

ASSISTANT-ES D'ÉDUCATION (AED & AP)

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

PRESSIONS HIÉRARCHIQUES, CHANTAGE AU RENOUVELLEMENT...

Assistant-e-s d'éducation et Assistant-e-s pédagogiques font partie des nombreux et nombreuses contractuel-le-s de droit public employé-e-s par l'éducation nationale : 6 CDD d'un an : aucune cdisation et aucun statut ne sont prévus par la loi. Tous les ans, les chef-fe-s d'établissement utilisent cette précarité pour tenter de maintenir les équipes sous pression et écarter toute velléité de remise en question des conditions de travail. Par ailleurs cette année a été particulièrement agitée : implication de beaucoup de collègues dans le mouvement de grève contre la réforme des retraites, situation sanitaire et pressions au télétravail, en dehors de tout cadre réglementaire, des AED.

MAIS LES CHEF-FE-S NE PEUVENT PAS FAIRE CE QU'ILS ET ELLES VEULENT !

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-e-s.

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. 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 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. Si votre contrat est proposé au renouvellement, vous disposez ensuite de 8 jours pour faire connaître votre décision.

- **entretien** : 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*).
- **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 !

QUE FAIRE ? QUELQUES PISTES

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-e-s, 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 contacter votre syndicat local ([ici les coordonnées des syndicats locaux](#)) afin que nous intervenions syndicalement. 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-fe-s. Des recours juridiques peuvent être envisagés selon les situations.

SUD éducation se bat contre la précarité au quotidien. Nous revendiquons la titularisation de tou-te-s les précaires de l'éducation, sans conditions de nationalité, de concours, de diplômes ou de formation. Des collectifs de précaires auto-organisés, en lutte contre la précarité, existent, ils cherchent à rompre l'isolement et à revendiquer de nouveaux droits : ils sont ouverts et vous pouvez les rejoindre !

⚠ ATTENTION

- **Je ne veux pas renouveler mon contrat** : rien ne m'oblige à le signaler par écrit. Signer pourra être interprété comme une démission et donc risquer de se voir privé-e volontairement d'emploi et ne pas bénéficier de l'ARE
- **Contrat renouvelé** = pas de période d'essai !