

Bulletin d'information spécial précaires de l'éducation : AED, Médiateurs, CUI..

Comme depuis 2003, date de la création du statut d'AED, la rentrée 2009/2010 a encore été placée sous le signe de la super précarité, des fins de mois difficiles, de la détérioration de nos conditions de travail, du renforcement des pressions de notre hiérarchie (CPE, administration,...).

Embauché(e)s en contrat ultra précaires, pour une durée variant de quelques mois à 3 ans maximum (renouvelable mais seulement dans une limite maximum de 6 ans), nous exerçons cependant un réel travail de vie scolaire, indispensable, et pourtant, pour nous toutes et tous, au bout des fatidiques 6 ans pour les plus chanceux, c'est direction la porte, sans perspective derrière. Hormis le droit de frapper à la porte du tout récent « Pôle emploi », quémander un chômage ultra light, tenter de faire valoir une hypothétique expérience professionnelle, qui a bien du mal à être reconnue dans le cadre de la VAE (même si les textes vont dans ce sens).

Pendant ces quelques années de travail comme AED vous aurez ainsi droit à être considéré(e)s comme des « vecteurs d'ajustement » au manque de personnels, à exercer des missions aussi diverses que la surveillance, l'encadrement des élèves, le soutien scolaire, l'accompagnement pédagogique, et bien trop souvent d'autres « missions » que votre statut ne devrait pas vous autoriser à faire, telles la surveillance de devoirs, de contrôle continu en cours de formation (CCF), voire d'examens! Entre donner un coup de main ponctuel, et se faire exploiter, sans aucune contrepartie (en terme de salaire ou de récupération d'heures), l'administration a eu vite fait de choisir ce qu'elle exige de vous, le plus souvent au détriment des textes officiels et/ou du code du travail.



Le manque d'informations, le cloisonnement, l'absence d'échanges avec les collègues dans les établissements (profs, personnels administratifs, TOS,...) fait que souvent nous nous retrouvons isolé(e)s, démun(e)s face à la hiérarchie. Nous avons souvent l'impression que tout cela est injuste, souvent à la limite des clauses initiales du contrat que nous avons signé, et qu'en plus aucune reconnaissance de notre travail et de notre investissement n'existe.

Bienvenue dans le monde de la précarité. Et pourtant cette situation n'est pas forcément une fatalité. C'est pourquoi certains d'entre nous, AED, AVS, CAE, CAV, médiateurs,...avons décidé de nous regrouper et de lutter au quotidien, pour faire valoir nos droits de salarié(e)s (même s'ils sont loin de ceux des personnels titulaires), mais également pour essayer d'en obtenir d'autres. Nous occupons aujourd'hui des postes qui correspondent à un vrai travail, un réel besoin dans les établissements scolaires. Pourquoi hésiterions nous à revendiquer que ces postes soient pérennisés, que nous soyons titularisés, notre action pédagogique reconnue, nos salaires augmentés?

Se taire aujourd'hui, ne pas lutter collectivement, c'est accepter de se faire encore plus exploiter demain, tout en gardant le sourire devant nos chefs.

C'est tous ensemble, personnels de vie scolaire, TOS, administratifs, profs, que nous devons débattre, lutter dans nos établissements pour essayer de faire avancer tout cela. C'est en tout cas le pari que nous avons fait en rejoignant Sud Education, un syndicat regroupant l'ensemble des personnels travaillant dans les établissements scolaires, et ayant, entre autre, comme priorité de lutter contre la précarité sous toutes ses formes, tout en proposant une vision intercatégorielle et interprofessionnelle de l'action syndicale.

AED, AP,...vous avez des droits syndicaux comme tous les salariés!

