

ENCORE UNE ANNÉE CHARGÉE...

Cette année, le quotidien des vie scolaires a encore été très chargé. En parallèle, les AEd ont souvent été au rendez-vous des mobilisations sur la réforme des retraites. Pour autant, le quotidien des AEd ne s'améliore pas... et des inquiétudes grandissent sur la fusion AEd-AESH. Comme les AESH au cours de ces dernières années, les AEd ont besoin de continuer à construire des mobilisations pour sortir de l'invisibilité et lutter contre la précarité.

PRIME REP/REP+ PROMESSES NON TENUES !



De nombreux·ses AEd, AESH et AP bossant en collège d'Éducation Prioritaire pensaient enfin pouvoir bénéficier de la prime REP / REP+ , un p'tit plus pour un gros travail quotidien. **Le décret est paru mais il confirme une prime au rabais (64% d'une « vraie prime » !)**

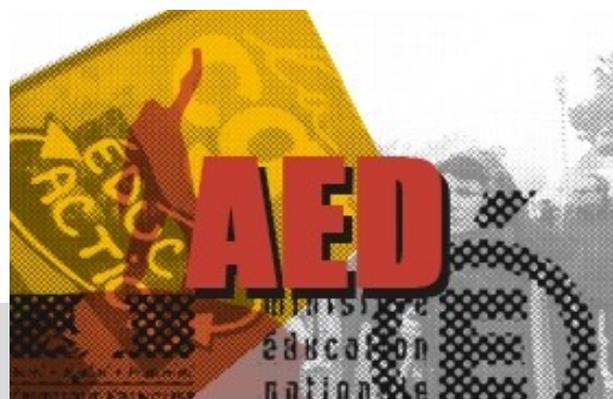
Pour rappel [notre tract CGT](#) développe la situation.



Dans de nombreuses académies, il semble que les personnels n'ont toujours pas touché leur prime en mai 2023 ! Quant à la rétroactivité à partir de janvier 2023, pour l'instant le flou reste entier...



Cette situation, qu'il s'agisse de la prime au rabais comme des délais de paiement, est scandaleuse et montre le peu de cas qui est fait de ces personnels.



La CGT Educ'action revendique :



que l'ensemble des personnels reçoivent immédiatement cette prime **COMPLÈTE** et rétroactive depuis octobre (date de la décision du conseil d'état qui impose son paiement).



l'augmentation immédiate de **400 euros net / mois pour tous les personnels** quelque soit son statut et son échelon.

Retrouvez plus d'éléments dans notre [tract Salaires](#)

ET LE CDI POUR LES AED ?

Depuis juin 2022, un décret permet l'accès au CDI pour les AEd... mais **ce n'est pas un « droit opposable »** c'est-à-dire une obligation pour l'établissement ou le rectorat. Il peut tout simplement... ne pas renouveler le contrat ! **On le voit, si le CDI est une avancée, elle reste très mesurée et soumise au bon vouloir de l'administration.** Notez qu'un AEd en CDI n'est plus « employé par l'EPL » mais « par le rectorat ». Ceci doit nous permettre, à terme, si l'on construit du rapport de force, de créer des cadres plus transparents pour les mutations futures des AEd... et si on y arrive pour l'accès au CDI.

Cette année, nous attendions une Groupe de Travail en avril... qui ne s'est pas tenu. Nous aurions souhaité y porter des revendications sur un cadre académique transparent... encore raté ! Il faudra sans doute construire là aussi des mobilisations pour avancer en ce sens.

Pour rappel, la [Foire aux Questions CGT sur le CDI AEd](#) est toujours d'actualité et disponible sur notre site national.



BAISSE DES MOYENS... ET NON RENOUVELLEMENTS !



Baisse des moyens...

Les dotations de surveillance sont tombées dans les départements et nous nous apercevons que si le nombre d'élèves augmente, ce n'est pas le cas du nombre de postes et de personnels encadrants.

Faudra-t-il un accident grave pour qu'enfin le gouvernement se saisisse de cette question ?



Et non-renouvellements !

En parallèle, on peut assister à des non-renouvellements, parfois en nombre, dans certains établissements. La grande liberté dont bénéficient les directions pour ne pas renouveler des personnels est déroutante : l'entretien n'est pas obligatoire, ni même un motif concret. Il suffit que le courrier de non-renouvellement soit envoyé dans les délais !

