LA CGT DÉNONCE AU RECTORAT L'ARBITRAIRE MANAGÉRIAL ET LA PRÉCARITÉ ORGANISÉE DES AED

La CGT avait appelé à la grève les vies scolaires le 1er avril. Après une mobilisation réussie, le Rectorat a proposé aux organisations syndicales représentatives un temps de rencontre le 29 avril 2025. L'occasion pour nous de remettre les choses en ordre et d'exiger que la Rectrice d'Académie mette fin aux dérives managériales.

Le Rectorat de l'Académie de Nice se félicite d'une « belle intensité de CDIisation » des assistants d'éducation. À la rentrée 2025, 27 % des AED de l'Académie de Nice devraient être en CDI. Or, chaque passage restant suspendu au bon vouloir des chefs d'établissement, la CGT défend depuis 3 ans (suite à la loi Balanant) ceux qu'ils veulent « laisser sur le carreau ». Elle combat une précarité institutionnalisée, la maltraitance sociale et administrative. Loin d'un statut d'appoint, les missions des AED relèvent d'un véritable métier, impliquant des responsabilités éducatives, disciplinaires et organisationnelles au cœur des établissements scolaires. Le Rectorat admet d'ailleurs que l'âge moyen des agents – environ 40 ans – démontre bien que le profil de l'étudiant en cours d'études n'est plus représentatif. Il est donc urgent, selon eux, de repenser les politiques de gestion de ces personnels. Vas-y fonce !

Ces chefs d'établissement qui se muent en pires capitaines d'industrie

En théorie, les AED peuvent obtenir un CDI après six années de contrat à durée déterminée. Mais en pratique, cette possibilité n'a rien d'automatique. L'administration exige une double volonté : celle de l'agent et celle du chef d'établissement. Or, ce dernier conserve un pouvoir discrétionnaire. C'est là que se nichent les pires dérives. La CGT les dénonce.

Certains chefs d'établissement n'hésitent pas à interrompre les renouvellements dès la quatrième ou la cinquième année afin d'empêcher d'ouvrir le droit au CDI et d'éviter le ridicule de devoir justifier qu'après 6 ans de période d'essai (!!!) la relation de travail ne saurait se poursuivre. En théorie - moins dans la pratique- le non-renouvellement du CDD ou le passage en CDI doit s'appuyer sur le seul intérêt du service, avec des éléments probants. La CGT rappelle que c'est sur cette absence d'éléments que l'ex-principal du collège Marcel Rivière (Hyères) a été condamnée au dépend d'une ex-AED par le Tribunal Administratif de Toulon en 2023.

L'autre pratique émergente semble être de réduire la quotité de travail à l'aune de la sixième année afin de rendre l'opportunité de CDI moins attractive.

Ce genre de pratiques n'est pas isolé, et elles sont trop rarement relevées. Dans la plupart des cas, les AED n'ont pas les ressources pour faire valoir leurs droits et les abandonnent.

Préserver un volant de CDD pour les étudiants est un paravent commode

Le Rectorat tente de justifier la position des chefs d'établissement par une volonté de « panacher » CDI et CDD afin de laisser des contrats disponibles pour les étudiants (décret de 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation).

Sans dénier la place qui doit être faite aux étudiants, en particulier boursiers, la CGT réfute ce faux argument sur deux points. Le premier, c'est que le Rectorat avoue son incapacité à identifier et à localiser les étudiants sur notre territoire académique. L'affirmation est donc infondée. Le second,

c'est que s'il y avait réellement une volonté d'accompagner des étudiants, ils devraient se voir proposer des contrats de 3 ans. Or, aucun contrat de 3 ans n'a jamais été signé.

Bref, la CGT fait la démonstration que cet argument n'est qu'un alibi commode pour maintenir une main-d'œuvre corvéable sous la plus grande précarité, une flexibilité qui lui permet de se désengager à tout moment.

Les bons sentiments et un « faux-paternalisme » déplacé

Le Rectorat lui-même reconnaît qu'il faut « changer culturellement » la représentation qu'ont ces chefs vis-à-vis des AED, admettant que cette transformation tarde à venir.

Dans le même ordre d'idée, la CGT explique que certains chefs justifient un refus de CDIisation par des motifs absurdes, allant jusqu'à affirmer à un agent « qu'il vaut mieux » que ce statut, laissant entendre qu'une fin de contrat serait une forme d'opportunité. Ce genre de propos illustre parfaitement le mépris porté à ces personnels et à leur métier.

La CGT précise d'ailleurs que si on veut une « ambition » et permettre une carrière dans l'emploi public aux AED, le corollaire devrait être l'octroi effectif des 200 heures annuelles de formation prévues. Or, là encore, l'employeur est défaillant. Le faux argument « paternaliste » ne tient pas non plus.

Ne plus avoir à réagir a posteriori

Cette rencontre entre le Rectorat et les organisations syndicales a pour objectif que le Rectorat produise un cadrage clair pour les chefs d'établissement et évite les incidents. En effet, si le Rectorat nous explique s'atteler à la résolution de chaque situation litigieuse que nous lui rapportons ou rapporterons, la CGT souligne que les dommages sont déjà produits lorsqu'on agit a posteriori. La CGT réclame une anticipation réelle, des règles clarifiées et des garanties en amont pour éviter que les agents n'aient à subir une violence administrative dans la dernière ligne droite de leur contrat.

La CGT se permet de faire la synthèse

Pour conclure cette rencontre, la CGT a proposé la synthèse suivante et compte la voir traduite dans la future circulaire académique :

- Automatiser les renouvellements et la CDIisation, sauf en cas de causes réelles et sérieuses lesquelles devront être expertisées par le Rectorat.
- Mettre en place des contrats de 3 ans pour sécuriser les parcours.
- Rendre effectives les 200 heures de formation pour favoriser les évolutions professionnelles.
- Agir en amont pour prévenir les abus, plutôt que traiter les conflits a posteriori, notamment en ciblant les établissements concernés.

Ce que revendique la CGT pour les AED

La CGT appelle à une transformation profonde de la gestion des AED, basée sur la reconnaissance, la stabilité et le respect des droits. Car derrière les contrats, il y a des vies, des projets, des agents investis. Leur engagement mérite le respect.

Pour les AED, la CGT revendique un statut de fonctionnaire de catégorie B à 32 h par semaine et un statut d'étudiant·e salarié·e amélioré à 20 h par semaine.