

FÉDÉRATION SUD ÉDUCATION

WWW.SUDEDUCATION.ORG
FEDE@SUDEDUCATION.ORG



Paris, le 3 novembre 2025

AED : NOUVELLE CIRCULAIRE, MÊME PRÉCARITÉ !

Le ministère de l'Éducation nationale a fini par publier l'actualisation du cadre de gestion pour les personnels AED prévue depuis 2003. Les dernières mobilisations des personnels des vies scolaires montrent à quel point ce cadre de gestion était insuffisant mais son actualisation se révèle décevante sur de nombreux points puisqu'elle ne permet pas de véritable déprécarisation du métier.

SUD éducation a participé aux réunions de concertation afin de défendre les droits des AED et d'en gagner de nouveaux !

SUD éducation a porté de nombreux amendements pour sécuriser les emplois et garantir de meilleures conditions de travail pour toutes et tous. Ainsi notre syndicat a obtenu que certaines dispositions soient inscrites formellement dans le cadre de gestion : en premier lieu, la durée du contrat ne peut être bornée par la date d'expiration du titre de séjour en cours pour un·e ressortissant·e étranger·e, il s'agit d'une revendication forte de SUD éducation qui était déjà intervenu pour dénoncer cette pratique largement discriminante dans les établissements.

De même, SUD éducation a obtenu le décompte des services effectués en tant qu'AED dans d'autres ministères dans l'accès au CDI, l'inscription du calcul des temps de déplacement entre deux lieux de travail au cours d'une même journée comme du temps de travail ainsi que l'interdiction d'imposer une période d'essai en cas de changement d'académie. Enfin, SUD éducation a porté plusieurs amendements concernant le temps de travail des AED et a obtenu que les modifications d'emploi du temps doivent intervenir dans un délai raisonnable, par écrit, et doivent prendre en compte les contraintes personnelles de l'agent·e dans la mesure du possible.

Il reste toutefois des points sur lesquels nous devrons être vigilant·es. Le sujet de l'autorité hiérarchique reste à clarifier puisque SUD éducation accompagne régulièrement des équipes AED en conflit avec des CPE qui revendiquent être leurs supérieur·es hiérarchiques, contrairement aux dispositions réglementaires qui indiquent que ce sont les chef·fes d'établissement qui ont une autorité hiérarchique sur les AED. Il est bien précisé dans le nouveau cadre de gestion que le ou la chef·fe d'établissement est l'autorité hiérarchique et qu'il peut associer le personnel CPE par exemple à la procédure de recrutement. De même, c'est le ou la chef·fe d'établissement qui signe le compte rendu de l'entretien professionnel. SUD éducation s'oppose à la conduite de cet entretien par le ou la CPE car il s'agit d'un acte de gestion des ressources humaines qui n'entre pas dans ses fonctions, néanmoins les amendements en ce sens ont été rejetés par l'administration.

De même, SUD éducation a accompagné de nombreux·ses AED qui se voyaient proposer une succession de contrats de six mois et avait dénoncé cette pratique comme une période d'essai déguisée. Les chef·fes d'établissement se défendaient en citant la précédente circulaire qui prévoyait la possibilité de conclure des contrats pour une durée inférieure à l'année scolaire pour "des situations particulières liées à l'organisation et à la situation de l'établissement". Or le nouveau cadre de gestion devrait mettre fin à cette pratique en précisant que les contrats sont conclus pour "une durée correspondant au besoin à pourvoir". Par cette formulation la DGRH entend qu'à l'exception de situations particulières comme le remplacement d'un·e AED arrêté·e, les contrats doivent couvrir l'année scolaire puisque les besoins sont calculés en année scolaire dans l'Éducation nationale. SUD éducation reste présent aux côtés des personnels AED qui se verraien impo·ser des contrats courts par leur employeur.

Enfin, SUD éducation a porté des amendements importants qui n'ont pas été re·pris par l'administration et sur lesquels il faut continuer à se mobiliser. L'employeur continue de préconiser une période d'essai de 2 mois pour des contrats annuels alors que les textes laissent entendre que celle-ci ne devrait s'étendre que sur un mois. De même, le ministère refuse toujours le caractère automatique du passage en CDI après 6 ans de service et reste embarrassé sur la question du ré·emploi des personnels arrivés au terme des 6 ans de service.

Le ministère continue à intégrer le décompte des deux jours de fractionnement dans le calcul annuel du temps de travail (en rapportant sur 1593h et non 1607h) alors que cette possibilité va à l'encontre de l'esprit de cette disposition qui prévoit

de pouvoir bénéficier de deux jours de congés par an pour les personnels qui n'ont pas le choix de leurs dates de congés.

Enfin, le nouveau cadre de gestion est très insuffisant dans son volet formation puisque rien n'est mis en place sur le terrain pour permettre une véritable formation professionnelle, et il n'apporte aucune avancée en matière de rémunération. SUD éducation revendique une grille salariale pour les AED afin qu'elles et ils bénéficient de véritables augmentations de salaire, à l'ancienneté, de manière déconnectée de l'entretien professionnel.

Sur le sujet des rémunérations comme sur celui de la création d'un vrai statut de la Fonction publique pour les AED, nous n'aurons que ce que nous arracherons par la lutte syndicale, alors organisons-nous et mobilisons-nous !

SUD éducation revendique pour les AED :

- la titularisation sans condition de concours, d'ancienneté ni de nationalité de tou·tes les AED dans un corps de fonctionnaire grâce à la création d'un statut d'éducateur·trice scolaire ;
- l'augmentation des salaires avec une grille de progression salariale à l'ancienneté ; un salaire minimum à 2200 euros bruts (soit 1870 euros nets, primes et indemnités comprises) ;
- l'accès aux primes et indemnités dans les mêmes conditions et aux mêmes montants que ceux fixés pour les autres personnels (notamment l'indemnité REP/REP+) ;
- la baisse du temps de travail, pour un temps plein à 32h ;
- la suppression du forfait nuit en internat ;
- le recrutement massif de personnels AED et la fin du recrutement par les chef·fes d'établissement : pour un recrutement académique ;
- l'accès à une formation initiale et continue, sur temps de service ;
- la création de brigades de remplacement pour assurer les remplacements des collègues absent·es ;
- un droit à la mobilité, inter-académique et intra-académique.