

**CDI-sation des AED : Journée de mobilisation, mercredi 5 octobre 2022 – Rassemblement à Montpellier.**

Une délégation (SNES-FSU, SUD-éducation, FO, CGT éducation) a été reçue en audience au rectorat par M. Vasseur (secrétaire général d'académie adjoint) et M. Alili (directeur de cabinet adjoint de la Rectrice).

Il s'agissait pour les organisations syndicales de dénoncer les conditions d'application du décret du 9 août 2022 concernant la cdi-sation des AED par le Rectorat de Montpellier.

**Pour le SNES-FSU, la cdi-sation des AED n'apporte en l'état aucune garantie pour sortir de la précarité ni aucune avancée en matière salariale. Le dispositif laisse tout pouvoir d'appréciation au rectorat et génère des inégalités entre les AED. Des CDI ont été refusés à Sète ou Montpellier tandis qu'ils ont été acceptés à Castelnaudary.**

**L'administration fait un point sur la situation de la cdi-sation dans l'académie de Montpellier.**  
A ce jour 105 contrats ont été signés sur 2 880 AED en 2021-22 soit moins de 4% des AED. Les 2 tiers des contrats ont été signés par les femmes. Avec une moyenne d'âge de 40 ans. Ces personnels ne sont plus étudiant-es. Sur les 105 contrats, 27 contrats vont être signés avec des AED qui vont terminer prochainement leur 6<sup>ème</sup> année. L'Académie de Montpellier a fait preuve d'une grande souplesse. Seuls 8 refus de cdi-sation.

Pour le Rectorat la priorité reste, malgré tout, des contrats d'AED en CDD pour des étudiants boursiers. C'est pourquoi les zones à forte concentration étudiante sont moins pourvus en CDI. Contrairement à des zones plus isolées et éloignées des centres universitaires. Exemple de ST Pons de Thomières dans l'Hérault, Castelnaudary dans l'Aude ou St Chély-d'Apcher en Lozère. C'est pourquoi si l'Hérault concentre 45% des personnels de l'éducation, ce département est sous-représenté en AED cdi-sés.

94% des CDI signés concerne un temps plein.

Donc les critères :

= **6 ans de contrat d'AED.**

+ **Les besoins de l'établissement et l'avis du chef d'établissement** (sachant que si ce dernier a été reconduit à 5 reprises dans un même établissement, le Rectorat considère qu'il a donné satisfaction.)

+ **la situation géographique de l'établissement** : on regarde la zone géographique, s'il y a des difficultés de recrutement du fait de la zone géographique.

Et en dernier ressort c'est Madame la Rectrice qui accorde ou non le CDI.

**Les problèmes remontés lors de l'audience.**

Pour le SNES-FSU, il y a un vrai manque de transparence. Nous avons fait remonter de nombreux problèmes auxquels il est urgent d'apporter des solutions.

- **Que soient prises en compte les années d'AED effectuées dans une autre académie.**

Réponse de M. Vasseur : les agents ayant fait 6 années consécutives y compris ceux ayant fait des années dans d'autres académies ont été examinés (Créteil, Versailles ou Marseille).

>>> **Pour le SNES-FSU, les contrats faits dans d'autres Académies doivent être retenus.**

- **Que soient prises en compte toutes les années effectuées y compris en cas de rupture de continuité**, sans quoi certains AED vont être pénalisés notamment les femmes, qui connaissent plus souvent des périodes d'interruption.

Réponse de M. Vasseur : le critère retenu a été d'avoir été AED pendant 6 années consécutives pour éviter ce qu'il s'est passé avec la titularisation des enseignants contractuels avec la loi Sauvadet : période interruptive de 4 mois.

>>> **Le SNES-FSU demande la prise en compte des 6 ans de contrats d'AED même en cas d'interruption.**

- **Que les AED qui ont terminé leurs 6 ans avant le 31 août 2022 ou qui vont les terminer dans le courant de l'année puissent aussi être recrutés en CDI.**

Réponse : ce sera le cas, des contrats ont été signés avec des AED ayant terminé leurs 6 ans avant le 31 août 2022. Toutes les demandes sont parvenues à Mme La Rectrice et ont été examinées. Elles continueront à l'être. **Le candidat postule auprès de Mme la Rectrice qui en informe le Chef d'établissement. Il indique dans quel établissement il souhaite enseigner.**

- **Mettre fin à la gestion cacophonique entre le chef d'établissement (qui recrute les AED en CDD) et le Rectorat (qui recrute les AED en CDI).** Le chef peut avoir déjà recruté un AED en CDD et le Rectorat réagir après coup et trop tard pour recruter un AED en CDI. Les deux niveaux de gestion se télescopent comme cela s'est déjà produit à Trèbes (11).

>>> **Nous demandons que le recrutement et la gestion de tous les AED soient académiques.**

- **Disposer d'une meilleure information sur la localisation des postes en CDI pour éviter des problèmes à des personnels déjà en situation de précarité.** A Lodève, par exemple, une AED après ses 6 années est devenue AESH. Apprenant qu'une cdi-sation d'un poste était possible elle retournée son Chef d'établissement qui était favorable. La personne a alors démissionné de son poste d'AESH avant d'apprendre que le Rectorat refusait le CDI. Les conséquences au niveau de l'ARE peuvent être lourdes.

>>> **Il faudrait que les AED puissent savoir quels sont les établissements où potentiellement des postes seront proposés en CDI.**

- **CDI et mission des AED.**

Pour le Rectorat la cdi-sation se fait de poste à poste ou de mission à mission. Ainsi, un AED qui a souhaité être recruté en CDI sur son établissement mais dans une autre mission que celle qu'il exerçait jusqu'à présent (internat), s'est vu refuser le CDI.

Réponse de M. Vasseur totalement insatisfaisante : « oui c'est comme un vendeur qui refuserait de mettre en rayon. Il s'est contraint lui-même à ne pas assurer la mission ».

>>> **Pour le SNES-FSU, le CDI n'a pas vocation à enfermer l'agent dans une mission particulière. Celle-ci doit pouvoir être discutée et fixée en interne entre les deux parties après signature du contrat.**

- **Problème d'accès à la formation.**

Les AED en CDI ne bénéficieront pas de crédits d'heure mais un droit à la formation des agents publics. Dès lors les dispositifs qui leurs seront proposés vont dépendre de l'évaluateur : c'est lui qui déterminera la formation pour l'agent.

>>> **Il est important d'élargir l'accès à la formation professionnelle des AED, sur leur temps de travail.**

- **Problème de l'évaluation**

Tous les 3 ans, l'AED en CDI participera à un entretien professionnel réalisé soit par le chef d'établissement soit par un CPE.

>>> **Pour le SNES, c'est au supérieur hiérarchique c'est-à-dire le chef d'établissement, et à lui seul, de réaliser cet entretien.**

En cas de problème n'hésitez pas à contacter la section académique du SNES-FSU Montpellier à [s3mon@snes.edu](mailto:s3mon@snes.edu)