Comme tout salarié, vous bénéficiez de l'ensemble des droits syndicaux individuels et collectifs :

► **droit de vous mettre en grève** (le syndicat Sud Education a d'ailleurs mis en place une **caisse de solidarité** permettant de redistribuer aux précaires 50% du salaire perdu à l'occasion des journées de grève)

► **droit de participer aux réunions syndicales organisées dans l'établissement** (1heure prise sur votre temps de travail, et non de pause, chaque mois. Ces réunions, HMI, sont organisées par les syndicats dans l'établissement, tenez vous au courant des dates, elles sont généralement affichées en salle des profs, ou demandez aux syndiqués que vous connaissez),

► **droit aux congés pour formation syndicale** (ces formations sont organisées par les syndicats, il vous suffit de demander une autorisation au moins un mois à l'avance à l'administration, et ce à hauteur de 12 jours chaque année scolaire).

Vous avez également la possibilité de vous faire élire au conseil d'administration, sur l'une des listes des personnels. Vous votez lors de ces élections pour élire des représentants au conseil d'administration : pourquoi n'y aurait-il que des profs pour représenter les personnels éducatifs? La meilleure des solutions pour représenter les intérêts des AE, même si les CA n'ont pas énormément de pouvoir, **c'est encore que ce soient des AE qui le fassent, non?**

Vous avez également le droit, si vous êtes syndiqués, de bénéficier d'une décharge syndicale, afin de vous dégager du temps pour travailler à la réalisation, la diffusion des informations auprès des collègues d'autres établissements.



Surveillances d'examens, de devoirs communs,... connaître ses droits pour ne pas se faire avoir!

De plus en plus de précaires se voient contraint(e)s par leur hiérarchie, et souvent à la demande d'enseignant(e)s, de CPE et de chefs d'établissements, de surveiller des devoirs sur table, devoirs communs, examens, CCF (contrôle en cours de formation),...

Quelques précisions sont nécessaires, des textes existent. Ne nous faisons pas avoir par l'argument paternaliste « nous sommes tou(te)s dans le même bateau », ce n'est pas le cas!

► La surveillance d'examens, de CCF :

Il faut savoir que les AED ne peuvent absolument pas se substituer à un enseignant pour une surveillance d'examen, de CCF. En cas d'infraction, de problèmes pendant l'examen, seul l'enseignant peut être désigné comme responsable. L'administration peut seulement vous demander d'assurer une surveillance dans les couloirs, accompagner les élèves aux toilettes,...

La seule possibilité pour un AED de surveiller un examen, un CCF, est de recevoir un ordre de mission du Rectorat. Dans le cas contraire, il faut absolument refuser, collectivement si possible.



► La surveillance de devoirs sur table :

En ce qui concerne la surveillance de devoirs sur table durant l'année scolaire, il s'agit là d'une tâche pédagogique qui fait partie des attributions et obligations de service des enseignants et qui doit donc être assumée par eux-mêmes.



Il faut d'ailleurs savoir que les enseignants surveillant des devoirs en dehors de leurs heures de cours, sont payés en heures supplémentaires (HSE), ce qui n'est jamais le cas des AED « obligés » par leur hiérarchie d'effectuer cette tâche (les anciens « pions », les MI/SE pouvaient effectuer ce type de surveillance, mais seulement sur la base du volontariat, et avec une récupération d'heures, ces heures de surveillance étant comptées double dans leur temps de service).

Au vu des pratiques de plus en plus courantes et généralisées qui visent à nous utiliser pour faire le boulot des autres, ou pour combler les manques de personnels enseignants, il était bon de préciser ces quelques points. **Une seule chose à faire, apporter une réponse et faire valoir nos droits collectivement!** Qu'on se le dise!

VIS MA VIE...de médiatrice scolaire

Camarade titulaire, toi qui me regardes d'un air las en me murmurant d'un air désespéré « moi, je demande ma mutation l'année prochaine... », je te propose, comme à la télé, de venir vivre ma vie de médiatrice scolaire.

Commençons par mon contrat, ça vaut le coup d'œil. **J'occupe un emploi aidé, et je reste demandeuse d'emploi, ce qui veut bien dire que ce que je fais n'est pas un vrai boulot, et que n'importe quel chômeur doté d'un bac pourrait s'acquitter correctement de cette tâche.**



D'ailleurs, je n'ai reçu aucune formation spécifique lors de mon embauche, ça se passe comme ça, chez l'Education Mactionald.

