

La rentrée s'annonce difficile, le statut régissant notre job n'ayant pas subi d'évolutions notables. Encore et toujours en ce mois de septembre nous dépendons du bon vouloir de notre chef d'établissement. Il nous faut considérer ces derniers d'abord comme des patrons, souvent à l'initiative de décisions potentiellement arbitraires.

L'actualité de cette rentrée en témoigne : l'ouverture massive de postes d'AP dans des collèges de l'académie a conforté ces personnels dans leur rôle de bouche-trou : chargés de l'appui aux équipes pédagogiques, ils/elles peuvent désormais surveiller, et en toute illégalité en certains endroits, s'occuper du standard voire même enseigner... Dans les établissements dont l'équipe de direction a changé, sont arrivés de nouvelles organisations du travail souvent discutables, et mises en place bien trop souvent au détriment du salarié. On pensera aussi aux nouveaux arrivants qui auront le malheur de voir leur premier salaire seulement arriver en octobre.

Une réalité bien plus âpre que celle véhiculée par les médias et tue par les syndicats majoritaires qui solliciteront vos voix cette année pour une partie de rami électoral.

Nous nous contenterons ici d'analyser ces problèmes et d'apporter des propositions de solutions, d'organisations collectives, pour faire valoir et avancer nos droits...

Et puisque le fond de notre situation ne risque pas de changer les prochains mois, nous vous souhaitons bonne lecture, et vous donnons rendez-vous pour un prochain bulletin pour décembre ou janvier prochain...

Petit lexique pour précaire de l'institution...



AED/AE : assistants d'éducation. Ce sigle désigne à la fois un statut (celui des AVS, et AP), et les personnes effectuant les tâches de surveillance dans le premier et second degré depuis cinq ans

MI/SE : maître d'internat et surveillant d'externat. Personnels de surveillance au statut bien plus protecteur. La création des ces postes est gelée depuis cinq ans. Les derniers en poste sortiront du système cette année.

AP : assistants pédagogiques. Personnels chargés de l'appui aux équipes pédagogiques et de niveau bac+2 au moins, et recrutés principalement dans les ZEP. La mise en place de l'accompagnement scolaire cette année a eu pour conséquence une ouverture importante des postes dans le second degré

AVS : auxiliaire de vie scolaire. Personnels chargés de l'accompagnement individuel et collectif d'élèves handicapés en milieu scolaire, et des salariés qui souffre de la non-professionnalisation du métier.

E.V.S. : Emplois vie scolaire. Personnels de surveillance comme les AE ils sont recrutés via des emplois aidés de droit privé. La palme de la précarité...

E.P.L.E.: établissement public local d'enseignement. Entité administrative qui sous la houlette du chef d'établissement recrute les assistants d'éducation du collège en question et des écoles primaires environnantes

Sommaire :

Page 1 : Edito, Petit lexique pour précaires de l'institution

Page 2 à 4 : Dossier, « Organisation du temps de travail, un vrai bordel ! »

Page 5 : Analyse de la nouvelle circulaire n°2008-108

Page 6 et 7 : La CCP compétente à l'égard des assistant d'éducation arrive

Page 8 : Salaire en retard, demander des indemnités !

Page 9 : SUD éduc alsace et les AED

Page 10 : pourquoi se syndiquer à SUD éduc

Un bordel auquel il faut remédier ! Et personne ne le fera à notre place...

A l'occasion de chaque période de rentrée, nous voyons défilier au syndicat, des assistant-e-s d'éducation se plaignant de leur organisation du temps de travail : suppression des jours fériés, absence de pause lors de longues phases de travail, journée de solidarité,... autant d'exemples des difficultés relatives au temps de travail rencontrées par les personnels dans leur établissement. S'il est vrai que tous les personnels ne connaissent pas leurs droits, il est tout aussi vrai de dire que la pression hiérarchique, patronale, sont toujours plus présentes, que l'annualisation du temps de travail demeure une disposition juridique floue. Il s'agit, dans cet article, aussi bien d'explicitier les problèmes statutaires que cette question soulève, mais aussi d'avancer des solutions pour obtenir des améliorations de l'organisation de notre temps de travail.

L'organisation du temps de travail : un problème lié au statut.

En effet le problème que nous montrons du doigt ici est d'abord un problème qui repose sur les carences juridiques des textes officiels régissant le statut des assistants d'éducation. D'abord pour la simple raison que l'annualisation du temps de travail, en ce qui concerne les AE, mais pas seulement, demeure un concept flou dans son application, pauvre en jurisprudence. Le problème prend d'autant plus d'importance dans la mesure où les personnels de direction des établissements et les CPE encore à ce jour demeurent peu ou mal (in)formés à cette question. De plus, le fait que l'assistant d'éducation soit recruté par l'établissement a eu pour conséquence une hétérogénéité du traitement des AED selon leur établissement d'exercice : des principaux continuent, mais dans des cas de plus en plus rares, à réclamer à leurs personnels moins d'obligations que les textes réglementaires en vigueur n'en prévoient. Reste que la tendance est plutôt à une augmentation des litiges aux yeux des demandes d'aide en progression qui nous arrivent au syndicat. Il s'agit donc ici de faire un point juridique sur la question pour que vous puissiez vous défendre, et de vous apporter quelques débuts de solutions.

