

Des droits pour les précaires de l'éducation nationale



Guide d'auto-défense au travail pour les :

Assistant-e-s d'Éducation (AED), Assistant-e-s Pédagogique (AP),
Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS) et Emploi Vie Scolaire (EVS)

Septembre 2011

SUD EDUCATION ALSACE

32 boulevard de Lyon 67000 STRASBOURG

Tél : 06.31.26.72.23

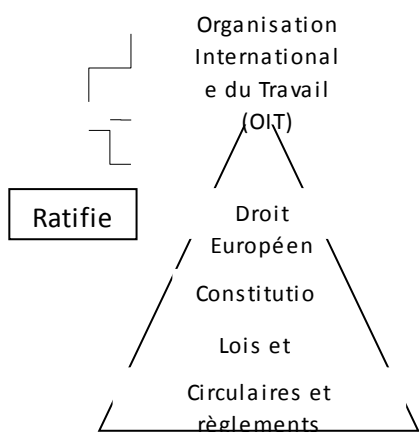
E-mail : sudeducalsace@no-log.org

Site : www.sudeducalsace.info

Sommaire

I. Introduction à la hiérarchie juridique dans le monde du travail.....	3
II. La relation employeur-employé est de nature contractuelle.....	4
1) Début de contrat de travail.....	4
2) Déroulement du contrat de travail.....	4
3) Fin de contrat.....	4
III. La précarité dans la fonction publique.....	7
1) Les chiffres concernant les AE, AP, AVS et EVS.....	7
2) L'Etat et la prolifération des contrats de travail précaires.....	7
3) Tableau comparatif des personnels contractuels de vie scolaire.....	8
IV. Savoir gérer son temps de travail.....	9
1) Les heures de travail annualisées.....	9
2) Les heures supplémentaires ou complémentaires.....	10
V. Des droits salariaux pour tou-te-s.....	11
VI. Des droits sociaux pour tou-te-s.....	14
VII. Hiérarchie et procédure disciplinaire.....	16
VIII. Textes juridiques de référence par type de contrat.....	19
1) Contrats aidés de droit privé (EVS).....	19
2) Contrat d'Assistant-e-s d'éducation de droit public (AED, AP, AVS).....	19
SUD Éducation et les précaires.....	20

I. Introduction à la hiérarchie juridique dans le monde du travail



Aucune norme juridique inférieure ne peut contredire une norme supérieure. En cas de litige juridique :

	En droit privé	En droit public
1^{ère} instance	Tribunal Prud'homal (prescription de 5 ans pour réclamation de salaire et 30 ans pour préjudice)	Tribunal administratif (prescription de 30 ans et jusqu'à la retraite pour réclamation en rapport à emploi) mais délais de 2 mois max. pour les décisions administratives
2^{ème} instance	Cour d'appel	Cour administrative d'appel
3^{ème} instance	Cour de cassation	Conseil d'Etat

Il existe 3 sources de droit du travail

Droit écrit	Droit « d'usage »	Statut
Code du travail Convention de branche Convention collective Accord d'entreprise Contrat de travail	Usage Jurisprudence Règlement intérieur	Fonction publique d'Etat, hospitalière ou territorial Circulaire et instruction Note de service

Le Droit n'est jamais fixe, tout dépend des rapports de force !

C'est un fait, ce sont les luttes sociales qui ont conquis nos droits individuels (liberté d'expression...) et collectifs (droit de réunion...) tout au long des 19^{ème} et début 20^{ème} siècles : la journée de 8h, l'interdiction de travail pour les enfants, le droit à la retraite et la sécurité sociale... Tous ces droits ont été imposés par les salarié-e-s eux/elles-mêmes. Mais c'est encore par le droit que le patronat et l'Etat, dans une logique de maximalisation des profits, nous les enlèvent petit à petit (remise en cause du droit à l'éducation et à la santé, du droit à la retraite, du droit du travail, du droit de grève...). En réalité, l'évolution juridique reflète les rapports de force dans la société. Il s'agit donc de construire un rapport de force suffisant pour arrêter les restrictions de nos droits et en conquérir de nouveaux.