Par contre, bizarrement, plein de médiateurs et surtout de médiatrices effectivement recruté(e)s en ZEP ont un niveau type bac+ 3 ou plus, assorti de la maîtrise d'une langue vivante (turc, arabe, roumain, russe...) et/ou d'une expérience dans le domaine socio-éducatif.

Que veux-tu, c'est pas les chômeuses surdiplômées qui manquent ! Je gagne 617€ par mois. Chaque mois quand je pointe, je **déclare que je travaille 20h hebdomadaire. En réalité, j'en travaille 24, et je n'ai pas le choix de mes congés. Vive l'annualisation du temps de travail !** Je dois donc continuer assidûment mes recherches d'emploi, sous peine de perdre mon résidu d'allocation-chômage : 230€ mensuels. Je te laisse faire l'addition, on est toujours loin d'un smic à temps complet !

Donc, tout en continuant de dépendre du Pôle-Emploi (issu de la douloureuse et ineffective fusion des assedics et de l'Anpe) je suis

embauchée par le chef d'établissement, mais placée sous la responsabilité directe du CPE. Quant à mon salaire, il m'est versé par un autre établissement faisant office de centre-payeur du Rectorat.

En cas de conflit, par exemple sur un retard de salaire, il faut donc que je parvienne à coordonner mes démarches avec cinq interlocuteur-trices différent(e)s.

Je travaille en ZEP comme toi, mais je ne gagne pas de points de mutation, puisque je suis employée par l'établissement, et je te rappelle que la prime-ZEP est réservée aux personnels titulaires. Pourtant, je récupère justement les élèves que tu as jugés « ingérables ».

Et comme toi, ça m'arrive de me prendre une caillasse en arrivant au boulot, sauf que moi, je vais bosser en vélo, et sans la carrosserie ça fait tout de suite plus mal.

Je m'occupe de gérer, à l'intérieur d'un collège, un lieu d'accueil temporaire individualisé (LATI) de type para-scolaire, destiné aux élèves hyper-absentéistes ou élèves exclus-inclus, quand ils veulent bien s'y présenter. Je dois leur redonner le goût d'apprendre tout en reprenant avec eux leurs comportements déviants. Potentiellement, je les remets à niveau dans toutes les matières enseignées, de la technologie à l'histoire-géo,

**Emplois vie scolaire =
précarité dans l'Education Nationale**



sachant que certains sont primo-arrivants, illettrés ou souffrent de dysorthographe sévère. **A peu de chose près, je fournis le travail d'une enseignante en RASED au smic-horaire et sans perspective d'évolution de carrière.** Quand ils font l'école buissonnière quand même, ce n'est pas grave, puisque mon contrat stipule que je peux être amenée à **accomplir n'importe quelle tâche** normalement dévolue à la **vie scolaire**. **Traduction : gestion des absences, surveillance du portail, des toilettes, de la permanence, distribution des manuels scolaires, appels des parents, remplacement au standard, accompagnement des élèves dans leurs recherches de stage, traduction simultanée des entretiens avec les parents d'élèves non-francophones...** du coup, tu comprends mieux l'importance des langues vivantes dans le recrutement.

Le plus beau, c'est qu'en théorie, le Ministère a créé ces postes de médiateurs scolaire avec pour objectif explicite de réduire de 30 à 50 % l'absentéisme en allant chercher les élèves à leur domicile pour les ramener à l'école par la peau du cou !

Deux remarques s'imposent. La première, c'est que **ces contrats signent l'entrée de l'Education Nationale dans une politique du chiffre.** Ce que j'ai compris en passant une dizaine d'entretiens d'embauche sur le même type de poste, c'est que les directions d'établissement qui s'en émeuvent perçoivent surtout ces créations de postes comme un désaveu par le Ministère de tout le travail accompli jusque-là pour lutter contre l'absentéisme. Les chefs d'établissement embauchent donc à reculons ou modifient les missions en fonction de leurs visées éducatives personnelles ou de ce qu'ils estiment être les besoins particuliers de l'établissement. Dans un autre établissement de mon académie, j'ai ouï dire qu'un collègue faisait peu ou prou fonction de psychologue scolaire, recevant les élèves sur rendez-vous.

