

30/05/22

En tant qu'AssistantEs\* d'éducation et AssistantEs pédagogiques vous faites partie des nombreux-euses contractuel-les de droit public employé-es par l'éducation nationale • En l'absence d'application de la CDIisation pourtant désormais permise par la loi depuis février 2022, vous êtes soumis-e à des CDD d'un an et donc maintenu-es dans une précarité intolérable • Tous les ans, les chef-fes d'établissements utilisent cette précarité pour tenter de maintenir les équipes sous pression et écarter toute velléité de remise en question des conditions de travail • Chaque années SUD éducation 13 intervient aux côtés des collègues AED pour les défendre face aux décisions arbitraires de nombreux-ses employeur-ses •

## Construire la solidarité

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 du soutien interne à l'établissement, auprès des autres personnels.** La solidarité au sein de la vie-scolaire est primordiale: c'est une protection collective efficace contre les tentatives de pressions et de non-renouvellement. Ne restez pas seul-es, faites part de votre situation autour de vous.

Si vous pensez que votre non-renouvellement n'a pas été fait dans les règles ou que vous souhaitez le contester, vous pouvez également nous contacter afin que nous intervenions syndicalement. Même si obtenir satisfaction peut être difficile, **il est important de ne pas rester sans réaction face à l'arbitraire des chef-fes et de demander des comptes.** Un recours au Tribunal administratif peut également être envisagé selon la situation.

## Ne pas rester isolé-e



Cette année encore les militant-es de SUD éducation 13 s'organisent pour assurer la défense des collègues AED menacé-es de non-renouvellement. **Ne facilitons pas la tâche des directions d'établissement. Pour chaque tentative de licenciement, les collègues AED doivent être accompagnés et entendu-es. Contactez-nous.**

## Face à la précarité, revendiquons :

- ▶ **La mise en application immédiate de la CDIisation**
- ▶ Le retour à **un recrutement académique.**
- ▶ **L'utilisation des CCPA comme commission de règlement des situations litigieuses** (notamment dans le non-renouvellement).
- ▶ **La titularisation des AED** comme de tous les personnels précaires sans condition de nationalité ni de concours.

## 1 le délais de prévenance

Le/La cheff-e d'établissement doit respecter un préavis pour vous notifier le renouvellement ou non de votre contrat. Ce délai diffère en fonction de votre ancienneté et de la durée de votre contrat : pour un contrat d'une durée de 6 mois, le préavis doit être de **8 jours** ; pour un contrat compris entre 6 mois et 2 ans, le préavis doit être d'**un mois**. Pour une ancienneté supérieure à 2 ans, le préavis est de **2 mois**. Pour calculer votre ancienneté, il faut prendre en compte l'ensemble de vos contrats passés avec l'établissement, y compris s'il y a une interruption inférieure à 4 mois. Le délai se décompte à partir de la date de fin de contrat. **La notification se fait soit par courrier recommandé, soit par remise en main propre contre signature.** Si votre contrat est proposé au renouvellement, vous disposez ensuite de 8 jours pour faire connaître votre décision.

## 2

### l'entretien de 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).

## 3

### le motivation du non-renouvellement

C'est souvent là que le bât blesse. Les motifs de non-renouvellement sont divers et variés. Dans bien des cas ils sont abusifs.

Si la décision de non-renouvellement n'a pas à être « formellement motivée », et que la justification du non renouvellement n'apparaît pas comme une obligation écrite dans la loi, cela ne veut pas non plus dire qu'elle est dispensable. Comme toutes décisions qu'il prend, le/la chef-fe d'établissement doit être en mesure de justifier un non-renouvellement par « l'intérêt du service » ou « l'insuffisance professionnelle de l'agent ». En cas de contestation, cela reste à prouver. **SUD éducation 13 a obtenu très récemment une décision de justice qui le confirme.**

## LES BONS REFLEXES !

### 1

#### je ne reste pas isolé-e

En cas de doute ou de notification, j'en parle à mes collègues, aux autres personnels, aux représentant-es syndicaux-ales le plus vite possible. Je contacte SUD éducation 13.

### 2

#### je demande des comptes.

En cas de notification de non-renouvellement, je peux demander à être reçu en entretien pour obtenir des explications, que ce soit dans le cadre de l'obligation légale ou pas. Je me fais accompagner syndicalement.

### 3

#### je peux demander le report d'une convocation

En cas de convocation, que ce soit dans le cadre de la procédure légale ou non, j'ai le droit de demander le report d'une convocation.

### 4

#### être toujours accompagné-e

J'ai le droit d'être accompagné par la personne de mon choix. Je ne me rends jamais seul-e à une convocation, quitte à en demander le report.