On peut également remarquer que même si des droits sont votés, ils ne sont pas toujours respectés, d'où les actions syndicales et juridiques. L'exemple le plus criant est sans doute celui de l'inégalité salariale homme-femme = **1945** : suppression de la notion de « *salaire féminin* ». La notion « *à travail égal, salaire égal* » est inscrite dans la législation / **1972** : principe d'égalité de rémunération entre les hommes et femmes / **1983** : la loi Roudy interdit toute discrimination professionnelle en raison du sexe / **2000** : convention interministérielle afin de mettre en œuvre une politique globale d'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif / **2001** : loi Génisson renforce la loi de 1983 sur l'égalité professionnelle / **2006** : nouvelle loi sur l'égalité professionnelle....

Et pourtant, en 2010, il y a en moyenne 27 % d'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes tous temps de travail confondus. A cela s'ajoute le fait que les femmes occupent plus souvent des postes à temps partiel et des contrats plus précaires que les hommes.

Un droit n'est jamais acquis définitivement... et le Droit n'est qu'un minimum qu'il faut pousser...

II. La relation employeur-employé est de nature contractuelle

Tout d'abord, au regard du droit du travail, « embaucher » signifie un CDI. En effet, le CDD est un contrat d'exception dont son recours est limité à certaines situations : Remplacement d'un salarié absent, remplacement d'un salarié provisoirement à temps partiel, attente de la prise de fonction d'un salarié, attente de la suppression définitive du poste du/de la salarié ayant quitté définitivement l'entreprise, accroissement temporaire de l'activité, travaux saisonniers, CDD « d'usage ».

Cette relation contractuelle, supposée égale, se déroule en 3 temps : le contrat lui-même, l'exécution du contrat et la fin de contrat. La phase la plus délicate pour le salarié est sans doute celle de la rédaction et de la signature du contrat (pression économique...).

1) Début de contrat de travail :

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) doit être **signé sous les 48h** et doit expressément signifier par écrit que ce dernier est un CDD (sinon réputé CDI = article L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail). Ce contrat doit être **transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours ouvrables** suivant l'embauche (à défaut, le conseil de prud'hommes pourrait requalifier le contrat en contrat à durée indéterminée = CDI).

Tout doit être noté : nom et qualification du salarié, missions, dates du contrat, lieu(x) de travail, règles de droit applicables, durée de la période d'essai, montant de la rémunération, infos sur la caisse de retraite complémentaire... Ce qui ne figure pas dans le contrat de travail, ne peut être imposé au salarié.

2) Déroulement du contrat de travail

Après la signature du contrat, les parties se sont engagées à respecter leurs engagements respectifs (ex : exécution de tâches de travail pour le salarié et versement du salaire pour l'employeur).

Toute modification du contrat doit être faite par écrit et co-signée. Cela se fait par un **avenant au contrat** signé au moins 15 jours avant le terme du contrat. Cet avenant peut permettre la prolongation d'un CDD ou apporter des modifications au contrat initial, qualifiées de « substantielles » (lieu d'activité, jusqu'à 60 km selon la jurisprudence, changement d'horaire...).

Tout salarié a le droit de **refuser les modifications de la durée du travail** incompatibles avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non-salariée. (Art. L 3123-24).

Enfin, en vertu de la Directive européenne 99/70 : Les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que ceux à durée indéterminée (ex : salaire, primes, équipement de sécurité...).

3) Fin de contrat :

Il y a 3 possibilités : soit le contrat est arrivé à son terme, soit il est mis fin au contrat pendant la période d'essai, soit il y a une rupture anticipée de la part de l'employeur (licenciement) ou de l'employé (démission).

a. Contrat à son terme :

A l'arrivée du terme, l'employeur doit remettre un certificat de travail, une attestation Pôle-emploi et éventuellement un reçu pour solde de tout compte.

