

Via [Sud éducation](#)

Cet article a été publié le 06/05/2022

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'écarter toute velléité de remise en question des conditions de travail.

Peine perdue au regard des mobilisations massives des assistant·es d'éducation qui ont eu lieu ces deux dernières années sur l'ensemble du territoire. Les journées de grève appelée par les collectifs locaux d'AED et par SUD éducation, ont permis d'obtenir une avancée qui, si elle ne répond pas à la revendication d'un statut de la fonction publique pour les assistant·es d'éducation, représente une amélioration des conditions d'emploi : la possibilité de CDIisation.

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. SUD éducation a interpellé le ministère sur cette question dès le mois d'avril.

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. De même, si aucun décret n'est pour l'heure paru sur la CDIisation, nous incitons les collègues arrivées au terme des 6 années de CDD souhaitant poursuivre leurs missions à [contacter le syndicat SUD éducation de leur département](#) pour envisager les actions à mener.

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 :

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. 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.

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. Dans l'optique où vous souhaiteriez prétendre à l'allocation de retour à l'emploi nous conseillons de ne laisser aucune trace écrite d'un refus de votre part de renouvellement de contrat et de réclamer une fois votre contrat arrivé à terme votre attestation employeur et votre attestation Pôle emploi.

Il ne peut pas y avoir de période d'essai en cas de renouvellement de CDD.

En cas de problème, contactez le syndicat SUD éducation de votre département.

Sous certaines condition, 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 tous les personnels qui le souhaitent par la création d'un métier d'éducateur·trice scolaire ;
- l'augmentation 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 dans les départements pour ne pas faire peser aux AED en poste dans l'établissement le remplacement des collègues absent·es ;
- 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 et l'augmentation du crédit d'heure pour formation.