Une autre collègue a été embauchée au CDI pour assurer le maintien de l'ordre et accomplir les basses œuvres du documentaliste.

Dans certains établissements, les collègues gèrent tou(te)s seul(e)s les relations avec les familles des élèves absents, dans d'autres, c'est le CPE qui centralise.



Ma deuxième remarque est plus personnelle. Je suis ravie que mon chef d'établissement ne me demande pas pour de vrai d'aller chercher mes élèves à leur domicile. Je me demande quelle idée le Ministère se fait de ces familles pour avoir pondu une idée pareille. Mais dans la vraie vie du quartier où je travaille, ces familles-là voient déjà leur intimité violée et disséquée à longueur d'année. Elles vivent dans des taudis dont elles ont honte, et dont elles doivent déjà ouvrir la porte à l'éducatrice, à l'assistante sociale, aux flics et souvent à l'huissier. Et pour l'avoir vécu, je te garantis que ça donne juste envie de se barricader chez soi avec un flingue et de tirer sur le premier qui s'approche.

De toute façon, au train où on avance, il n'y aura bientôt presque plus de titulaires, et toi aussi tu pourras découvrir les joies de la précarité toute l'année, et pas seulement le temps d'un article rigolo. *Calamity Jane*

ASSISTANTS D'EDUCATION LA PRIME ZEP: UNE ARNAQUE DE PLUS, UNE REACTION A IMPULSER !

Pas de prime pour les pions!

S'il est acquis que les assistants d'éducation, mais aussi les non-titulaires, sont en général peu considérés par la « communauté scolaire », certains indicateurs nous le rappellent avec d'autant plus de violence. L'un des plus significatifs d'entre-eux concerne la **prime ZEP**. Ainsi les surveillants sont-ils les seuls personnels qui ne touchent pas la dite prime alors que par ailleurs ils sont souvent en première ligne lorsque des situations de violence éclatent ici ou là.

De fait, le ministère nous refuse une reconnaissance de conditions de travail difficiles qu'il accorde à tous les autres... Cette situation exaspère des collègues à juste titre; **il est temps de songer à une réaction d'ampleur** face à cette situation injuste.

Mais revenons plus précisément à cette prime, pomme de discorde. **Indemnité de sujétions spéciales ZEP: kezaco ?**

Elle est en réalité désignée sous le nom **d'indemnité de sujétions spéciales ZEP (ISS ZEP)**. Celle-ci fût créée par le décret **numéro 90-806 du 11 septembre 1990**. Son **montant actuel est de 1140,60 euros annuel**; l'indemnité est ainsi versée mensuellement aux personnels de direction et enseignants.

Concernant les TOS et les personnels administratifs, la prime existe également, mais son versement ce fait par un autre média fort critiquable: les **Nouvelles Bonifications Indiciaires**. En fait, **le montant des NBI varie selon la catégorie**, la tutelle hiérarchique, la zone de travail de l'agent consacrant par la même un phénomène d'individualisation des rémunérations.

Cette situation résulte de la mise en place de réformes successives dont, par exemple, celle de décentralisation en ce qui concerne les TOS.

Toujours est-il que **si l'on revient au décret de 1990**, sa lecture attentive interroge sur quelques points. En premier lieu, l'article premier du décret délimite le champ des ayant-droits: « Les personnels enseignants des écoles, collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale, les personnels de direction d'établissement et **les personnels d'éducation, titulaires et non titulaires, peuvent bénéficier d'une indemnité de sujétions spéciales dans les conditions fixées par le présent décret** ».



Ainsi le texte n'exclurait-il pas les **personnels d'accompagnement et de surveillance du dispositif au premier abord**. En fait, depuis la publication du décret, le sacro-saint paritarisme qui régit les relations sociales au sein de l'éducation nationale, a fait son chemin. Chaque corps a pu en réalité négocier la réglementation de ses indemnités ZEP, attisant par la même le corporatisme. Les assistants d'éducation quant à eux, sans représentation, recrutés le plus souvent sur des CDD d'un an, versent de maigres cotisations pour les rares d'entre eux qui sont syndiqués.

