



# AED

## LA CGT EDUC'ACTION NANTES POUR LA CDISATION DE TOUTES ET TOUS SANS CONDITIONS



CDISATION : QUAND L'ADMINISTRATION FREINE DES QUATRE FERS !

Commentaires de la CGT Educ'action

LA CGT FAIT LE POINT

CIRCULAIRE ACADÉMIQUE [ICI](#)

Le 14 décembre, une circulaire académique pour l'académie de Nantes relative à la mise en œuvre des contrats à durée indéterminée des AED est sortie. Elle est très loin de répondre aux attentes.

La CGT Educ'Action dénonce ce que l'on peut qualifier de rétropédalage administratif puisque cette circulaire nationale, censée mettre en place la CDisation des AED restreint en sous texte les possibilités de CDisation. C'est inacceptable !

Dans cette circulaire, l'administration rappelle le contexte de mise en place de la CDisation dont l'origine est la loi 2022-299 du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire et le décret 2022-1140 du 9 août 2022 modifiant le décret 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AED. La circulaire stipule que ces textes « **introduisent la possibilité** » pour les AED de pouvoir prétendre à un CDI. Elle ajoute que ce « **dispositif permet donc d'envisager de poursuivre la collaboration au-delà des 6 années, dans la mesure où chacune des parties (AED et chef-fes d'établissement) expriment leur accord.** » Et bien évidemment, ce renouvellement en CDI est soumis à plusieurs critères : besoins de l'établissement, dotation, évaluations antérieures sur la manière de servir et implication professionnelle des personnels concernés.

La circulaire va un peu plus loin en précisant qu'« *il est important de ne pas faire obstacle au recrutement de nouveaux personnels, notamment les publics étudiants [...] L'académie entend maintenir pleinement cette priorité à vocation sociale en proposant des primo-recrutements aux populations concernées.* »

Elle poursuit en précisant que, dans cet objectif d'équilibre (CDisation et recrutement de nouveaux-velles AED), elle invite les chef-fes d'établissement à engager une réflexion en concertation avec les CPE et les Inspecteurs EVS. Elle ajoute qu'il s'agit « *d'utiliser au mieux les 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* »



Des conditions restrictives à la CDisation !

Le lexique est pour le moins très prudent et n'engage clairement pas les chef\_fes d'établissement à procéder au renouvellement de contrat au-delà des 6 ans. Cela n'a donc pas été une surprise d'apprendre que, dès la circulaire parue, des chef-fes d'établissements avaient déjà signifié au Rectorat qu'ils-elles ne souhaitaient pas d'AED en CDI chez eux.

Le fait que cette CDisation soit soumise à l'évaluation du-de la chef-fe de service est dangereuse. Plusieurs questions se posent : des AED qui ont reçu des évaluations positives pendant 5 années et qui sont désireux-euses d'être CDIsés se verraient-ils-elles empêcher de l'être sur une évaluation tombant lors du passage potentiel en CDI ? Faut-il s'attendre à des évaluations arbitraires empêchant le renouvellement ? L'implication des personnels concernés seraient-elles remises en cause lors de cette évaluation ? Qu'entend-on par « *compétences spécifiques repérées dans la mobilisation contre le harcèlement scolaire* ».

Autant de questions que l'on est en droit de se poser au regard des cas de non renouvellements antérieurs par les chef-fes d'établissement. La CGT a d'ailleurs dû accompagner des cas de non renouvellements pour des collègues ayant par exemple participé à des actions de grèves pour porter leurs revendications. De plus la possibilité sous entendue de déléguer l'entretien professionnel aux CPE est une dérive que la CGT dénonce. Les CPE sont responsables de l'animation de l'équipe, de l'organisation du service sous l'autorité des chef-fes d'établissement et en aucun cas des chef-fes de service. Ils et elles ne sont pas censés gérer les embauches et les carrières. Bon nombre de CPE se trompent et se pensent comme des manager-euses des équipes. Tout cela n'est pas sérieux, aléatoire et exposé à l'arbitraire le plus total !

La CGT demande l'automatisme du passage en CDI pour tou-tes les AED qui le souhaitent à l'issue des 6 années de contrat. La CGT demande que ce passage en CDI soit totalement déconnecté de l'évaluation.

La progression de carrière ne doit pas être laissée aux mains des chef-fes d'établissement mais elle doit être cadrée par une grille nationale.