Si problème pour obtenir une attestation Pôle emploi = possibilité d'un recours en référé (accélération de la procédure juridique).

Une attestation de compétences du CAV ou du CAE est à établir en fin de contrat par l'employeur qui la remet au salarié partant.

Des problèmes juridiques peuvent subsister (problème de paiement congés payés...).

b. Pendant la période d'essai :

Pendant toute la période d'essai, employeur et salarié peuvent décider de rompre le contrat à tout moment, **sans motif ni procédure (sauf procédure de prévenance)**. Quand la rupture est à l'initiative de l'employeur (art L 1221-25), le salarié doit être prévenu dans un délai égal au moins à : 24h en deçà de huit jours de présence, 48 heures entre 8 jours et un mois de présence, 2 semaines après un mois de présence, 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours (art. L 1221-26).

c. Pendant l'exécution du contrat (licenciement ou démission) :

Tout au long de l'exécution du contrat de travail, des conflits entre salarié et employeur peuvent apparaître et pouvant amener jusqu'à une rupture du contrat. Différentes procédures existent et elles ont de fortes conséquences sur le « après » contrat de travail :

Rupture anticipée du contrat de travail

	Indemnité(s)	Droit au chômage, Aide au retour à l'emploi (ARE)...
A l'amiable	Variable	Non (4 mois de carence)
Démission (sauf cas particulier : changement de résidence, contrats aidés...)	Non	Non (4 mois carence puis possibilité de réexamen)
Conventionnelle (= mutuelle)	Oui	Oui
licenciement	Variable	Oui
Prise d'acte de rupture de contrat ou Résignation judiciaire	Variable (possibilité de requalifier en licenciement abusif)	Non selon les départements (jurisprudence des prud'hommes)

A noter : la **rupture conventionnelle** (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008) ouvre tous les droits, mais qui peuvent être inférieurs à l'indemnisation légale ou conventionnelle.

4 situations pour rompre un CDD : à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en CDI (préavis n'excédant pas 2 semaines), accord conclu entre l'employeur et le salarié, force majeure, faute grave de l'employeur ou du salarié. En dehors de ces situations, la rupture prématurée est sanctionnée : soit l'employeur verse des dommages et intérêts au moins égal aux rémunérations prévues jusqu'à la fin du contrat, soit le salarié est condamné à verser des dommages et intérêts pour préjudices subies.

Procédure de licenciement et l'entretien préalable : convocation du salarié, par l'employeur, à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de l'entretien entre l'employeur et le salarié, précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien et rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix (délégués syndicaux, conseiller du salarié...) (art. L. 122-14 al. 3). « L'objet » de l'entretien entre l'employeur et le salarié n'est pas clair, il peut être compris comme l'énoncé des motifs. En cas d'énonciation de sanction, elle peut aller jusqu'au licenciement. Il existe différentes procédures de licenciement :

Licenciement

	Préavis	Indemnité de licenciement	Indemnité de congés payés
Économique	OUI	OUI	OUI
Personnelle (inconvenance d'humeur / mécontentement)	OUI	OUI	OUI
Faute grave	NON	NON	OUI
Faute lourde	NON	NON	NON
Cause sérieuse	OUI	OUI	OUI

Les indemnités de licenciement sont égales à 1/5 de mois au bout d'un an ; c'est donc nettement inférieur à ce que doit verser l'employeur en cas de rupture abusive.

Sur le renouvellement des CDD

Le droit public permet à l'Etat de recourir plus facilement au CDD que le droit privé.

En effet, le cadre général en droit privé est indiqué dans l'article L. 1242-8 du code du travail : on ne peut renouveler qu'une fois un CDD et sa durée maximale varie entre 18 et 36 mois suivant les cas.

Pour le droit public, les CDD peuvent être conclus pour une durée maximale de 3 ans et renouveler autant de fois dans la limite cumulée de 6 ans (loi 2005-843 du 26 juillet 2005 et circulaire n°1262 du 26 novembre 2007).

