



LA SEMAINE DU SAIPER :

contact@saiper.net

**Du 19 SEPTEMBRE
2022**

CONTRACTUELS ALTERNANTS

Une indemnité de Sujétion de Formation de 700€ / an est créée par décret).

L'ISF est destinée aux étudiants en master MEEF qui effectuent une alternance (contractuels alternants).

Comme l'IFF pour les PES, elle est versée pour compenser les frais de déplacements effectués entre le lieu de formation et l'école ou l'établissement d'enseignement.

Elle est cumulable avec la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement ou le « forfait mobilités durables ».

Son montant (700 € brut / an, versés mensuellement) est défini par l'arrêté du 9 août 2022.

Rappel: Le cadre de gestion des contractuels alternants est détaillé dans la note de service du 27 novembre 2020

Mise en place de l'indemnité REP+

Une nouvelle indemnité REP+ à part variable a été créée par le Ministère, qui s'ajoutera aux indemnités actuelles. Cette part est conditionnée à des objectifs à atteindre.

L'introduction du mérite dans les éléments de rémunération des personnels de l'Éducation nationale traduit la volonté idéologique de J-M. Blanquer d'introduire, quoi qu'il en coûte, le mérite dans la rémunération.

Au lieu d'apporter une reconnaissance de l'investissement des personnels, cette mesure va créer des tensions entre les établissements et dans les équipes, faisant fi de la notion même de réseau.

LE CADRE GENERAL

Pour tous les agents mentionnés à l'article 1 du décret 2015-1087 du 28.08.15 (enseignants, personnels de direction, administratifs et techniques, PSY EN EDA, CPE, personnels sociaux et de santé), la part fixe du montant annuel de la prime REP + est revalorisée de 400€ (ce qui portera le montant de la part fixe à 5 816€ brut).

Une part modulable « *visant à reconnaître l'engagement professionnel collectif des équipes en établissements et en écoles, ainsi que l'engagement professionnel individuel des inspecteurs de l'EN chargés du pilotage d'au moins un réseau d'EP renforcé* » est versée aux agents selon la répartition suivante :

25% au plus des agents concernés de l'académie recevront une part modulable de 600€

50 % des agents concernés de l'académie recevront une part modulable de 360€

25% au moins des agents concernés de l'académie recevront une part modulable de 200€

Attention : pour cette première année de mise en œuvre, la période de prise en compte du versement de la prime court de juillet à décembre 2021. Certains personnels ayant eu une affectation hors REP + en septembre 2021 devront toucher la prime au prorata du temps passé en REP +. Il en est de même pour ceux affectés en REP + depuis septembre 2021.

A noter que, à ce stade, si l'administration académique a pris connaissance de la récente décision du Conseil d'Etat reconnaissant les AED comme agents devant toucher la prime REP +, elle ne les a pas inclus dans les personnels concernés car elle n'a reçu aucune directive du ministère en ce sens.

Concrètement :

L'application des règles de mise en œuvre a été très variable selon les académies :

A Paris :

Lors du CTA du 15 février 2022, il a été annoncé que, pour le premier versement de cette année scolaire, le travail n'était pas assez abouti pour répondre à la commande ministérielle et utiliser les critères suggérés.

Il a donc été décidé que c'est la difficulté liée au contexte social qui déterminerait le niveau de la prime pour ce premier versement, en utilisant l'IPS des collèges concernés. Dans d'autres académies des groupes de travail ont été menés avec les organisations syndicales.

A la Réunion ce sont les IEN entre eux qui ont décidé des critères sans aucune autre forme de concertation ; cela s'est fait en toute opacité et le pire est qu'il semble y avoir eu des attributions erronées dans plusieurs circonscriptions !!

Rappelons tout d'abord que la prime REP+ ne s'adresse qu'à une petite part des agents : celles et ceux qui travaillent en REP+. Et encore, certaines catégories de personnels en sont actuellement exclues (CPC, secrétaire de circonscription, PSY EN EDO, AESH, AED).