Sur le temps de travail.

Il est de 1607 heures pour un temps plein, et moitié moins pour un mi-temps. Ce temps correspond à celui d'un an de travail à 35 heures hebdomadaires avec cinq semaines de congés payés (soit 1600 heures selon le décret n° 2000-815), auxquelles d'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité qui est donc intégrée à vos semaines hebdomadaires de travail.

Si le contrat est d'une durée supérieure ou inférieure à un an, le temps de travail est proratisé (3214 pour un contrat de deux ans, 803,5 heures pour un contrat de six mois en temps plein).

Tout autre mode de calcul est caduque (on a déjà vu des employeurs inventant leur propre et avantageux mode de calcul...).

Sur la répartition du temps de travail

Il doit se répartir sur des périodes de 39 à 45 semaines. Ensuite, la répartition dans l'année, et dans la semaine, des obligations de service, est précisée par le contrat, dans le cadre annuel prévu par le premier alinéa de l'article 2 du décret du 6 juin 2003. Cette répartition peut comprendre un document connexe, lui aussi soumis à signature, qui est joint au contrat (une fiche annuelle de service par exemple, et qui doit être alors conservée).



Sur la journée de travail et ses pauses

Dans la mesure où les textes relatifs aux AE ne portent pas mention explicite de ces questions, c'est le code du travail qui prime :

- temps d'amplitude maximal d'une journée de travail ; 10 heures (cf. article 212-1 du code du travail)
- temps d'amplitude minimal entre deux journées de travail ; 11 heures (cf. article L. 220-1 du code du travail)

-en ce qui concerne les pauses, les employeurs ont aussi des obligations bien qu'ils s'en défendent : une pause de 20mn rémunérée au-delà de six heures de travail (cf. article L. 220-2 du code du travail). Au-delà de 20 minutes, l'obligation de rémunération ne tient plus.

Sur la restauration scolaire et les internats

Si vous prenez votre repas sur le temps de surveillance en restauration scolaire, sachez que l'on peut vous obliger à acheter le dit repas au restaurant scolaire, actuellement au prix de deux euros et quarante cents. Les éventuels frais de transport sont alors à la charge de l'employeur.

En internat le temps qui sépare le couché du levé des élèves compte forfaitairement pour trois heures.

EXEMPLE DE FICHE ANUELLE DE SERVICE

	sept	oct	nov	dec	janv	fév	mars	avril	mai	juin	juli	août	H
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	
SAMEDI	1			1		1	1			1			
DIMANCHE	2			2		2	2			2			
LUNDI	3	8,00		3	7,50	3	3			3	7,50		
MARDI	4	8,75		4	9,75	4	4			4	9,75	1	9,75
MERCREDI	5	R		5		5	B			5		2	
JEUDI	6			6		6				6		3	
VENDREDI	7			7		7				7		4	
SAMEDI	8			8		8				8		5	
DIMANCHE	9			9		9				9		6	
LUNDI	10	8,25		10	7,50	10	10			10	7,50	7	6,50
MARDI	11	9,75		11	9,75	11	11			11	9,75	8	6,50
MERCREDI	12	B		12	B	12	12			12		9	
JEUDI	13			13		13				13		10	
VENDREDI	14			14		14				14		11	
SAMEDI	15			15		15				15		12	
DIMANCHE	16			16		16				16		13	
LUNDI	17	9,25		17	7,50	17	17			17	7,50	14	
MARDI	18	8,75		18	9,75	18	18			18	9,75	15	
MERCREDI	19	R		19	R	19	19			19		16	
JEUDI	20			20		20				20		17	
VENDREDI	21			21		21				21		18	
SAMEDI	22			22		22				22		19	
DIMANCHE	23			23		23				23		20	
LUNDI	24	8,00		24	7,50	24	24			24	7,50	21	
MARDI	25	9,75		25	9,75	25	25			25	9,75	22	
MERCREDI	26	B		26	B	26	26			26		23	
JEUDI	27			27		27	27			27		24	
VENDREDI	28			28		28	28			28		25	
SAMEDI	29			29		29	29			29		26	
DIMANCHE	30			30		30	30			30		27	
LUNDI				31		31	31			31		28	
MARDI												29	
MERCREDI												30	
JEUDI												31	
VENDREDI													
SAMEDI													
DIMANCHE													
TOTAL		70,50	70,00	51,75	69,00	34,50	80,00	44,25	69,00	76,50	22,75	23,00	
												663,00	
												664,5	
												1,50	

Jours fériés

Horaires de la pré-rentée

Répartition hebdomadaire du temps de travail

Horaires des semaines administratives

Total mensuel d'heures travaillées

Total annuel d'heures travaillées

HORAIRE PERMANENCE = 09 h 00 - 12 H 00 = 03 H 00
13 H 30 - 17 H 00 = 03 H 30
ETE

Lundi 8 h 15 - 15 h 45 = 7 h 30
Mardi 7 h 45 - 17 h 30 = 9 h 45
Mercredi =
Jeudi =
Vendredi =
TOTAL 17 h 15

La fiche annuelle de service ou comment clarifier ses horaires...