ATTENTION : Pour les contractuels de la fonction publique, l'article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 énonce « *l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non* ». En fin de contrat, vous recevez donc une notification : Si vous souhaitez être reconduit, alors signez là mais si vous ne souhaitez pas être reconduit et percevoir des aides au chômage par la suite ne signez rien. Ne rien signer équivaut pour l'administration à un refus mais il n'y aura pas de trace écrite pour Pôle-emploi.

Requalification d'un CDD en CDI

Enfin, les juridictions prud'hommales ou administratives peuvent requalifier un CDD et CDI dans les cas suivants :

- Non-respect des motifs de recours au CDD
- Non respect des dispositions relatives à la durée du contrat (ex : pas de date d'échéance dans le contrat, dépassement de la durée prévue...)
- Renouvellement de CDD supérieurs au nombre légalement prévu, renouvellement d'un CDD portant la durée totale du contrat au-delà de la durée, ou renouvellement sans précisions sur ses conditions ou sans avenant
- Non respect des délais de carence entre chaque CDD (souvent 1/3 du temps du précédent CDD)
- Absence de contrat écrit
- Absence de la mention précise du motif pour lequel le CDD est conclu
- absence de signature, de nom, d'échéance, mention du poste de travail...
- Défaut de transmission du contrat au salarié par l'employeur dans les 2 jours suivants l'embauche.

III. La précarité dans la fonction publique

La précarité augmente dans la société et dans la fonction publique aussi. Les emplois précaires concernent 14,4 % des effectifs dans la fonction d'Etat, 16% dans la fonction hospitalière et 21% dans la fonction publique territoriale soit 872 942 non-titulaires. 57% de ces postes sont occupés par des femmes. (Chiffres de 2008). Il est à noter que ces chiffres sur la précarité sont sous-estimés en raison de la loi sur la décentralisation (recrutement local des agents techniques...), et que dans l'éducation nationale les recrutements par les EPLE ne sont pas comptabilisés (emplois aidés, vacataires, AED).

En 2008, les chiffres pour l'éducation nationale donnent **111 374 agents non titulaires (ANT)** (hors supérieur et contrats aidés) répartis comme suit :

- **ANT chargés de missions d'enseignement, d'éducation et d'orientation** : 30 122 (dont 4 117 CDI)
Dont pour Premier degré : 1 876 (243 instituteurs/rices auxiliaires et 1633 assistant-es étrangers de langue vivante) et pour le Second degré : 28 246 (15 935 enseignant-es, 148 COP, 337 CPE, 3 942 assistant-e-es étrangers de langue vivante, 40 professeur-es associé-e-s, 1 789 vacataires)
- **ANT AITOSS** : 6 280 (dont 362 CDI)
- **ANT surveillance et d'accompagnement des élèves** : 74 972 (dont 4 921 MI- SE et 70 051 Assistant-e-es d'éducation). Il est à noter que la moyenne d'âge des MI-SE et celle des AE est de plus de 28 ans dans les deux cas alors que les premiers ne sont plus recrutés depuis longtemps. Cela tend à prouver qu'il y a une « professionnalisation » - dans la précarité – des AE.

1) Les chiffres concernant les AE, AP, AVS et EVS ?