LA QUESTION DES AED

Dans quelles conditions un AEd peut-il prétendre à un CDI ?

Un AEd pourra être éligible à un CDI si il ou elle a exercé pendant 6 ans en qualité d'AEd. L'article 1 ter précise que « *Pour l'appréciation de la période d'engagement de six ans, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet* ».

De plus, à la différence des autres contrats de non-titulaires, une personne pourra être éligible au CDI même si elle a connu des interruptions de contrat de plus de 4 mois et même si elle n'est plus en contrat au moment de la publication du décret. (Article 9)

Exemple : Un AEd ayant travaillé pendant 6 ans de 2015 et 2021 peut de nouveau postuler pour un poste d'AEd et pourra signer un CDI.

Quel est l'indice de rémunération d'un·e AEd en CDI ?

Un·e AEd (article 1 ter) en CDI, à plein temps, doit percevoir une rémunération **brute** mensuelle (basée sur l'indice majoré = 362) égale à 1 696,34 € soit environ 40 euros au-dessus du SMIC !

Comment évoluera la rémunération des AEd en CDI ?

Pour l'heure, aucune grille n'est définie. De plus, tous les trois ans, il y aura un entretien professionnel qui pourra être réalisé

Pour s'en convaincre, l'article 1 quater du décret :

L'assistant d'éducation bénéficie au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel conduit par le chef d'établissement dans lequel il exerce entièrement ou majoritairement ses fonctions ou par le conseiller principal d'éducation par délégation. Lorsque l'assistant d'éducation exerce entièrement ou majoritairement ses fonctions dans une école, son évaluation est réalisée par le directeur d'école concerné par délégation de l'inspecteur de circonscription.

Les dispositions de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 susvisé relatives à l'entretien professionnel, au compte rendu et à la demande de révision du compte rendu leur sont applicables.

Un arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale fixe les modalités d'organisation de l'entretien professionnel et les critères à partir desquels la valeur professionnelle des assistants d'éducation est appréciée au terme de cet entretien ainsi que le contenu du compte rendu. »

Y aura-t-il une automaticité du passage en CDI pour les AEd à 6 ans d'ancienneté ?

En théorie oui, il n'y a pas de limitation ou de quota. En pratique, les évictions par non-renouvellement sont possibles pour limiter la multiplication des effectifs en CDI.

En cas de non-renouvellement, le courrier de non-renouvellement doit être envoyé au moins 2 mois avant la fin du contrat. Dans ces conditions, il faudra jouer sur le non-respect de ces délais pour imposer l'embauche en CDI. Or, la procédure juridique n'est pas protectrice,

Quelle quotité horaire pour un AEd en CDI ?

Rien n'est précisé. Le précédent contrat ne garantira pas la quotité horaire lors du passage en CDI. Les AEd pourraient donc se retrouver avec un temps de travail (et donc un salaire !) inférieur à ce qu'ils et elles avaient l'année précédente.

Quelles sont les conditions de formation des AEd une fois en CDI ? Disposeront-ils du crédit d'heures pour formation, comme c'est le cas pour les CDD ?

Non. L'article 5 précise que le crédit d'heures pour formation pro ou universitaire ne s'applique pas aux AEd en CDI.

Le Ministère a toutefois ajouté un élément

« Les assistants d'éducation peuvent bénéficier des actions de formation professionnelle tout au long de la vie prévues par le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions résultant du décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004. »

Quelles sont les modalités de rupture de contrat pour un AEd ?

Qu'il soit en CDD ou CDI, la procédure ne change pas. En cas de faute professionnelle constatée, le Rectorat, sur proposition du rapport du chef d'établissement, peut prononcer un licenciement après passage en Commission Consultative Paritaire Académique (CCPA).

Bien entendu, pour les AEd en CDD, le risque court toujours que les chefs ne renouvellent pas le contrat. Ils doivent le signaler au moins 2 mois avant la fin du contrat mais aucune justification particulière ne leur est demandée.