Elle existe dans plusieurs établissements et peut constituer un début de solution pour que les personnels soient réellement informés de leur temps de travail effectif. Elle est certes un outil hermétique mais elle ne triche pas et permet de lever les suspensions. Si vous vous posez la question de sa mise en place dans votre établissement, vérifiez au préalable que votre administration vous lèse bien ; dans le cas où votre administration est permissive, la mise en place officielle d'un tel document desservirait votre intérêt. Nous avons décidé de vous présenter dans le détail une de ces fiches et de vous expliquer son contenu.

Sur la page précédente, il s'agit d'un de nos syndiqués travaillant à mi-temps dans un collège de la CUS. Son temps annuel de service est ici de 664,5 heures (803,5h-100h (décharge étudiante)- 39h (une heure hebdo de décharge à titre syndical)). Son établissement d'exercice, en plus du contrat, lui fait signer une fiche de service (toute mention nominative a été effacée de ce document afin de conserver l'anonymat du salarié en question). Ce document porte mention de plusieurs éléments :

- les horaires hebdomadaires de service de l'agent (ici lundi et mardi).
- des horaires spécifiques (semaine administrative, et pré-rentree).
- un tableau/calendrier dans lequel est reporté l'ensemble des heures travaillées par l'agent. Les cases du tableau sont grises et marquées d'un V pour les périodes de congés, simplement grises les week-end et jours fériés.
- en bas de chaque colonne du tableau, vous trouverez les totaux mensuels d'heures travaillées, à droite le total annuel d'heures travaillées.

Ce tableau est le seul moyen qui permet :

- de bien vérifier que la somme des semaines hebdomadaires de travail et des semaines administratives soit égale à votre temps de service annuel dû.
- de bien vérifier que votre administration ne vous a pas supprimé les jours fériés. Par exemple, prenez, dans ce tableau, la case de la Pentecôte (le 12 mai) : vous voyez que, bien que l'agent n'a pas travaillé ce jour de fermeture d'établissement, 7,5 heures de travail lui sont accordées comme n'importe quel lundi où il effectue un service de 7,5 heures en conformité avec l'article L. 222-1-1 du code du travail.

Historique de cette fiche :

Cette fiche est une seconde version d'une première qui avait consacré la suppression des jours fériés (ainsi dans la première version la case du 12 mai était vide). Il a fallu que les assistants d'éducation de l'établissement et SUD éducation alsace, appellent le rectorat qui avait alors rappelé à l'ordre le chef d'établissement. Le principal a alors adopté cette fiche amendée, et réduit le temps de travail de ses agents (ici, une demi-heure en moins chaque lundi à partir du mois d'octobre, mais pour les temps pleins le gain était de deux heures trente par semaine).

Comment gérer les heures supplémentaires ?

Elles n'existent pas au sens réglementaire, c'est à dire sous la forme d'un temps de travail supplémentaire moyennant une rémunération supplémentaire (cette pratique est même proscrite). Cependant il est fréquent, en cas de formation ou maladie d'un collègue, que nous en effectuons, mais moyennant récupération. Voici quelques rappels à ce sujet :

- dans tous les cas, vous n'avez aucune obligation d'accepter ces heures.
- ensuite, n'oubliez pas que vous n'avez jamais à récupérer le temps de vos maladies (on voit de tout dans l'institution...) et que vous n'avez plus à récupérer le temps que vous passez en examen ou concours (ce qui réduit considérablement l'intérêt de ces heures... cf. article p.5)
- marquez toutes les heures supplémentaires sur papier (date, heure...) en cas de litige avec l'employeur.
- n'hésitez pas de demander à votre CPE de tenir un registre de ces heures (cf. tableau ci-dessous), signé par vous et votre CPE chaque mois –et refusez de le signer en cas de litige-. Ce seront autant de pièces utiles en cas de contentieux juridiques vous opposant à votre employeur.

