



ACADEMIE DE POITIERS

Lettre d'avril 2022
de la Section Académique du
SNETAA FO
32, avenue Danton,
17000 La Rochelle
snetaa.s3.poitiers@gmail.com
<http://snetaa.poitiers.free.fr/>

213



SOMMAIRE :

*Numéro spécial : Conseiller Principal
d'Education et Assistant d'Education*

- Page 1 : Editorial.
- Page 2 à page 5: AED, un statut qui semble évoluer. Réalité ou maintien de la précarité ?

Tous les personnels Enseignants et d'Education de la voie professionnelle dans le même syndicat, le SNETAA FO.

... Numéro spécial CPE et AED ...

Le saviez-vous ? Le SNETAA, premier syndicat de l'enseignement professionnel, présent dans toutes les académies, dans tous les établissements de l'académie de Poitiers, syndique les enseignants titulaires stagiaires et contractuels, mais aussi les CPE et les AED.

Ce journal spécial vous est entièrement consacré. Le SNETAA peut vous apporter son expertise, son aide pour gérer des situations délicates de la vie professionnelle. Vous y trouverez des informations sur votre vie quotidienne, votre statut, vos droits, vos devoirs.

N'hésitez pas à contacter le SNETAA pour partager vos réactions, vos interrogations via le site (adresse en bas de page), la secrétaire académique (adresse en première page) ou votre correspondant d'établissement (voir panneau syndical).

Plus nous serons nombreux, plus nous serons écoutés, plus nous serons efficaces.

Bonne lecture.

Pour Bénédicte Moulin, Secrétaire Académique,
Jean-Luc Germaneau, membre du Bureau Académique



**Connaitre ses droits
pour pouvoir les défendre !**



Ni syndicalisme de refus,
ni syndicalisme d'accompagnement,
Pour un syndicalisme
revendicatif et responsable.

AED, un statut qui semble évoluer. Réalité ou maintien de la précarité ?

Après l'arrêté du 15 décembre 2021 permettant aux AED de faire des heures supplémentaires rémunérées, après le vote de l'Assemblée Nationale le 20 janvier 2022, le Sénat doit se pencher sur « la Loi visant à lutter contre la précarité des accompagnants des élèves en situation de handicap et des assistants d'éducation ».

Mais comment la seule rémunération des heures supplémentaires pourrait-elle répondre aux attentes légitimes des AED ?!

Comment la rémunération d'un temps travaillé pourrait à elle seule répondre aux besoins et revendications des AED qui ont des emplois précaires, qui travaillent 41h par semaine et qui ne bénéficient d'aucune formation pour accomplir leurs missions ?

Ce qu'il faut c'est une revalorisation de leur salaire, une amélioration des conditions de travail et un environnement de travail satisfaisant !

Pour répondre aux revendications pour mettre fin à la précarité des contrats, la possibilité est désormais donnée au Chef d'établissement de « Cdiser » des assistants d'éducation au terme de leur six ans d'exercice dans un EPLE.

Cdésation ... oui sur quel temps de travail ?

La proposition de loi adoptée par l'Assemblée Nationale modifie l'article L.916-1 du Code de l'Éducation, « un décret définit les conditions dans lesquelles l'état peut conclure un contrat à durée indéterminée avec une personne ayant exercé pendant six ans en qualité d'assistant d'éducation, en vue de poursuivre ses missions ».

La Cdésation des AED sonnera-t-elle la fin de la précarisation des contrats ?

Cette mesure, si elle résout en partie la question de la précarité des AED, ne règle pas tout.

En effet, les AED sont déjà soumis au bon vouloir des directions que ce soit au niveau de leurs missions, de leur temps de travail et de leur charge de travail.

Comment ne pas imaginer que des directions d'établissement ne continueront pas à faire du chantage à l'emploi plaçant de fait ces personnels dans une nouvelle forme de précarisation et par extension de soumission ?

Car le responsable hiérarchique des AED est le Chef d'établissement. Les CPE n'ont qu'une autorité fonctionnelle.

Le terme de chef de service communément employé est totalement erroné car il n'est pas inscrit dans la circulaire de missions du Conseiller Principal d'Éducation qui « Sous l'autorité du chef d'établissement et éventuellement de son adjoint [...] exercent leurs responsabilités éducatives dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire, organisent le service et contrôlent les activités des personnels chargés des tâches de surveillance. » (Circulaire DGRH B1-3 n° 2015-139 du 10 août 2015).

