. Afin d'éviter une interruption du versement du salaire, le syndicat peut aussi intervenir auprès des services du rectorat.

■ La direction me dit qu'elle ne peut pas prolonger mon contrat parce que mon contrat a pris fin en avril et que l'interruption est supérieure à 4 mois.

L'article 9 du décret présenté au comité technique ministériel du 6 juillet 2022 est clair sur ce point : « Peuvent

bénéficier à compter de cette date d'un contrat à durée indéterminée dans les conditions fixées par les dispositions de l'article 1^{er} du décret du 6 juin 2003 susvisé dans sa rédaction issue du présent décret les assistants d'éducation ayant exercé pendant six ans ces fonctions, quelle que soit la date à laquelle celles-ci ont été exercées. »

A ce stade, le décret cité ne fait pas mention d'interruption de plus de quatre mois comme pour les contractuels. Les AED étant des agents contractuels de l'Etat régis par le décret du 17 janvier 1986, il n'est pas exclu que les circulaires, arrêtés et décrets d'application mentionnent cette possibilité. Mais ce n'est pas le cas pour l'instant. L'argument de l'interruption supérieure à quatre mois ne repose donc pas sur une base réglementaire et ne peut donc être invoqué.

► **FO vous conseille de demander rendez-vous à votre chef d'établissement et de solliciter l'aide du syndicat pour qu'il vous accompagne. N'y allez pas seul(e). Il est habilité à intervenir auprès du chef d'établissement et négocier avec lui votre réemploi.**

■ La direction me dit qu'elle ne peut pas prolonger mon contrat avant le 1^{er} septembre et que je ne serai pas payé en juillet et en août

En effet la possibilité d'être recruté(e) en CDI n'est prévue qu'à compter de la rentrée 2022. L'article 9 du décret présenté au comité technique ministériel du 6 juillet 2022 précise : « Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022. »

Si votre contrat prend fin au 31 août 2022, vous devez nécessairement être rémunéré pendant les vacances.

Si votre contrat a pris fin en juin 2022, votre contrat pourra être renouvelé en septembre et vous pourrez accéder à un contrat à durée indéterminée mais vous ne pourrez être rémunéré(e) pour une période qui ne figure pas dans le contrat.

► **FO vous conseille de demander au chef d'établissement de rédiger une promesse d'embauche afin de disposer d'une garantie pour votre réemploi à la rentrée. Une promesse orale n'engage que ceux qui y croient alors qu'un écrit a valeur d'engagement.**

■ La direction me dit qu'elle ne veut pas prolonger mon contrat en CDI car elle ne souhaite pas me réemployer dans son établissement.

C'est en effet son droit car c'est le chef d'établissement qui signe le contrat de recrutement. Il convient néanmoins de lui demander de justifier sa décision même s'il n'a pas obligation de le faire puisque le non renouvellement de contrat des AED n'est pas pour autant considéré comme un licenciement au sens strict du terme.

► **FO vous conseille d'adresser votre candidature auprès d'autres établissements (y compris pendant les vacances d'été car les chefs**

d'établissement et leurs adjoints travaillent sur les emplois du temps) et de prendre contact avec eux dès la réouverture des établissements fin août. Si vous êtes recruté(e) dans un autre établissement, ce sera de toute façon en contrat à durée déterminée. C'est seulement dans un second temps que vous recevrez un avenant à votre contrat pour le transformer en CDI à compter de la date à laquelle vous aurez cumulé 6 ans et 1 jour de contrat.

UNE PREMIÈRE VICTOIRE MAIS IL RESTE ENCORE BEAUCOUP À FAIRE POUR LES ASSISTANTS D'ÉDUCATION !

On le voit le décret présenté au comité technique ministériel du 6 juillet 2022 ne règle pas tous les problèmes et de nombreuses zones d'ombre subsistent.

Même s'il permet l'accès au CDI, il soumet le réemploi à un entretien d'évaluation. Force Ouvrière s'est opposée à ce que cet entretien soit effectué par le CPE ce qui créerait inévitablement des tensions au sein de l'équipe de vie scolaire et placerait le CPE dans un rôle de supérieur hiérarchique qui n'est pas le sien.

Par ailleurs le CDI ne protège pas du licenciement. Là encore il convient d'être vigilant car le statut des AED est si peu protecteur qu'ils peuvent être licenciés avant l'accès au CDI.

Enfin le décret en question ne programme aucune augmentation de salaire alors que les autres contractuels régis par le décret du 17 janvier 1986 (les contractuels enseignants ou les AESH par exemple) bénéficient d'une grille d'avancement d'échelon et donc d'augmentation leur rémunération.

IL RESTE ENCORE DES DROITS À CONQUÉRIR POUR LES AED ET FO S'Y EMPLOIE.

Vous pouvez compter sur les militants FO pour vous aider à faire respecter vos droits.

Pour cela l'aide du syndicat est nécessaire. Ne restez pas isolé(e) et n'agissez pas seul(e), adhérez au SNFOLC. Ensemble nous sommes plus forts. Organisés, nous pouvons gagner !