Nom de
l'agent: _____

Mois: _____

Date du service supplémentaire	Durée	Date de la récupération	Durée	Solde des heures

Date et signature du CPE:

Date et signature de
l'agent:

Analyse de la nouvelle circulaire n°2008-108

Courant avril 2008, une nouvelle circulaire relative aux AED a été publiée. Elle consacre quelques nouveautés de taille pour les assistants d'éducation et pédagogiques, en ce qui concerne les missions, les conditions de recrutement, et les autorisations spéciales d'absence pour raison d'examen. Il nous paraissait important de vous informer de ces changements, de vous livrer son contenu mais aussi ses conséquences sous-jacentes sur l'organisation de votre travail et vos missions.

L'élargissement des fonctions des assistants d'éducation.

De nouvelles missions sont mises en place parmi lesquelles l'aide aux devoirs et aux leçons ainsi que la participation à des activités artistiques. On constate donc que la liste des missions s'allonge toujours un peu plus et maintient les AED dans une position de personnel à tout faire dans l'établissement... On peut s'interroger sur la mission d'aide aux devoirs qui télescope celle des assistants pédagogiques. Si, dans de nombreux établissements, de nouveaux postes d'AP ont été créés, dans le cadre de la politique de mise en place d'aide aux devoirs instaurée par Darcos, il est à craindre que, dans les établissements où de pareils postes n'ont pas été créés, les conditions de travail se dégradent : avec un même effectif et des missions supplémentaires sur des journées qui ne comptent toujours que 24 heures, on peut aisément deviner le résultat de l'équation...Vigilance.

Les nouvelles conditions d'emploi des assistants pédagogiques.

Ils peuvent être désormais recrutés à temps partiel comme complet (avec alors un temps de décharge de préparation pouvant aller jusqu'à 200 heures). De plus, le service de ces personnels pourra être proratisé entre des fonctions d'AED (surveillance par exemple) et d'AP... On tient à rappeler que les AP n'ont toujours pas une rémunération de niveau bac+2, bien que l'on réclame d'eux ce niveau d'étude et l'on s'interroge encore du bien-fondé du service à temps plein pour des personnels généralement censés préparer des concours...Le premier conseil que nous pouvons donner à ces personnels est de bien lire et corriger leur contrat avant de le signer. Faire en sorte que les prorata de service figurent bien sur le contrat, et réclamer ensuite de justes décharges (pour un temps plein : 200 heures de décharge que votre employeur ne peut vous refuser si vous êtes étudiant, et 200 heures supplémentaires de décharge maxi au titre de préparation à calculer selon votre quotité de service, et votre prorata de travail en tant qu'assistants pédagogiques). En cas de besoin, n'hésitez surtout pas à nous contacter...

Les autorisations d'absence pour examens ou concours

Rappelons d'abord que tout étudiant dans la profession a droit à 200 heures de décharge pour un temps plein (100 heures pour un mi-temps) pour poursuivre ses études. Puisque l'on sait que des établissements s'amuse à ne pas accorder ces décharges...nous désirions faire ce rappel en préambule. Ensuite, la bonne nouvelle de cette circulaire, et qu'elle met en place une autorisation spéciale d'absence sans récupération pour examen et concours. La durée de ces autorisations d'absence couvre la durée de la session et deux jours de révision. Une bonne nouvelle certes, mais à condition que la nécessité de service le permette. Nous ne doutons pas, par l'expérience, que des chefs d'établissement se garderont bien d'informer leur personnel de ce droit, et refuseront même d'accorder pour certains ces congés en invoquant la nécessité de service. Nous réaffirmons donc que l'application de ce droit sera fonction du rapport de force construit avec l'administration dans l'établissement. Nous n'excluons pas la possibilité de déposer des préavis de grève durant la durée des sessions, si le besoin s'en fait sentir. Enfin, l'on s'attachera particulièrement à s'informer sur la signification administrative du terme « session ».

En conclusion nous dirons que cette circulaire demeure critiquable, et que la seule réelle avancée consacrée par ce texte juridique reste à conquérir sur le terrain.

ENFIN !

LA COMMISSION CONS

Compétente à l'égard des

L'accouchement difficile de la Commission Consultative Paritaire

Cela fait désormais plusieurs années que SUD Education dénonce la mise en place du statut d'assistant d'éducation. Nous considérons toujours qu'au-delà des questions liées aux salaires, postes, et rémunération, la question du statut de ces personnels est primordiale. En effet les contrats liant désormais ces personnels aux chefs d'établissement, consacrent un rapport de force très défavorable au salarié et un chef d'établissement tout puissant. De cette redéfinition des structures de pouvoir, engagée il y a cinq ans déjà, nous avons constaté sur le terrain de fortes inégalités de traitement des AE selon les établissements. Alors que certaines hiérarchies locales sont « softs », d'autres profitent largement de leurs nouvelles prérogatives : accroissement de la personnalisation des rapports au travail, pressions sur les conditions de travail, généralisation des pratiques de clientélisme pour lesquelles l'absence de recours au rectorat se fait alors sensible. On songera particulièrement aux personnels victimes de procédures disciplinaires injustifiées ou de menaces de sanction disciplinaire, de la part d'employeurs peu scrupuleux et ayant une liberté totale dans ce domaine.