Nous devons construire sur le terrain une stratégie collective pour empêcher, dans les établissements, le non-renouvellement de ces personnels, notamment en argumentant qu'aucun écrit à leur encontre n'a été produit au cours des longs mois de contrat et que soudain, ils deviennent problématiques dans leur « manière de servir » ou dans leur « positionnement professionnel » !

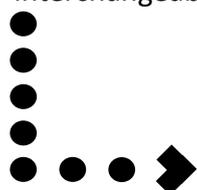
avec la **CGT** UN AUTRE CHOIX de SOCIÉTÉ !

DANS CHACUN DES CAS, C'EST PAR LA CONSTRUCTION COLLECTIVE DU RAPPORT



Au lieu de lancer un véritable plan de recrutement pour permettre la réalisation des objectifs du plan national d'insertion scolaire, Macron souhaite créer un nouveau métier qui serait la fusion des différentes missions.

Ce métier s'appellerait **Accompagnant·e de Réussite Éducative (ARE)**. Projet complètement déconnecté de la réalité et des besoins exprimés dans l'École. En effet, fusionner ces 2 métiers c'est non seulement les méconnaître, mais surtout imaginer qu'ils sont interchangeables. **Scandaleux.**



1 AESH + 1 AED \neq 1 ARE

QUELLE EST LA LOGIQUE ?

Mutualisation pour faire passer tout le monde à 35h donc augmenter le temps de présence des AESH en présence élèves...

Utiliser les masses laborieuses pour compenser la pauvreté du plan d'insertion donc donner une nouvelles missions aux AED qui ont bien à faire avec le quotidien de la vie de "Pion". Multi tâches, et toujours précaires...

Retrouvez sur notre site [Notre Tract complet.](#)



LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE :



Un statut d'AEd avec création d'un corps de catégorie B Fonction publique pour un temps à 32h/semaine sur 36 semaines.



Pour les AEd étudiant·es, le maintien d'un statut d'étudiant/surveillant avec déduction d'heures de travail facilitant le suivi des études.



Pour les AESH, un statut de fonctionnaire catégorie B avec un temps plein pour 24h présence élèves.

LUTTONS CONTRE LA MISE EN PLACE DE CE PROJET DE FUSION QUI NIE NOS MISSIONS

ET DÉGRADE ENCORE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

*Hé ! ça te dirait pas de remplacer Mme Machine en SVT ?
Elle est absente pour deux semaines et toi, t'as une
licence de bio, non ?*

Vous avez peut-être entendu ça. On vous l'a peut-être proposé ou proposé à un·e AEd que vous connaissiez. Ça vient souvent juste avant un « ça te changera un peu, ça te fait une expérience »... Certain·es AEd peuvent être tenté·es d'accepter.

OUI MAIS, COMBIEN GAGNE UN AED ? LE SMIC !

ET UN PROF ? PAS LE SMIC !

Non seulement cette méthode « de bon sens » participe à tirer tous les salaires vers le bas mais surtout elle nie les qualifications que vont employer les AEd lors de ces remplacements. Enfin, elle déshabille la vie scolaire pendant le remplacement. Il faut donc rester vigilant·e.



Or, il existe une mesure règlementaire :

Le contrat d'AEd peut être suspendu pour la durée du remplacement et un contrat de prof contractuel·le passé pour la durée du remplacement. Cette procédure est encadrée par le **décret 2016-1171 du 29 août 2016**.

En gros : Si un·e AEd doit enseigner, alors c'est avec un salaire d'enseignant·e et sur les Obligations Règlementaires de Service



PAS UNE SOLUTION MIRACLE !

Evidemment, cette disposition a de grosses limites : elle ne règle pas le problème de l'insuffisance de moyens en vie scolaire ou de remplacement, n'est qu'un moyen non pérenne de régler les problèmes, ne tient pas compte des nécessités de formation et d'accompagnement et repose sur des personnels qui doivent choisir entre deux propositions de précarité !

Ce n'est donc évidemment pas une solution à privilégier, mais elle mérite toutefois d'être connue pour que les AEd puissent se défendre lors de propositions « bien intentionnées » dans les établissements... et a minima, **si certain·es AEd ont envie de le faire, qu'ils et elles soient au moins rémunéré·es en conséquence.**

**ET BIEN ENTENDU, LE MIEUX, C'EST DE SE BATTRE ENSEMBLE POUR UN VRAI STATUT,
UNE BAISSÉ DE NOTRE CHARGE DE TRAVAIL ET DE MEILLEURES CONDITIONS
D'EXERCICE DE NOS MÉTIERS !**