Pas de chef de service, une autorité fonctionnelle déléguée par le Chef d'établissement.

Face à cette dérive managériale comment les AED peuvent-ils pleinement s'inscrire dans une dynamique collective ?

Qui peut s'étonner qu'un AED dont le contrat débute le 1er septembre sans être formé et n'ayant aucune connaissance professionnelle du monde éducatif ne soit pas immédiatement opérationnel ?

Alors que les AED sont indispensables à la bonne marche de nos établissements et exercent des missions qui doivent être pleinement reconnues et valorisées, pourquoi ne peuvent-ils pas bénéficier de formations sur l'approche de l'adolescent, la prise en charge des situations de conflits, les conduites à risque, le décrochage, la gestion d'un internat et ce qui prime la mise à distance émotionnelle ?

Ensemble, exigeons que les AED bénéficient de formation sur le temps de travail !



AED, des professionnels non reconnus . . .

Les AED ont été peu mis en avant sur la période de crise sanitaire alors que dès la reprise en mai 2020 ils ont été les plus exposés :

- Surveillance des selfs avec l'ensemble des élèves, des personnels et commensaux sans masque,
- Surveillance des dortoirs des internats où, on le sait, la tolérance quant au non-port du masque par les internes était admise.
- Les AED ont dû continuellement procéder à des réajustements avec les élèves qui pour bon nombre adoptaient une posture de défi sur le port du masque.

Le tout sans obtenir la mise à disposition de masques FFP2 en dépit de demandes fortes de ces personnels.

Si le 14 mars 2022 un allègement des mesures sanitaires est applicable dans les établissements scolaires, la rentrée 2021 a été marquée par une gestion difficile des vies scolaires du fait des arrêts maladie des AED pour Covid 19. En professionnels impliqués, ils ont su se mobiliser et assurer au maximum le bon fonctionnement des établissements souvent au détriment d'un sentiment d'épuisement.

Les AED, des professionnels non considérés.

Les grèves des 17 et 27 janvier et du 8 février ont mis dans la lumière ces personnels trop souvent oubliés au sein de l'Éducation Nationale et ont permis aux AED d'exprimer, en plus des revendications salariales, leur épuisement professionnel et le manque de reconnaissance de leur travail. Ils ont porté avec détermination des revendications sur le salaire, sur les conditions de travail et l'exigence d'une baisse du temps de travail.

Les AED, acteurs indispensables à nos établissements.

La loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 mentionne « exercer des fonctions ». Les AED exercent bien des fonctions, des fonctions indispensables, mais qui ne sont pas reconnues à leur juste valeur.

Leur rôle est primordial et leur place est centrale :

- Régulateurs des tensions,
- Vigies de la sécurité des biens et des personnes,
- Acteurs du soutien scolaire et de la préparation des élèves au DNB et à l'ASSR,
- Associés aux projets sportifs, culturels, pédagogiques et artistiques.

Les AED sont les piliers et la garantie d'un fonctionnement homogène.

Ils sont sollicités dans certains établissements pour surveiller les examens du CAP, du bac professionnel (principe de réalité des périodes d'examen où les enseignants sont aussi monopolisés sur les jurys d'examen ce qui entraîne donc une pénurie de surveillants de salle).

A ce titre, les AED réquisitionnés doivent avoir un ordre de mission délivré par le Rectorat. De plus, aucune surveillance de CCF n'est à prendre en charge par un AED, cela relève des obligations pédagogiques de l'enseignant.

Les AED font partie de la communauté éducative et pédagogique.

Leurs revendications sur la reconnaissance de leur métier et sur la sécurisation de leur carrière sont légitimes.



AED, cotisation syndicale 49 €, pour une année entière, soit environ 16 € après déduction fiscale de 66%



Pour adhérer au SNETAA FO : par [formulaire papier](#) ;
Par [internet directement](http://www.snetaa.org) en ligne sur <http://www.snetaa.org>

... et oubliées dans les revendications.

Il arrive encore que les AED soient contraints de faire des semaines de 51h pour raisons de service afin de palier à des absences de collègues (remplacement sur une nuitée par exemple).

