

GUIBBERT Mireille – MARTIN Raymond – SNES / FSU  
[rmartin.fsu@orange.fr](mailto:rmartin.fsu@orange.fr)



Coordinateurs des assistants d'éducation des collèges et lycées de l'Académie de Montpellier  
Conseillers du salarié

## Aux côtés des vies scolaires – Questions / Réponses (pseudos utilisés)

**Adrienne : « vos infos me laissent penser que je me fais avoir mais j'ai peur de perdre mon emploi si je réclame. Que faire ? »**

Je comprends votre inquiétude. **Cependant au bout de 4 ans, rien ne peut plus être réclamé. Cela s'appelle la prescription quadriennale.**

Le bon réflexe serait de préparer un dossier prêt à sortir **au moment jugé opportun par vous-même** (un peu avant la date de fin de contrat ou en cas de fin de contrat anticipée par l'employeur...) et régler ces arriérés à ce moment-là... R Martin

**Lucien : « on me propose de remplacer le CPE. Qu'en pensez-vous ? »**

Seul un tZR cpe ou un contractuel embauché comme cpe peut remplacer un cpe. Un aed est recruté pour des tâches précises qui figurent dans son contrat, si le recteur ou l'ia veut qu'un aed remplace un cpe il doit le recruter comme contractuel.

Même si certains aed sont ravis, ils y voient - à tort car l'institution n'est pas reconnaissante et pas d'avantages en compensation (suspension du contrat aed et prolongation d'un an au moins comme aed voire financiers ou en compensations horaires ???) - une sorte de promotion achetée parfois à coup d'heures péri-éducatives et autres heures d'accompagnement éducatif.

Il faut signaler qu'aucun processus de validation des acquis n'existe et surtout qu'en cas de problème important (avec un élève par exemple) leur responsabilité serait engagée surtout s'il n'existe aucun écrit, **on risque d'imputer à l'aed faisant fonction une faute sur le thème vous n'aviez pas la qualité pour prendre telle décision.** Imparable devant tout tribunal quand l'aed effectue des missions non prévues dans son contrat !!

Sur le plan juridique, il faut attaquer contrat par contrat, en pensant qu'il faut surmonter l'écueil : qui a intérêt à agir ?

- l'aed lui-même puisque son employeur lui demande d'effectuer des missions non prévues dans son contrat

- un membre du ca de l'école puisque le contenu des contrats doit être présenté au ca soit il contient des fonctions de cpe et dans ce cas il porte atteinte à la fois aux prérogatives des cpe titulaires et non titulaires et à celles des aed et est contraire à la fois à la loi 2003-400 et au décret 2003-484 consolidé le 7 avril 2008 soit il n'en contient pas et dans ce cas l'aed exerce des fonctions non prévues dans son contrat et un élu du ca pourrait déférer au ta

- un cpe titulaire qui serait privé de la chance d'obtenir une mutation parce qu'on maintiendrait un AED faisant fonction de cpe serait lui aussi recevable et aurait un intérêt à agir. R Martin

Certaines sections académiques nous ont alertés sur la recrudescence d'abus de la part des rectorats concernant le remplacement des CPE.

La pénurie de CPE titulaires due à l'absence de recrutement à hauteur des besoins conduit à une baisse inquiétante du nombre de TZR et à l'épuisement du vivier de non-titulaires. Pour pallier les besoins en remplacement de CPE (stagiaires en formation, remplacement de courtes et moyennes durées...) certains recteurs font fi de la réglementation.

Ils incitent les chefs d'établissement à pourvoir localement au remplacement des CPE par des assistants d'éducation « faisant fonction d'éducation ». Pour compenser la différence de traitement, les assistants d'éducation sont payés en heures supplémentaires. Cette pratique est en complète contradiction avec les textes qui régissent les conditions de recrutements et d'emploi des AED (BO N°35 du 29 septembre 2005, décret n° 2005-1194 du 22-09-2005).

Les remplacements doivent être mis en place dans le cadre de contrats identiques à ceux des contractuels enseignants. Pendant la durée du remplacement, le contrat d'AED est alors suspendu afin que le collègue puisse reprendre son poste d'AED à la fin du contrat de remplacement. Une mesure de remplacement de l'AED appelé à ces nouvelles missions devrait être mise en place.

SNES – Enclos des Lys B – GUIBBERT Mireille  
585 rue de l'Aiguelongue – 34 090 Montpellier – fax 04 67 54 09 81  
Permanence téléphonique le **jeudi** de 10 h 30 à 12 h et de 14 h à 16 h au **04 67 54 10 70**

L'autorisation de recrutement donnée au chef d'établissement par le CA précise les missions des AED qui ne sont pas celles des CPE. Le chef d'établissement ne peut déroger au contrat d'embauche et l'adapter au jour le jour. Nous devons nous opposer à ces pratiques et les dénoncer.

Bien cordialement, Xavier Marand - Valérie Héraut

**Brigitte : « Le Pôle emploi me propose une formation réservée aux demandeurs d'emploi. Je voudrais savoir si la rupture de contrat à l'amiable existe pour les aed, histoire de pouvoir bénéficier des allocations chômage le temps de passer les tests de recrutement à cette formation et d'attendre le début de cette formation qui n'a lieu qu'une fois par an. »**

La rupture amiable n'existe pas, il faut donc soit démissionner (mais attention dans ce cas pas d'allocation chômage !!) ou demander une suspension de son contrat (congé sans solde). R Martin

**Carole : « Je rencontre de sérieux problèmes avec mon contrat de travail. Je suis travailleur handicapé (80 %) et j'ai depuis la rentrée travaillé sans contrat de travail en effectuant un temps plein (mi-temps de jour et mi-temps de nuit). J'ai malheureusement été mise en arrêt maladie un mois et demi entre la rentrée et maintenant. Hier, le principal m'a enfin remis un contrat de travail à temps complet (que je n'ai pas signé) et me demande lors de la même entrevue de démissionner afin de signer un autre contrat à mi-temps. Il dit ne plus pouvoir me confier de nuit. Puis-je effectivement démissionner et être réembauchée immédiatement ? Je subis des pressions : menaces concernant mon futur EDT, entretiens répétés en tête-à-tête avec la direction, chantage affectif par rapport à la situation dans laquelle je mets mes collègues surveillants... Quels sont mes droits ? »**

D'abord la loi oblige au plus tard au 4<sup>ème</sup> jour de travail à ce que le contrat soit signé sous peine de requalification du dit contrat en contrat à durée indéterminée...

Ne pas accepter de signer autre chose que ce pour quoi on est embauché sauf si la proposition nouvelle vous arrange.

Un contrat peut avoir un avenant – accepté par les deux parties – qui transforme le contrat initial

Il n'y a aucune obligation de démissionner du contrat initial : çà ressemble à l'élimination d'un risque de recours judiciaire de requalification en contrat à durée indéterminée... R Martin