

Assistants d'éducation

A QUI PROFITE L'ARRÊTÉ SUR L'ÉVALUATION DES AED ?

ACCÈS AU CDI : L'ARBITRAIRE LOCAL

Depuis maintenant un an, le ministère a réuni plusieurs groupes de travail consacrés à la circulaire du 11 juin 2003 relative au « cadre de gestion » des assistants d'éducation. Il souhaite y intégrer les nouvelles dispositions (accès au CDI, etc). Le syndicat a déploré que ce toilettage n'améliore pas l'existant et n'ouvre pas de nouveaux droits pour les AED. A ce jour, la nouvelle version de cette circulaire n'est toujours pas parue.

En revanche, le ministère a publié le 27 janvier 2025 un arrêté « relatif à l'évaluation professionnelle des assistants d'éducation ». Cet arrêté était prévu par le décret du 6 juin 2003 afin de fixer « 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. » Il n'avait jamais été publié jusque là.

A QUI PROFITE CETTE ÉVALUATION ?

Force ouvrière n'était pas demandeuse de cet arrêté car cette évaluation présente deux écueils.

D'une part, on constate que la fiche d'évaluation s'articule avec la fiche de poste, elle-même redéfinie par chaque établissement en fonction de son fonctionnement. Dans ce cas, on aboutit à une grille d'évaluation « maison ».

D'autre part, les critères d'appréciation de la valeur professionnelle mentionnés dans la grille annexée à l'arrêté du 27 janvier 2025 est tellement générique qu'elle est, à deux exceptions près, la même que celle qui est utilisée pour l'évaluation des AESH dont les missions sont différentes. On aboutit cette fois à une évaluation basée sur des critères qui ne reflètent pas les spécificités des missions des AED. Sans les deux cas, cette évaluation n'apporte aucune amélioration aux AED mais fournit un outil de gestion pour la direction de l'établissement.

UNE ÉVALUATION POUR QUOI FAIRE ?

On peut donc s'interroger sur la fonction d'une telle évaluation. Alors qu'elle est censée permettre d'envisager une évolution professionnelle, dans les faits elle ne débouche sur aucune augmentation de salaire puisque celui des AED est bloqué au SMIC. Finalement cette évaluation sert surtout à justifier un renouvellement de contrat, une fin de contrat ou un refus de CDI. Cela s'apparente donc souvent à un entretien d'embauche à l'envers qui laisse les AED mécontents du peu de reconnaissance professionnelle dont témoigne un tel dispositif.

L'arrêté du 27 janvier 2025 prévoit que chaque AED ait la possibilité de contester son évaluation auprès du rectorat. FO conseille aux AED d'exercer ce recours s'ils estiment que leur évaluation ne reflète pas la qualité de leur service. Le syndicat invite les AED qui souhaiteraient engager cette procédure à prendre conseil auprès du SNFOLC pour être aidé à chaque étape.

MISSIONS DU CPE. UN REcul DU MINISTÈRE

Lors des groupes de travail ministériels la FNEC-FP FO a dénoncé les dispositions qui prévoyaient, dans le projet d'arrêté, de confier aux CPE l'évaluation des AED, la conduite de l'entretien, la rédaction et la signature du compte-rendu écrit de l'entretien. En contradiction avec ce que prévoit la circulaire mission des CPE de 2015, il confiait aux CPE des missions pour lesquelles ils ne détiennent pas l'autorité administrative. Ceux-ci ne sont pas chefs de service : ils sont chargés de l'organisation du service, c'est différent.

Le SNFOLC se félicite que le ministère ait finalement modifié l'arrêté en confiant aux CPE la possibilité de conduire l'entretien mais en ne leur attribuant plus les responsabilités qui sont celles du chef d'établissement. Cette confusion aurait été source de tensions au sein de la vie scolaire.

CDISATION, L'ARBITRAIRE LOCAL ÉRIGÉ EN PRINCIPE

Cet arrêté du 27 janvier est publié au moment où de nombreux AED peuvent voir leur CDD requalifié en CDI.

Il est à craindre que ce nouvel outil de gestion des AED ne soit utilisé pour justifier les choix de la direction de maintenir les AED dans l'emploi ou non, selon des définitions locales des règles de CDisation. En effet, le SNFOLC dénonce le fait que le ministère et les rectorats entretiennent l'arbitraire local en instituant des conditions d'accès au CDI soumises au bon vouloir ou aux conceptions personnelles du chef d'établissement en la matière. Ainsi dans tel établissement les AED sont tous en CDI. Dans tel autre, le proviseur décide qu'un seul AED par bâtiment pourra accéder à un CDI, dans tel autre tous les CDI sont refusés car le principal est contre la précarité...

FO a demandé au ministère que la décision d'accorder l'accès au contrat à durée indéterminée revienne au rectorat afin de permettre aux AED, en cas de refus, d'exercer un recours en contestation et saisir la commission consultative paritaire des AED.

Dans ce contexte difficile, plus que jamais les assistants d'éducation ont besoin de l'aide du syndicat. Les AED peuvent compter sur le SNFOLC pour les défendre au quotidien, aussi bien dans leur établissement qu'auprès du rectorat et du ministère.

LE SNFOLC REVENDIQUE POUR LES ASSISTANTS D'ÉDUCATION ET LES ASSISTANTS PÉDAGOGIQUES :

- ▶ Un vrai statut de la fonction publique, un vrai salaire
- ▶ Une progression automatique et nationale de leur rémunération sur la base de leur ancienneté.
- ▶ L'augmentation des postes à hauteur des besoins et la garantie de réemploi.