Foire aux questions : CDI AEd

Projet de décret examiné au Comité Technique Ministériel le 6 Juillet 2022.

À quelles conditions un·e AEd peut-il·elle prétendre à un CDI ?

Un·e AEd pourra être éligible à un CDI si il ou elle a exercé pendant 6 ans en qualité d'AEd. L'article 1 ter précise que *« Pour l'appréciation de la période d'engagement de six ans, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet ».*
De plus, à la différence des autres contrats de non-titulaires, une personne pourra être éligible au CDI même si elle a connu des interruptions de contrat de plus de 4 mois et même si elle n'est plus en contrat au moment de la publication du décret. (Article 9)

> Exemple : Un·e AEd ayant travaillé pendant 6 ans de 2015 et 2021 peut de nouveau postuler pour un poste d'AEd et pourra signer un CDI.

Quel est l'indice de rémunération d'un·e AEd en CDI ?

Un·e AEd (art 1 ter) en CDI, à plein temps, doit percevoir une rémunération **brute** mensuelle (basée sur l'indice majoré = 362) égale à 1 696,34 € soit environ 40 euros au-dessus du SMIC !

Comment évoluera la rémunération des AEd en CDI ?

Pour l'heure, aucune grille n'est définie. De plus, tous les trois ans, il y aura un entretien professionnel qui pourra être réalisé par le·la chef·fe …ou délégué·e au CPE, ce qui n'est pas sans poser problème car le·la CPE n'est pas chef·fe de service (l'administration cherche de plus en plus à associer ces personnels à une fonction de direction du service vie scolaire… et non plus d'animation). Dans le 1er degré, dans les cas éventuels d'AEd dans une école, cet entretien sera réalisé par la directrice ou le directeur. Devant la levée de boucliers sur ce point au CTM, la question de la délégation au·à la CPE et au·à la directeur·trice d'école a été renvoyée au cabinet pour arbitrage.

Pour s'en convaincre, l'article 1 quater du décret :

L'assistant d'éducation bénéficie au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel conduit par le chef d'établissement dans lequel il exerce entièrement ou majoritairement ses fonctions ou par le conseiller principal d'éducation par délégation. Lorsque l'assistant d'éducation exerce entièrement ou majoritairement ses fonctions dans une école, son évaluation est réalisée par le directeur d'école concerné par délégation de l'inspecteur de circonscription.
Les dispositions de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 susvisé relatives à l'entretien professionnel, au compte rendu et à la demande de révision du compte rendu leur sont applicables.
Un arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale fixe les modalités d'organisation de l'entretien professionnel et les critères à partir desquels la valeur professionnelle des assistants d'éducation est appréciée au terme de cet entretien ainsi que le contenu du compte rendu. »

La CGT revendique une grille nationale alignée a minima sur celle des AESH, qui doit être revalorisée.

Qui gèrera les AEd et comment se passeront les changements éventuels d'affectation ?

Pour l'heure, le Ministère ne sait pas encore comment tout cela se passera. C'est rassurant !

Y aura-t-il une automaticité du passage en CDI pour les AEd à 6 ans d'ancienneté ?

En théorie oui, il n'y a pas de limitation ou de quota. En pratique, les évictions par non-renouvellement sont possibles pour limiter la multiplication des effectifs en CDI. Dans ces conditions, il faudra rester très vigilant·es pour éviter des licenciements masqués pour des AEd ayant 5 à 6 ans d'ancienneté.

En cas de non-renouvellement, le courrier de non-renouvellement doit être envoyé au moins 2 mois avant la fin du contrat. Dans ces conditions, il faudra jouer sur le non-respect de ces délais pour imposer l'embauche en CDI. Or, comme la procédure juridique n'est pas protectrice, c'est le rapport de force qui fera la différence.

Quelle quotité horaire pour un AEd en CDI ?

Rien n'est précisé. Le précédent contrat ne garantira pas la quotité horaire lors du passage en CDI. Les AEd pourraient donc se retrouver avec un temps de travail (et donc un salaire !) inférieur à ce qu'ils et elles avaient l'année précédente. Là aussi, le rapport de force sera déterminant pour éviter des baisses de quotité non choisies.

La CGT Éduc'action revendique des emplois à temps plein par défaut, sauf pour les AEd désirant un temps partiel.

Quelles sont les conditions de formation des AEd une fois en CDI ? Disposeront-ils du crédit d'heures pour formation, comme c'est le cas pour les CDD ?

NON. L'article 5 précise que le crédit d'heures pour formation pro ou universitaire ne s'applique pas aux AEd en CDI. Or, la CGT a défendu le fait que cette possibilité doit continuer d'exister pour laisser aux AEd, même en CDI, la perspective d'une reprise d'études. Cette condition légèrement plus favorable pourra inciter à la reprise d'études et donc à la qualification, ces personnels aux contraintes (familiales, pro…) souvent prégnantes, d'autant plus dans le contexte où l'emploi d'AEd, même en CDI, est difficile à envisager comme seule perspective de carrière.

Le Ministère a toutefois ajouté un élément – certes pas totalement satisfaisant – suite à nos interventions :

« Les assistants d'éducation peuvent bénéficier des actions de formation professionnelle tout au long de la vie prévues par le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004.»

Quelles sont les modalités de rupture de contrat pour un·e AEd ?

Qu'il·elle soit en CDD ou CDI, la procédure ne change pas. En cas de faute professionnelle constatée, le rectorat, sur proposition du rapport du·de la chef·fe d'établissement, peut prononcer un licenciement après passage en Commission Consultative Paritaire Académique (CCPA).

Bien entendu, pour les AEd en CDD, le risque court toujours que les chef·fes ne renouvellent pas le contrat. Ils doivent le signaler au moins 2 mois avant la fin du contrat mais aucune justification particulière ne leur est demandée.

Comment va se passer la « période de transition » entre l'exercice comptable de 2022 et 2023 ?

Durant les 4 derniers mois de 2022, pour que les AEd en CDI touchent leur paye, celle-ci sera portée, par délégation, par l'EPLE où ils et elles sont affecté·es avant que le rectorat prenne le relais (janvier 2023). Les CDI étant intégrés dans la masse salariale (dite « titre 2 »), contrairement aux CDD, c'est le rectorat leur employeur
direct.

Quelles conditions de passage d'un contrat AEd à contratuel·le enseignant·e ou ATSS ?

Comme avant, un·e AEd peut interrompre son contrat pour basculer sur un emploi de contractuel·le enseignant·e mais pas pour un contrat ATSS. Après ce contrat, le·la collègue réintègre son emploi d'AEd jusqu'à la fin de son contrat. Contrairement à la version initiale qui évinçait les AEd en CDI, les négociations ont permis d'avoir un arbitrage favorable du ministère. Les AEd en CDI peuvent donc interrompre temporairement leur contrat pour un contrat d'enseignant·e contractuel·le.

Remarque : les AEd qui interrompent leur contrat pour devenir contractuel·les enseignant·es, ont des conditions de classement/reclassement lorsqu'elles et ils obtiennent le concours, qui sont moins intéressantes sur la période contractuel·le enseignant·e que sur la partie AEd. Cela n'incite donc pas à devenir contractuel·le enseignant·e…

Devant l'abstention unanime des organisations du CTM sur le texte, en raison de tous ces manques, le ministère s'est engagé à relancer des discussions sur tous ces sujets.

Références :

Les ressources sur les droits des AEd (hors CDIsation) sont à retrouver sur notre site national dans notre **GUIDE AED ICI**. Attention, les rémunérations ne sont pas totalement à jour car elles bougent vite en ces temps d'inflation.