Lors de la mise en place du statut réglementant les AED, les textes avaient bien pensé à la consultation pour de pareilles procédures d'une Commission avec présence de représentants salariés pour limiter l'arbitraire. Seulement voilà, hormis Limoges, aucune académie n'a initié la mise en place de pareilles commissions, et le pouvoir central a attendu cinq ans pour rédiger une circulaire planifiant l'élection et la réunion de celles-ci.

Vivement 2009 pour que cette commission se réunisse enfin. Nous ne restons pas dupe : cette commission, au demeurant très critiquable ne résoudra pas tous les problèmes. Il nous faudra être particulièrement motivés pour poursuivre notre effort dans la lutte anti-hiérarchie qui demeurera primordiale au-delà de la réunion de ces CCP pour les AE. Etablir des notables syndicaux distillant un syndicalisme de service opportuniste dans une CCP, est loin de constituer une solution, mais pourrait même être le germe de potentielles dérives qui pourraient avoir pour conséquence plus que d'aider les salariés, de les maintenir sous le joug de leur employeur.

LES CCP : entre progrès et désillusions, les syndicats se taillent la part du lion

Nous aurions préféré vous dire que cette CCP constitue un véritable progrès. Cependant nous voyons aussi dans l'élection et la réunion de celle-ci des inquiétudes, voir des dangers, dont les responsables ne sont pas forcément ceux que l'on croit...

Le principal problème réside dans le type même de mode de scrutin choisi pour cette élection. Il s'agit d'un scrutin sur sigle à un tour proportionnel avec attribution des sièges à la plus forte moyenne. Chaque siège est donc attribué à une organisation syndicale, et non à un individu. Les organisations sont ensuite chargées de nommer les représentants de leur choix qui peuvent ne pas être assistants d'éducation... Premier problème un peu consternant si le but de la CCP est justement de défendre les intérêts des surveillants. Cette tâche de représentation pourra être remplie par d'autres personnels dont on pourra douter de leur connaissance réelle du terrain des AED en dehors de la salle des professeurs : en effet nous n'avons pas connaissance, à notre grand malheur de section syndicale académique de pion, hormis la notre sur l'académie...

Un second problème saute aux yeux de SUD Education Alsace. **Les organisations syndicales traditionnelles ont verrouillé le scrutin à leur compte.** En effet seules sont valables à l'élection les

listes des organisations syndicales représentatives... On aurait en certains endroits préféré que des collectifs puissent monter au créneau électoral, puisqu'en général se sont bien eux plus que les organisations syndicales qui ont défendu les intérêts des personnels de surveillance (à Brest, en Lorraine, en Savoie...). Il nous apparaît plus logique que ce soit les salariés qui désignent par le vote quelle organisation est représentative et non le gouvernement ou les syndicats dans la négociation. Après tout, de quoi les syndicats auraient-ils peur ? Peut-être sont-ils conscients que depuis des années ces syndicats enseignants qui syndiquent aussi les surveillants ont souvent sacrifié les intérêts de ces derniers à d'autres. En effet pourquoi se foulerait-on avec des AED ; pas de mutation à leur vendre, ils ne rapportent pas beaucoup de cotisations syndicales, et ne restent dans l'établissement au plus que quelques années... Enfin aux yeux de beaucoup de personnels de l'institution un pion reste un pion. Il ne faut donc pas se méprendre sur ce scrutin : il est d'abord une élection taillée par les syndicats pour le syndicat.

Suite à la page suivante

L'élection de la CCP en bref :

Date : courant décembre 2008

Lieu de vote : sur son lieu de travail ou par correspondance

Texte officiel : Circulaire N°2008-087 DU 3-7-2008

Mission de la commission

-Etre consulté sur chaque sanction disciplinaire touchant un personnel autre que l'avertissement et le blâme

-Etre consulté sur toute autre question d'ordre individuel sur demande du recteur ou de la moitié des représentants des personnels

ULTATIVE PARITAIRE

assistants d'éducation

ENFIN !

>>Enfin...pour les syndicats de service. Ces commissions existent déjà en de nombreux endroits pour d'autres catégories de personnels, et **nous ne voudrions pas dans cette commission voir les dérives qui existent dans d'autres**. Nous ne voulons pas constater une substitution de l'action syndicale de terrain par une action syndicale de salon ou de commission. Le souci de la recherche de notabilité n'est une bonne chose ni pour le syndicalisme que nous défendons à SUD ni pour les salariés surveillants. Sur les questions disciplinaires nous ne voulons pas voir de clientélisme syndical : nous ne voulons pas qu'un salarié non syndiqué soit moins défendu qu'un salarié de tel ou tel syndicat ; une dérive qui existe déjà ailleurs. Enfin nous ne voulons pas que les organisations syndicales mesurent leurs échos et leur importance sur les résultats électoraux plus que sur ceux du terrain, en se considérant propriétaire des voix des votants. En effet bien que l'on ait dans ce pays toujours plus de représentants, de commissions, d'élus, la libéralisation de l'Education nationale, illustrée par exemple par l'organisation du travail des surveillants, et de l'ensemble des précaires de l'institution, nous prouve que **loin d'être enrayée la logique de casse sociale continue et s'intensifie** pour les personnels comme les élèves.

