

AED et AP Renouvellement or not ?

Quelques pistes pour y voir plus clair et ne pas de laisser faire !

Juin 2018

Assistant-es d'éducation et Assistant-es pédagogiques font parti-es des nombreux-euses contractuel-les de droit public employé-es par l'éducation nationale. 6 CDD d'un an et Bye Bye car la possibilité de CDIsation est écartée par la loi, et ne parlons même pas d'un statut plus pérenne. Tous les ans, les chef-fes 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.

**Pressions hiérarchiques,
chantage au
renouvellement...**
**Chaque année AED et AP
sont soumis-es à l'arbitraire**

**Mais
les
chef-fes
ne
peuvent
pas
faire
n'im-
porte
quoi !**

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 princiaux-ales et proviseur-es. 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 (y compris devant un Tribunal Administratif) !

- ▶ Je ne veux pas renouveler mon contrat, je ne suis pas obligé-e de signer ce papier qui dit que je renonce à une proposition d'emploi.
- ▶ Contrat renouvelé = pas de période d'essai !

⚠ Attention

**Et on
fait
quoi ?
Quelque
s 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-es, 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 nous contacter afin que nous intervenions syndicalement. Même si obtenir satisfaction risque d'être compliqué, il est important de ne pas rester sans réponse face à l'arbitraire des chef-fes. Un recours au TA peut également être envisagé selon la situation.

Sud éducation Guyane se bat contre la précarité au quotidien. Nous revendiquons la titularisation des tou-ttes les précaires de l'éducation, sans conditions de nationalité, de concours, de diplômes ou de formation.

Sud éducation Guyane cité des Castors 97300 CAYENNE

0594.38.86.08 - sudeducguyane@laposte.net

<http://www.sudeducationguyane.org>