Il est dès lors logique que **les assistants d'éducation soient une fois de plus les grands oubliés de l'affaire**. En effet pour toutes ces raisons les « pions » n'existent ni aux yeux de l'administration, ni aux yeux des syndicats cogestionnaires. Et pourtant ces

derniers sont consultés sur les questions de répartitions géographiques et entre corps de l'indemnité ZEP via les comités techniques paritaires académiques...

Il n'y a pas qu'en établissement ZEP, qu'on mérite la prime. De plus, au problème de l'attitude ambiguë des syndicats s'ajoute un autre problème à la dimension Intercatégorielle cette fois. En effet les indemnités ou NBI sont versées aux seuls agents travaillant en établissement ZEP¹. Là encore les collègues, en lycée notamment, ne comprennent pas, à juste titre, pourquoi le travail dans un établissement « prévention violence » (APV) par exemple n'ouvre pas droit à une indemnité identique dans la mesure où les conditions de travail de ces établissements ressemblent étrangement à celles des ZEP...

Perspectives d'action : C'est dans ce climat a



priori pessimiste, que les prémices de mouvements autour de cette question sont palpables dans plusieurs académies.

Des rapports de force semblent se dessiner, mais les perspectives d'action qui l'amplifieront doivent prendre en compte plusieurs éléments. Le plus important d'entre

eux tient à nos **tutelles hiérarchiques**. On ne doute pas que le ministère nous renverra rapidement à nos employeurs juridiques, nos chefs d'établissement qui ne sont que de petits bonnets.

En Alsace, deux pistes d'action, qui prennent en compte la spécificité du statut d'assistants d'éducation, semblent se dessiner :

Dans un premier temps, on s'attachera à rappeler que le chef d'établissement est l'employeur certes, mais également que son **conseil d'administration détient des prérogatives**.



A titre d'exemple, **fin 2008, dans un établissement de Strasbourg, des surveillants syndiqués ont su mobiliser l'ensemble des représentants du CA sur la question de la prime ZEP. Les collègues ont pu obtenir une petite prime de fin d'année.**

Ces initiatives doivent se multiplier; un maximum de CA doit se positionner sur la question et placer le ministère face à ses responsabilités.

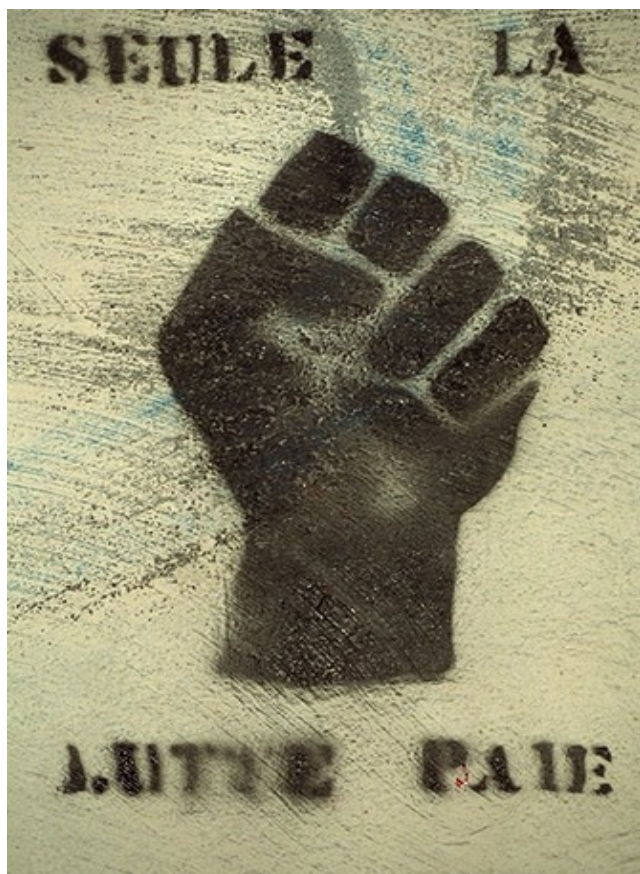
Ensuite on ajoutera qu'aucun texte réglementaire ne contre indique ou n'interdit le versement de l'indemnité aux assistants d'éducation.