C'est uniquement par la lutte, qui ne se limite pas seulement aux grandes messes des journées d'action, mais qui se construit aussi quotidiennement grâce à la résistance que livre de nombreux salariés à leur employeur au sein même de l'établissement, que nous gagnerons en rapport de force. Un point de vue que SUD Education Alsace et ses AED défendent depuis longtemps.



Que compte faire SUD Education Alsace lors de cette élection ?

Si nous avons vertement critiqué le mode de scrutin, nous n'avons nullement l'intention de le boycotter. Pourquoi désirons-nous nous présenter, et pour défendre quel point de vue ? Explications.

Quelle légitimité a SUD éducation ?

Cela fait deux ans maintenant que SUD Education Alsace travaille sur la question des AE. Edition d'un site web exhaustif, rédaction de guides pratiques, publication de bulletins, multiples assistances à des personnels en souffrance en sont quelques exemples. Nous estimons avoir notre place dans ce scrutin.

Mais pour y faire quoi ?

Défendre les personnels quant aux décisions disciplinaires : nous évoquons le but premier de la commission : être consultés pour des décisions disciplinaires. Nous désirons remplir cette mission. D'abord en considérant le chef d'établissement comme un patron. Notre rôle est simplement de défendre les salariés quels que soit leur couleur, orientation sexuelle, sexe, qu'ils soient syndiqués ou non, sans aucune négociation de marchand de tapis.

Dénicher des informations : l'enjeu est pour nous un contact avec les services du rectorat. Y a-t-il bien des consignes pour limiter les contrats à un an par exemple. Demander des clarifications sur des vides juridiques, récolter des données quant aux évolutions de postes...

Relayer les problèmes des surveillants : nous n'avons pas envie d'être des bénêts oui-oui, ni d'être des notables de l'institution... Les questions de salaires, de quotités de service imposées, de délinquance patronale (suppression des jours fériés, pression sur les grévistes) concernent bien des salariés dans l'Académie... Il nous faut relayer ces problèmes au rectorat et lui demander de prendre ses responsabilités pour que cette situation cesse. Ce ne sera cependant pas la commission qui règlera tout, mais surtout l'action collective et le rapport de force sur le terrain, avec vous.

Faire redescendre les travaux de la commission aux salariés : si nous comptons bien siéger dans cette commission, notre rôle sera de faire redescendre les compte-rendu de ses travaux, via Internet ou les bulletins. En effet, ce n'est pas une bonne chose que seuls les élus détiennent ces informations, comme une source de pouvoir. Le but demeure que les salariés de chaque établissement puissent se défendre collectivement sans avoir recours à un représentant.

Avec quelle liste?

Tout simplement une liste 100% AED, la plus représentative possible. Des femmes et hommes, du premier et du second degré, avec des AVS et des AP, du Bas-Rhin comme du Haut Rhin. Vous aurez l'occasion de vérifier cela sur notre profession de foi qui portera mention des personnes que nous nommerons à cette commission si nous devons y avoir des élus...

Quel mandat défendront-ils ?

Un mandat en totale contradiction avec le syndicalisme de service ou de cogestion. Nous refusons de mesurer notre légitimité aux résultats électoraux ou en nous considérant propriétaire de vos voix. Nous voulons simplement être soucieux de la défense des intérêts des salariés sur le terrain...

Qui y est représenté ?

-Les Assistants d'éducation (AED, AVSi, AVSco, AP...)

-Les maîtres d'internat et surveillants d'externat

La nature du contrat (CDD, CDI) et la quotité de service n'ont-Être, à la date du scrutin, en activité, en congés rémunérés ou non prévu par le décret n°86-83

aucune importance

Quelles conditions pour l'électeur ?

-Justifier d'un contrat de six mois à la date du scrutin

-Être en fonction depuis un mois au moins à la date du scrutin

-Être, à la date du scrutin, en activité, en congés rémunérés ou non prévu par le décret n°86-83

-Être résidant dans le ressort de la commission (cad, dans l'académie de Strasbourg)

Salaires en retard... Demandez des indemnités

Il est malheureusement assez fréquent, surtout lorsque l'on est non titulaire, d'attendre désespérément son salaire ou des sommes dues par l'administration. Il existe alors une méthode pour accélérer le processus : il faut demander à celle-ci le paiement du principal (la somme due), mais aussi le versement d'intérêts moratoires ou indemnités de retard sur la base du taux de l'intérêt légal (Circulaire du Budget n° 140 du 24 octobre 1980 / RLR 332-0-d).