## SANS DOUTE UNE QUESTION DE BUDGET !

La raison de ces modalités restrictives semble évidente : les sous ! Le financement de ce décret national n'était sans doute pas prévu et les ministères/ rectorats ne l'ont sans doute pas anticipé ! L'administration est très certainement en train de se rendre compte que ça va leur coûter de l'argent, c'est d'ailleurs sous-entendu dans la conclusion de la circulaire : de fait les AED en passant en CDI passent sous l'outil de gestion RH du rectorat (**donc sur Titre 2**) et sortent du HT2.

Dans le projet de loi de finances 2023, il est dit : « L'effectif d'AED éligibles à une CDIisation est évalué à 5 500 ETPT (coût de la mesure : 162,6 millions d'euros). »

### On comprend mieux les réticences du ministère et donc des rectorats à CDIser.

Pourtant le ministère maintient l'emploi des AED et de bon nombre d'AESH sous d'autres titres budgétaires dit **Hors Titre 2 (HT2)** censés couvrir d'autres types de dépenses (dépenses de fonctionnement notamment).



## AESH ET AED FUSIONNÉS EN UN SEUL MÉTIER ?

Macron souhaite créer un nouveau métier qui s'appellerait **Accompagnant-e de Réussite Éducative (ARE)**. Projet complément déconnecté de la réalité et des besoins exprimés dans l'École. En effet, fusionner ces 2 métiers c'est non seulement les méconnaître, mais surtout imaginer qu'ils sont interchangeables. Scandaleux.

1 AESH + 1 AED  $\neq$  1 ARE

## PROCÉDURES ET MODALITÉS DE PASSAGE EN CDI

La circulaire décline la procédure d'élaboration et la signature du contrat en CDI

- L'AED susceptible de bénéficier d'un CDI doit en faire la demande par écrit au/à la chef-fe d'établissement. Cette demande est accompagnée le cas échéant, des copies des contrats (ou attestations employeur) conclus auprès d'une autre académie ;
- Le/la chef-fe d'établissement procède au recrutement (convocation à l'entretien et réponse à l'agent), définit les missions confiées et fixe la quotité de temps de travail proposée à l'agent ;
- Une fois la candidature retenue, le/la chef-fe d'établissement saisit une fiche de renseignement via l'outil démarches simplifiées ;
- Cette saisie est accompagnée par la transmission au format PDF d'une fiche de renseignement, de ses annexes et des pièces justificatives demandées ;
- Le service de l'accompagnement éducatif (SAE) édit le CDI qui est signé par l'autorité académique ;
- Le SAE envoie sur le mail académique de l'établissement le scan de ce contrat et le procès-verbal d'installation pour signature par l'agent ;
- Deux exemplaires originaux du contrat signé sont transmis par voie postale au SAE et un autre est à conserver par l'agent ;

**Le PV d'installation est transmis au SAE le plus rapidement possible dès le premier jour de CDI.**

### Faites appel aux militantes et militants CGT pour vous accompagner dans les procédures

Tous les collègues AED en danger de CDIisation peuvent faire appel à la CGT Educ'action afin que l'on porte leur dossier auprès de l'administration. Envoyez vos dossiers avant le 25 juin !

Secrétariat régional : B. Colas 06 23 33 67 99  
cgteduc-nantes@orange.fr

Commission consultative paritaire (CCP) des AED et AESH  
D. Beloeil : aesh44cgt@protonmail.com 06 43 56 00 68  
M. Guyomarch cgteduc-nantes@orange.fr 06 59 38 36 29



Dans le projet de la CGT Educ'action, les missions des personnels de vie scolaire, d'éducation et d'animation sont construites autour de l'encadrement et du suivi des élèves, de l'accueil et de l'écoute des jeunes, de la surveillance, des missions d'animation et d'accompagnement éducatif au sein des établissements scolaires.

La CGT Educ'action revendique une véritable grille indiciaire revalorisée : agent-es de catégorie B1, avec une rémunération correspondant à nos repères salariaux pour cette catégorie, leur service serait de 32h sur les 36 semaines de l'année scolaire. Pour les étudiant-es : la CGT Educ'action revendique un statut amélioré d'étudiant-es surveillant-es avec des horaires aménagés et un droit à la formation renforcé.



Rejoignez un syndicat indépendant, interprofessionnel, démocratique et de luttes.

Nom ..... Prénom.....

Lieu de travail.....

Mail / Téléphone.....

Contact CGT Educ'Action Nantes : [nantes@cqteduc.fr](mailto:nantes@cqteduc.fr)