Nous considérons donc que la partie est jouable et qu'il nous faut **engager un rapport de force assez important pour obtenir satisfaction de nos revendications.**

Un appel à la grève administrative et du zèle reconductible nous apparaît être la solution la plus efficace: refuser de s'acquitter de missions non écrites sur nos contrats de travail, refuser la saisie informatique des absences devrait permettre **d'éviter les pertes de salaire d'une grève classique.**

Nous devons en effet considérer la situation de grande précarité des assistants d'éducation, et enfin prendre en compte que beaucoup d'entre eux sont désormais des pères

et mères de famille, plus vulnérables encore que des étudiants face aux administrations. Il nous semble même que leur recrutement dans certains établissements soit le fruit de politiques locales en ressources humaines dont le but est d'étouffer les poussées revendicatives.



Il est donc temps que les sections locales de SUD Éducation, comptant des groupes d'assistants d'éducation puissent contribuer à l'émergence de pareils mouvements en **mettant en avant des revendications claires et intercatégorielles sur la question:**

► **le versement d'une prime ZEP d'un montant forfaitaire et égal à l'ensemble des personnels des établissements scolaires, indépendamment de leur situation de titulaires ou non-titulaires, de leur position sociale dans l'établissement, et de leur tutelle hiérarchique (département, établissements scolaires, régions, ministère...).** Le versement de cette prime ne doit pas être limité aux seules ZEP, mais élargi à l'ensemble des établissements présentant

des caractéristiques sociales et économiques proches (ZUS, prévention violence, ambition réussite, APV,...).

Sylvain

Info : Assistants d'éducation en grève dans le 92 (février 2010)

« Blessés, méprisés, exploités, les assistants d'éducation ne sont pas des esclaves !

41h par semaine c'est trop !

La semaine de 40 heures a été gagnée en 1936 en même temps que les congés payés. La France est censée être à l'heure des 35h ... Pourtant le temps de travail hebdomadaire d'assistants d'éducation - qui s'occupent des élèves hors du temps de la classe - est de 41 heures au collège Pompidou de Villeneuve-la-Garenne.

Les conditions de travail sont particulièrement dures dans ce collège classé ZEP, plan violence. Il est inacceptable qu'ils doivent autant y travailler.

Ils sont en première ligne et se mettent régulièrement en jeu physiquement pour aider des personnels agressés ou séparer des bagarres sans toucher la prime ZEP (contrairement au personnel enseignant et administratif).

Encore une fois c'est dans la ville la plus pauvre des Hauts-de-Seine que l'on assiste à l'exploitation la plus honteuse.

Du respect

Droits syndicaux bafoués, contrats précaires, retrait de fonctions éducatives, blessures non prises en comptes par l'administration, paiement en retard, mépris

Les assistants d'éducation sont des salariés à part entière SUD Education Villeneuve-la-Garenne exige qu'ils soient traités comme tel.

Les précaires sous pression...

Les précaires ont à subir de nombreuses pressions au travail. Au sein des établissements scolaires, les Assistants d'éducation et les CAE en sont trop souvent victimes.

C'est au plus bas de la hiérarchie que les problèmes retombent et l'on a vu ces derniers temps, une recrudescence des cas où l'on tenait les équipes de vie scolaire comme responsables du mauvais fonctionnement des collèges, des lycées ou des écoles.