Trop souvent, faute de moyens humains suffisants, les AED doivent surveiller deux étages dans les internats, ce qui crée inévitablement un surcroît de travail et engage leur responsabilité professionnelle en cas de problèmes.

Le jeu de chaises musicales dans les remplacements des nuitées amène les CPE à appauvrir le présentiel sur la journée. Rappelons que les AED ont un battement de 10h entre chaque service. Les vies scolaires peu dotées en moyens de surveillance sont alors sous pression. Le CPE se retrouve à devoir assumer le travail de l'AED en plus de sa charge de travail pour permettre le bon fonctionnement de l'établissement.

Qui au sein de l'Education Nationale accepterait de telles conditions de travail !

Mais quelles revendications possibles pour des personnels isolés dans les établissements ?

Comment exprimer un refus sans s'exposer à un non-renouvellement du contrat de travail ?

Les AED doivent faire face au brouillage et à la multiplication des missions

Souvent les AED s'interrogent sur le fait d'être si peu consultés sur des propositions d'amélioration de leur espace de travail, le temps réparti aux tâches à réaliser et à la considération sur le côté anxiogène d'un cadre professionnel où la gestion de l'urgence prime.

Le glissement de tâches alourdit bien souvent le quotidien des AED.

Ils dénoncent souvent une charge de travail trop lourde et dans certaines vies scolaires, ils s'étonnent d'être des « adjoints » de CPE.

Depuis la circulaire n° 2008-108 du 21-8-2008, les tâches des AED se sont élargies : « Ce sont toutes les missions autres que celle d'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques prévue au 2° de l'article 1er du décret du 6 juin 2003 modifié »

Ainsi, apparaît ainsi la notion de AED - référent de classe : « Être référent d'une classe ou d'un niveau en collaboration avec le CPE (suivi des absences, participation au conseil de classe) ».

- Quel signal envoyé au CPE qui a la charge d'assurer le suivi des classes ?
- L'AED est-il une extension du CPE ?
- Comment un AED peut-il être présent au conseil de classe alors qu'il fait déjà 41h par semaine ?
- Ajout d'heures hebdomadaires ?
- Quelle responsabilité ?

De même, trop souvent dans nos établissements, il est demandé aux AED de remplir des tâches qui dépassent largement le cadre de leurs missions (aménagement de salles, manutention, port de charges, déplacement de mobilier, ...).

Un positionnement des CPE dans la gestion des AED qui questionne.

Quand les AED demandent une clarification du positionnement des CPE : le CPE est-il un gestionnaire de ressource humaine, un accompagnateur dans les missions des AED, un atout bienveillant ou un exécutif dont le besoin organisationnel prévaut sur les relations interpersonnelles ?

Le couperet lié au renouvellement de contrat induit par la relation entre le CPE et l'AED fausse la qualité d'un exercice professionnel où le manque de formation au sens large (formation sur une année par session et thématique définie) masque les besoins et les font taire.

Si la régulation est nécessaire sur bien des points, il appartient au Chef d'établissement, recruteur et supérieur hiérarchique des AED de poser ses attentes, préciser les axes prioritaires de travail. C'est à lui de rencontrer les personnels exerçant sous son autorité et d'investir le champ relationnel et de connaissance d'un personnel exerçant sous son autorité.

La réforme du décret 86-83 et la circulaire du 20 octobre 2016 précisent que l'entretien professionnel est réalisé par le Chef d'établissement, supérieur hiérarchique direct et recruteur

Lors des entretiens dits d'entrée dans la fonction, à mi-parcours de l'année, les AED devraient être reçus par le Chef d'établissement en présence du CPE. Malheureusement, trop souvent cet entretien est mené par le CPE seul.

La question de l'entretien professionnel est primordiale car il est souvent associé à une possibilité d'avancement de carrière. Mais actuellement, quel avancement de carrière dans le statut des AED ? Aucun ! Plus encore, il peut être un moyen de coercition afin d'obtenir des concessions de la part de l'agent : acceptation d'heures supplémentaires, acceptation de remplacement ...