La demande est présentée directement à l'administration (elle peut aussi faire l'objet d'une procédure plus lourde au Tribunal administratif), et permettra - en général - d'accélérer le paiement des sommes dues. L'administration jugera alors si votre demande est fondée, et dans la pratique, elle ne versera pas d'indemnités de retard, mais - oh miracle ! - vous devriez être payé avec plus de célérité ! Il faut toujours agir très vite car les intérêts courent à la date de la demande et non à la date de la dette. Les enseignants peuvent tenter la même démarche pour les heures et les sommes que l'administration paye parfois avec des retards de 6 ou 12 mois. Faites nous part de vos réussites, nous en ferons profiter tout le monde !

Dans la même logique, il faut savoir que si vous devez une somme à l'État (un trop perçu par exemple), celui-ci a 30 ans (!) pour la réclamer : c'est la prescription trentenaire. Dans certains cas exceptionnel, vous pouvez cependant obtenir une allocation compensatrice, si vous avez prévenu plusieurs fois et depuis longtemps l'administration de son erreur ! En cas de trop perçu ou de saisie-arrêt sur votre salaire, il faut demander un échelonnement aux services gestionnaires, sinon vous risquez de vous voir prélever d'un coup le montant de la quotité saisissable de votre salaire (somme que l'administration ou le juge a le droit de prélever, par exemple pour dette fiscale). Pour les pensions alimentaires, le salaire peut être intégralement saisi au-dessus du montant du RMI. Attention ! Dans l'autre sens, quand c'est l'État qui vous doit une somme, il y a prescription au bout de 4 ou 5 ans (!) : c'est ce qu'on appelle la déchéance quadriennale (4 ans plus les mois de l'année encours). (Loi 68-1250 du 31 décembre 1968 / RLR 300-2).

Modèle de lettre pour demande d'indemnités pour salaires ou sommes dues en retard, à envoyer en recommandé avec AR pour que la date fasse preuve

(Vous pouvez également écrire une deuxième lettre avec la mention "Sous couvert du chef d'établissement" qui transitera par voie hiérarchique et que vous donnerez à votre chef d'établissement)

Lieu et Date

Objet : demande d'intérêts moratoires

Identité administrative du demandeur

à

Service gestionnaire (le service qui gère votre paie)

Madame, Monsieur,

A ce jour, je n'ai pas été payé pour les sommes dues suivantes (ici, il faut détailler très précisément la demande, par exemple salaires, vacations, indemnités ou heures supplémentaires pour telles et telles dates).

Je vous demande par la présente le paiement du principal, (il s'agit des sommes dues par l'administration) et le versement d'intérêts moratoire et d'indemnité de retard sur la base du taux de l'intérêt légal, en vertu de la Circulaire du Budget n°140 du 24 octobre 1980.

Signature

(Extrait du site Internet de la CNT-FTE)

SUD Education Alsace et les AED



SUD Education a toujours revendiqué une syndicalisation dans un seul et même syndicat de l'ensemble des personnels de l'Education Nationale, et ce dans la mesure où nous remplissons la même mission de service public, sur un lieu de travail commun. C'est dans ce contexte qu'aux yeux de SUD Education Alsace, l'attention portée aux personnels précaires (AE, AVS, CAE, CAV) est essentielle dans un contexte de précarisation allant croissant.

C'est dans ce souci, que nous diffusons, autant que nos moyens le permettent, des guides à l'attention de ces personnels. Mais il ne peut s'agir là que d'une première pierre destinée à informer les personnels précaires de leurs statuts et de leurs droits. Vous trouverez ainsi sur notre site Internet www.sudeducalsace.info, dans la rubrique « les métiers de l'éducation » puis sous-rubrique « assistants d'éducation » :

- Des guides et brochures à l'attention des AED, AVS, EVS, assistants pédagogiques sur les droits et statuts
- Une série d'articles pratiques et juridiques (sur le régime chômage, le remboursement des frais de transport, le droit de grève...)
- Des articles d'actualité, sur les projets relatifs aux AED ou luttes dans certains établissements (suppression des jours fériés, pression sur des personnels à l'approche de grèves...)
- Un forum public comme premier support de partage et de débat, qui vous permettra de partager des infos, « tuyaux », de parler de manière anonyme de vos conditions de travail, et faire avancer nos droits.

Pour toute information supplémentaire ou en cas de difficultés dans votre établissement :

Un téléphone : 06 19 08 82 79

Un mail : sudeducalsace@no-log.org

Un site Internet : www.sudeducalsace.info

**Une permanence les mercredi après-midi à partir de 17h30 au local de SUD PTT à
Strasbourg 5 rue des Clarisses**

SUD Education et Assistant(e)s d'éducation : nos principaux axes revendicatifs

➤ Des contrats de trois ans pour tous !