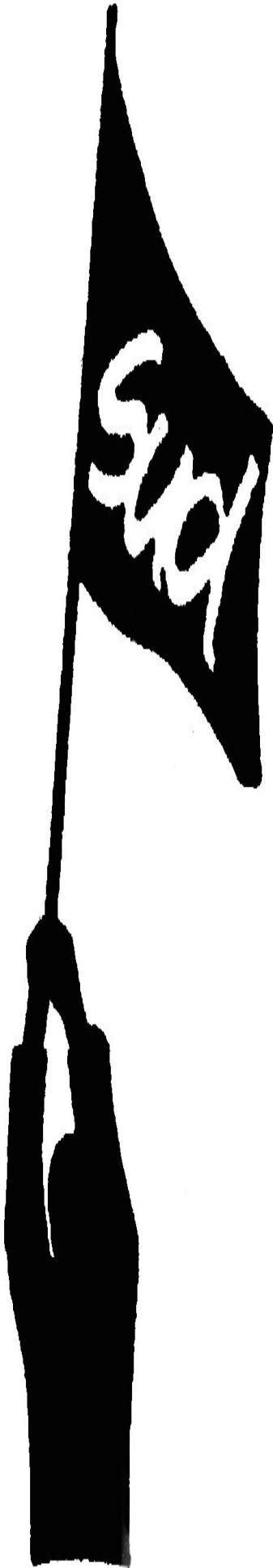
Pour mener à bien cette idéologie qui tend à accentuer le mal-être des salariés, la différenciation des types de contrats précaires a bien aidé la division des effectifs entre eux. En effet, on constate que bien trop souvent, les équipes de médiateurs et de vie scolaire sont en conflit par rapport à leur mission. Les uns accusent les autres de ne pas en foutre une pendant que les autres accusent les premiers de vouloir qu'on fasse tout le boulot à leur place.

Quelle énergie à se prendre le chou...Y a t'il vraiment quelque chose à récolter de ce jardinage ? **Ne serait-il pas plus utile d'utiliser cette énergie pour combattre les vrais responsables de cet état de fait ? Tout d'abord les équipes encadrantes**, soit les CPE et surtout les chefs d'établissements. C'est à eux de coordonner les équipes entre elles afin que le travail au sein d'une vie scolaire puisse se faire le plus efficacement possible, le tout au bénéfice des élèves et du service public de l'éducation. Au vu de leurs contrats et de leurs salaires, ça n'est certainement pas au personnel précaire de faire cela...

Nombreux sont les cas où les médiateurs sont arrivés en entretien, la fleur au fusil, un CV correspondant au poste, ou du moins, au poste qu'on leur a fait miroiter. Hélas, ces derniers n'étaient qu'un effet d'annonce comme souvent...

Depuis des dizaines d'années, on crée de nouveaux contrats pour que les précaires désengorgent les chiffres du chômage. La publicité gouvernementale à, selon cette logique, crée les emplois jeunes puis les CAE et maintenant les CUI, contrats d'un an ou deux, jamais renouvelés. Ces derniers sont encore plus précaires que ceux des **assistants d'éducation** (bel exploit) et les missions qui y sont assignées sont flous. Ceci permet aux employeurs, les chefs d'établissement, de faire faire tout et n'importe quoi aux titulaires de ces contrats.

Lorsque les médiateurs refusent de surveiller des permanences, lorsque l'assistant d'éducation refuse de surveiller des examens, n'ayant pas la compétence pour cela, la hiérarchie s'en offusque souvent. Elle s'offusque donc contre des précaires ayant des contrats à durée très déterminée et des missions floues.



Il n'y a qu'un pas pour accentuer les pressions lorsque le précaire se rebelle. **Les pressions sont diverses et variées mais sont souvent individuelles.** Celui qui râle, qui ne se laisse pas faire contre la vindicte capitaliste qui ronge le service public de l'intérieur, est isolé et souvent harcelé. Ces collègues, acculturés par l'individualisme ambiant et tout heureux de ne pas s'être fait remarqué par le grand méchant loup ont tendance à faire profil bas.

Il existe encore, dans ce beau pays, des droits pour les précaires même si les contrats qu'ils signent les restreignent de plus en plus. Les chefs d'établissements jouent sur le fait que les précaires ne connaissent pas leur droit pour bafouer ou contourner ces derniers. Sachez que vous n'êtes pas seuls dans ces situations, sachez que vous avez un pouvoir, une marge de manœuvre dans votre travail que les théories du workfare veulent faire disparaître.



