

CDisations des AED

Il est désormais possible pour les AED d'être recruté·es en CDI s'ielles bénéficient de 6 années d'ancienneté en CDD.

Cadre législatif :

Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation

« Art. 1 ter. 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.

Décret 86-83 du 17 janvier 1986

Circulaire du 20 octobre 2016 relative à l'application du décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État,

« 14.1.1 La décision de non-renouvellement de contrat n'a pas à être formellement motivée. Pour autant, l'absence de droit à renouvellement du contrat ne dispense pas l'administration d'avoir à justifier, notamment en cas de contentieux, d'un motif de non renouvellement. Ainsi l'absence de droit au renouvellement et d'obligation de motivation n'ont pas pour effet de soustraire la décision et ses motifs réels au contrôle du juge.

Circulaire du 22/07/2013 relative aux cas de recours au contrat

« 3,2,3 c/ Les faits invoqués par l'administration doivent être matériellement établis, sous peine d'annulation de la décision de non renouvellement. »

Interprétation :

Le renouvellement en CDI n'est pas automatique.

La cdisation est une possibilité offerte au bout de 6 années de contrat à durée déterminée. Il n'est nullement dans les obligations de l'employeur de proposer un nouveau contrat au bout de 6 ans.

Mais dans ce cas, il convient de respecter la procédure de rigueur, à savoir **un entretien préalable au non renouvellement du contrat trois mois avant le terme du dernier CDD**. Si les textes disent que l'administration n'est pas dans l'obligation d'exposer formellement les motifs d'un non-renouvellement elle est néanmoins tenue de se justifier en cas de recours contentieux (cf circulaire

du 20 octobre 2016) et les faits invoqués « doivent être matériellement établis » (cf circulaire du 22 juillet 2013).

Au terme de 6 années de CDD, le contrat ne peut être renouvelé qu'en CDI.

Calcul des années d'ancienneté :

Pour calculer votre ancienneté, il faut prendre en compte l'ensemble de vos contrats AED, quel que soit l'établissement et l'académie, 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.

Dans ce cas, il y a un changement d'employeur : c'est le·la recteur·trice d'académie qui devient l'employeur. Votre contrat doit mentionner un ou plusieurs établissements d'affectation. En CDI, vous ne pouvez plus bénéficier du crédit d'heures formation pour les étudiant·es.

Attention : consultez la version en ligne du guide sur <https://sudeducation.org> pour les dernières mises à jour concernant la CDIisation.

Cas de figures :

- AED en contrat et ayant 6 années d'ancienneté. Le renouvellement du contrat doit se faire en CDI, sans période d'essai (car il s'agit d'un renouvellement). Le contrat est signé par le·la recteur·trice.
- AED n'étant plus en contrat et ayant 6 années d'ancienneté. Il n'y a aucune obligation de CDIisation automatique. L'agent·e doit être recruté·e par un établissement après avoir postulé, en CDI. Dans ce cas, une période d'essai est possible, d'une durée maximale de 4 mois renouvelable une fois si le contrat le mentionne.
- AED à qui on propose un CDD alors qu'il a 6 ans d'ancienneté. Notons que si l'établissement propose de signer un contrat en CDD alors que l'agent·e a six années d'ancienneté, il peut être stratégique de signer le contrat puis de demander la reconnaissance de fait du CDI au bout de la période d'essai en invoquant l'article L.916-1 du code général de la Fonction publique, par une demande écrite adressée par courrier au Recteur.

Le renouvellement du contrat et l'accès au CDI :

Le 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 :

Moins de 6 mois : 8 jours

Entre 6 mois et 2 ans : 1 mois

Supérieure ou égale à 2 ans : 2 mois

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.

Stratégie :

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.

Demander à la Direction comment elle envisage la rentrée pour l'équipe de vie scolaire, faire savoir par écrit que l'on souhaite continuer à travailler comme AED dans l'établissement sans préciser que l'on demande un CDI. Faire cette demande **au plus tard 4 mois avant la fin du CDD** car l'administration doit motiver par un entretien préalable le non renouvellement du contrat trois mois avant le terme du dernier CDD. Ne pas signaler cette obligation à l'administration : si elle ne la respecte pas un recours sera possible.

Proposer sa candidature dans d'autres établissements en parallèle, sans mentionner les 6 années d'ancienneté. Ne pas le cacher si la question est posée en entretien, mais ne pas prendre les devants.

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 votre défense.

Le modèle de recours gracieux :

Le modèle que nous proposons concerne les cas où le passage en CDI n'intervient pas alors que la procédure préalable à un non renouvellement n'a pas été respectée. C'est le cas notamment des AED à qui il n'a pas été proposé de renouvellement en CDI alors qu'elles disposaient de 6 ans d'ancienneté. Nous proposons un modèle avec une écriture sur : le non respect du délai, la non convocation à un entretien préalable, l'absence de motivation.

Un recours gracieux est à envoyer pour contester une décision individuelle : le/la requérant·e doit l'envoyer lui·elle-même par courrier recommandé avec accusé de réception, et dispose de deux mois pour la contester. Si le recours gracieux reçoit une réponse négative ou ne reçoit pas de réponse dans un délai de deux mois, il faut considérer qu'il est refusé. On peut alors faire un recours au fond devant le Tribunal administratif.

Nous estimons que le recours gracieux est à envoyer au·à la recteur·trice car c'est l'employeur des AED en CDI.

Infos diverses :

Être cdisé.e ne signifie pas être titularisé ! La cdisation ne garantit pas à l'AED d'être recruté.e dans l'établissement où il travaillait précédemment. Nous pensons qu'il sera soumis au PIAL, et donc affecté sur une zone selon les besoins des établissements. Toutefois, il n'y aura pas d'affectation sur l'ensemble de l'académie.

L'académie de Grenoble évoque l'existence de quotas de CDI, ce n'est pas vrai.

Le salaire d'un AED en CDI : 1490 euros.