Nous rappelons que contrairement aux textes en vigueur, les rectorats ont tout fait pour que les contrats ne puissent excéder un an. La nouvelle gestion à flux tendus ne permettrait plus de budgétiser les AED sur trois ans. Ceux-ci deviennent donc explicitement une variable d'ajustement aux contraintes budgétaires imposées par le ministère. Nous insistons sur le fait que cette restriction est en totale contradiction avec les textes en vigueur et devons systématiquement revendiquer et faire voter en CA des contrats de trois ans.

➤ La déduction d'office des 200 heures de formation dans le contrat d'embauche !

Nous voyons aujourd'hui comment la formulation « peuvent bénéficier » a donné lieu à des inégalités flagrantes en Alsace : des établissements où elle est accordée d'office, d'autres où le crédit de formation n'existe pas ou encore des établissements qui réclamaient les justificatifs en octobre alors qu'aucun personnel n'était encore inscrit, et pour cause, ils attendaient leur premier salaire pour pouvoir régler leurs droits d'inscription universitaire.

➤ **La parité avec les MI pour le service d'internat**, le droit de mixer et de faire un service d'internat à temps complet, de 18h30 à 8h du matin ; comptabilisé 8h.

Se syndiquer à



**Pour renforcer
le syndicalisme**

SUD existe dans l'Éducation nationale depuis 1996. Les luttes de décembre 1995 ont amené l'exigence d'un syndicalisme différent. Le syndicalisme que nous essayons de mettre en place est un syndicalisme où l'ensemble des décisions appartient d'abord à la base. Nous nous revendiquons d'un syndicalisme de lutte. Dans les luttes, ce sont, pour SUD éducation, les Assemblées Générales de personnel qui décident. Dans le syndicat, ce sont les Assemblées Générales d'adhérents. Bien sûr, nous avons aussi un fonctionnement quotidien local et national. Vous pouvez venir nous trouver à notre permanence, tous les mercredi de 17H30 à 20H en cas de problème ou si vous voulez adhérer. Pour éviter que nos responsables ne s'éloignent du terrain, nous sommes convaincus de la nécessité de la rotation des mandats.

En outre, SUD éducation ne se contente pas de syndiquer les enseignants. Nous pensons que malgré les différences de statut, tous les salariés exerçant dans un même établissement doivent travailler et donc lutter ensemble. C'est pour cela que SUD défend aussi bien les enseignants que les assistants d'éducation et les personnels TOS, les administratifs,... Nous pensons également que le combat pour une autre éducation a une cohérence à tous les niveaux. Nous syndiquons donc aussi bien des personnels du primaire et du secondaire que du supérieur.

Tout syndicat pourrait tenir ce discours, nous essayons de le transformer en actes. Ces actes passent par la formation syndicale. Tout adhérent qui le souhaite est un militant, et chacun a le droit et la possibilité de se former pour participer à la vie syndicale comme pour lutter plus efficacement sur son lieu de travail.

Un syndicat ne vit que par ses cotisations. A Sud éducation, ce vieil adage est une réalité, nous n'avons aucune autre ressource, c'est une question d'indépendance. C'est aussi le sens du présent appel à se syndiquer. Le travail syndical a un coût financier et si nos positions vous conviennent, se syndiquer permettra à SUD éducation de mieux les défendre.

Mais SUD éducation n'est pas qu'un syndicat de lutte. Nous proposons aussi une autre vision de l'école que vous pourrez découvrir en consultant nos diverses productions écrites.

Dans cet "argumentaire pour la syndicalisation", comment ne pas parler de notre appartenance à Solidaires, l'Union Syndicale qui est notre relais interprofessionnel. Les problèmes communs (retraites, protection sociale, réduction du temps de travail, salaires et conditions de travail, ...) sont nombreux et justifient un renforcement du travail interprofessionnel.

Certes, Solidaires c'est moins connu que CGT, CFDT ou FO, certes les institutions ou les autres organisations ont tendance à nous "snober", mais ... pas les personnels. En dix ans SUD-PTT est devenue la deuxième organisation syndicale des Télécom, en quatre ans SUD-Rail est devenue la deuxième organisation des cheminots, des syndicats Solidaires sont majoritaires aux impôts, à météo France, à l'ONF,... de nombreux syndicats Sud sont aujourd'hui créés dans le secteur privé...

Un syndicalisme de lutte, un syndicalisme à la fois radical dans sa critique de la société actuelle et pragmatique dans sa relation au monde, un syndicalisme engagé dans les mouvements sociaux aux côtés de tous les sans-droits, mais aussi un syndicalisme inter catégoriel qui refuse les corporatismes hérités du passé syndical de l'Éducation nationale et parfois de son présent ...