L'entretien doit s'inscrire dans une volonté d'amener les acteurs de la vie scolaire à une réflexion dans une optique d'amélioration de la vie scolaire dans l'intérêt de tous. C'est d'ailleurs ce que stipule le décret du 16 septembre 2014 stipule : « La valeur des agents sera appréciée par un entretien professionnel. Mettre en valeur, comprendre le manque de motivation, accompagner les besoins ».

Des pressions au renouvellement du contrat de travail.

Les AED dénoncent les pressions sur le renouvellement de leur contrat de travail qu'ils subissent dans l'exercice de leur service.

Ce chantage à l'emploi et cette insécurité sont inacceptables et d'une violence rare.

Mais ces pressions ne sont pas les seules. Des AED ont expliqué devoir trouver eux-mêmes un remplaçant quand ils sont absents, notamment pour maladie avec arrêt de travail.

Cette culpabilisation de l'absence est intolérable et particulièrement choquante !

Tout cela se passe dans un contexte où les moyens humains s'amenuisent continuellement.

Pour stabiliser les équipes il faut permettre à chacun d'exercer ses fonctions sans ressentir une pression à la perte de l'emploi. Museler les professionnels ne permettra jamais de permettre ce qui est fondamental pour obtenir un climat serein au sein de nos établissements : l'investissement, la compréhension de ce qui délimite nos missions, partager des valeurs communes.

C'est dans l'arbitrage du Chef d'établissement que peuvent se construire les repères de nos collègues AED. Un arbitrage structurant, bienveillant et motivant.

L'autoritarisme ne mobilisera jamais les énergies mais faire autorité à l'inverse mobilise les savoirs pour le bien de tous...

Difficile pour les AED de trouver leur place.

Quel est le temps accordé à la formation des AED jetés dans l'arène des rentrées scolaires et dont les manquements sont principalement liés à une méconnaissance du système éducatif ?

Les réunions de vie scolaire pour harmoniser les pratiques ne sont pas assez nombreuses et dans certains établissements avec une autorité descendante du CPE, sans véritable temps d'échanges et d'écoute.

S'inscrire dans un processus de communication ce n'est pas réduire le temps où la personne objet de l'entretien peut s'exprimer. Il est de la compétence propre du chef d'établissement de mettre en place ces entretiens professionnels.

Pour stabiliser les équipes il faut permettre à chacun d'exercer ses fonctions sans ressentir une pression à la perte de l'emploi. Museler les professionnels ne permettra jamais de permettre ce qui est fondamental pour obtenir un climat serein au sein de nos établissements : l'investissement, la compréhension de ce qui délimite nos missions, partager des valeurs communes.

C'est dans l'arbitrage du Chef d'établissement que peuvent se construire les repères de nos collègues AED. Un arbitrage structurant, bienveillant et motivant.

L'autoritarisme ne mobilisera jamais les énergies mais faire autorité à l'inverse mobilise les savoirs pour le bien de tous...

Tout cela se passe dans un contexte où les moyens humains s'amenuisent continuellement.

Les moyens ne prennent pas en compte la réalité de terrain et les besoins à pourvoir.

Les missions des AED augmentent et les obligations des AED poursuivant leurs études rendent difficile le fonctionnement de la vie scolaire.

C'est une réalité pas une fatalité. Il faut des postes d'AED supplémentaires dans les vies scolaires qui subissent toutes une diminution de moyens. En lycée professionnel, le développement exponentiel des apprentis en bac pro et CAP n'est pas pris en compte par la DGH pour les moyens alloués pour les postes d'AED.

Comment assurer la sécurité des lieux et des personnes avec un nombre insuffisant d'acteurs de terrain ? La présence des AED est gage d'occupation de terrain. Un terrain scolaire non occupé par manque de personnels fragilise l'établissement.

Des moyens supplémentaires sont nécessaires afin d'augmenter les postes d'AED et de CPE. Les dotations doivent tenir compte des besoins.

Les temps partiels représentent la majorité des recrutements d'AED, les repas pris sur le temps de travail du midi, du soir et du petit déjeuner sont à la charge des AED alors qu'ils surveillent les élèves ! Réveillons-nous car la pénurie des candidatures avance d'année en année.

POUR DES RECRUTEMENTS A LA HAUTEUR DES BESOINS



Florence VICENZI,
Correspondante Académique CPE, SNETAA FO de l'Académie de Poitiers