Unis, vous êtes plus forts et si les précaires se soutenaient entre eux, les attaques contre eux seraient moins virulentes et moins fréquentes. **Le simple fait de refuser une convocation sans témoin avec l'équipe encadrante** qui vous harcèle peut amener cette dernière à réfléchir sur la prise de conscience du salarié de ces droits. Le simple fait de savoir qu'un CAE ou un CUI est un contrat de type privé et que le chef d'établissement est directement responsable en cas de procédure comme votre employeur, peu faire prendre conscience d'un moyen de pression qui est en sa faveur. Savoir qu'il faut noter au quotidien les actions de harcèlement à votre encontre en les datant pour créer un dossier en cas de litige peut-être utile.

Un syndicat comme SUD éducation est aussi là pour ça, vous informer et vous défendre, vous donner les moyens de vous organiser et vous défendre collectivement.

Fred

SUD Education Alsace et les précaires

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, CUI, vacataires,...) est essentielle dans un contexte de précarisation allant croissant, encouragée encore récemment par Nicolas Sarkozy, dans son discours sur l'avenir de la fonction publique.

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 maigres droits.



Vous trouverez ainsi sur **notre site Internet** <http://sudeducalsace.info/>, dans la rubrique « personnels de l'éducation », puis la 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 anecdotes de 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. (Mise en place début mars)

C'est aussi parce que SUD Education est **conscient** de l'atomisation des personnels de Vie Scolaire, **de leurs difficultés à faire valoir leurs droits** et du fait que l'organisation syndicale au sens classique du terme ne suffit plus à répondre à ces problématique, **que Sud Education Alsace a mis en place une commission précarité au niveau de son syndicat académique.**

Cette commission a pour **objectifs de nous permettre de nous rencontrer, d'échanger et de débattre des problématiques actuelles, des problèmes rencontrés sur le terrain, d'informer sur nos droits actuels, si infimes soient-ils, de mettre en place et d'apporter des réponses collectives pour nous défendre.**

Egalement à l'ordre du jour la **création d'un collectif sur l'Alsace**, afin de nous regrouper pour pouvoir défendre 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, avec une partie spécifique aux assistants d'éducation, médiateurs de vie scolaires, CAE/CAV,...: <http://sudeducalsace.info/>



Bulletin d'adhésion à SUD Education Alsace 2009-2010

ADHÉSION ☐
RÉADHÉSION ☐

Sud Education est ce que nous en faisons !

NOM:..... Prénom:.....

Adresse personnelle :.....

Code Postal:..... Ville:.....

Tél:..... EMail:.....

Je suis d'accord :

-pour recevoir des infos :

OUI ☐ NON ☐

-pour être inscrit(e) sur -la liste de diffusion :

OUI ☐ NON ☐

Situation professionnelle :

AED ☐ AVS-i ☐ AVS-co ☐ EVS ☐ Assistant-e pédagogique ☐
CUI ☐

Temps complet ☐ Temps partiel ☐ Quotité:%

Ancienneté:.....

Disponibilité ☐ Congé Type:

Etablissement d'exercice

Type (école, collège, LP, lycée...) et nom

Adresse :.....

Code Postal:..... Ville:..... Tél:..... Fax:.....

Acceptez vous que vos coordonnées personnelles soient transmises à d'autres syndiqué(e)s de votre secteur :

OUI ☐ NON ☐

J'autorise Sud Éducation Alsace à faire figurer ces informations dans les traitements et fichiers informatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 06.01.78 Informatique et Liberté. Cette autorisation est révocable par moi même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant à Sud Éducation Alsace.

Date :

Signature :

Montant de la cotisation annuelle : 10 euros

Chèque(s) à joindre avec date(s) d'encaissement au dos à l'ordre de **Sud Education Alsace**
c/o Sud PTT BP : 60388 67010 STRASBOURG CEDEX /

Tel : 06 19 08 82 79

Email: sudeducalsace@no-log.org

site : www.sudeducalsace.info