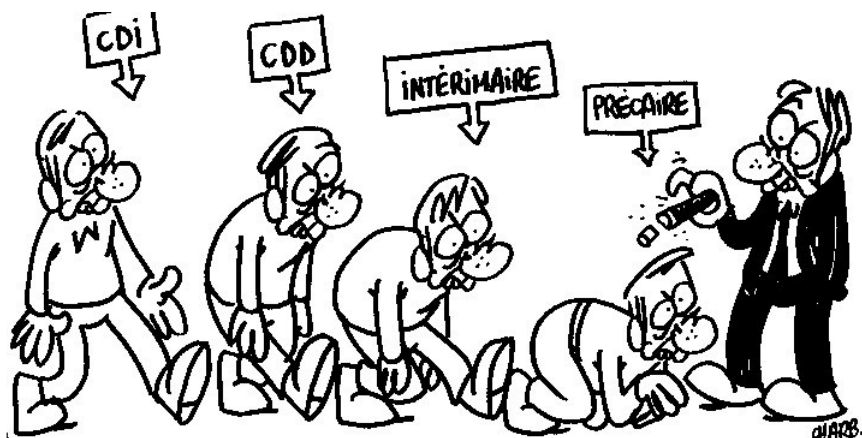
En 2010, selon le ministère, il y aurait **84 161 assistant-e-s d'éducation (AE, AP, AVS)** et **50 631 contrats aidés**. Concernant la **mission d'accueil d'élèves handicapés** (source : DGESCO du MEN– mars 2010), il y aurait au 31/01/10 :

- Elèves concernés : 56 723 prescriptions d'accompagnement (52 510 bénéficiaires et 4213 en attente)
- Moyens mobilisés : 20 463 temps pleins dont (9717 AVS-i temps plein et 10745 contrats aidés).

La loi de finance 2010 avait budgété 53.000 AED temps plein (dont 6000 AP), 2160 AVS-i et 42500 EVS. Celle de 2011 prévoit encore des baisses avec 52200 AED (dont 3347 AP), 2166 AVS-I et 38000 EVS.

2) L'Etat et la prolifération des contrats de travail précaires

L'éducation nationale recourt donc massivement aux contrats précaires de droit public (AED) ou de droit privé (EVS). De plus, nous assistons à une multiplication de statuts différents, tout en élargissant progressivement leurs missions (ex : extension à l'accueil des élèves handicapés...). En 2011, Solidaires n'a pas signé le protocole sur la précarité dans la fonction publique car il donne de fausses solutions : les plus précaires ne sont pas concernés et il est mis en place un plan de CDIisation au lieu d'une titularisation... La volonté du gouvernement de ne pas remplacer un fonctionnaire sur 2 et de détruire le statut de fonctionnaire est le seul objectif du gouvernement dans ces « négociations ».



A noter l'arrêt Berkani (T. confl., 25.03.1996, n° 3000, Préfet de la région Rhône-Alpes, préfet du Rhône c/ Conseil des prud'hommes de Lyon) = Les agents non-titulaires recrutés par les établissements publics d'enseignement sont des agents publics, excepté dans deux cas : en vertu du droit du travail local, comme dans certaines collectivités d'outre-mer, ou lorsque l'agent est recruté par la voie d'un contrat de droit privé par détermination de la loi, ce qui est le cas des contrats aidés.

3) Tableau comparatif des personnels contractuels de vie scolaire

	MI-SE	Assistant d'éducation (AED) de <u>droit public</u> (2003)			Emploi vie scolaire (EVS) de <u>droit privé</u>		
		Assistant d'éducation (AED)	Auxiliaire vie scolaire (AVS)	Assistant pédagogique (AP)	Contrat d'avenir (CAV)	Contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE)	Contrat Unique d'Insertion (CUI-CAE) (en 2010)
Recrutement	Par le rectorat sur critères sociaux Niveau Bac Etudiants exclusivement	Par le chef d'établissement, après avis du CA Niveau Bac + 20 minimum pour internat « <i>Priorité aux étudiants boursiers</i> »	Par l'inspection académique (AVS-I) ou le chef d'établissement (AVS-CO) Niveau Bac ou 3 ans d'expérience dans le domaine du handicap	Par le chef d'établissement, après avis du CA Niveau Bac + 2 <i>Priorité aux étudiants préparant le concours d'enseignement</i>	Par le chef d'établissement, après avis du CA Pas de niveau de recrutement prévu : Personnes « <i>sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi</i> » + moins de 26 ans pour CAE	Par le chef d'établissement convention individuelle conclue entre le bénéficiaire, l'employeur et le prescripteur	
Contrat	Délégation de droit public 7 ans Max.	Contrat de 3 mois à 3 ans Renouvelable dans la limite de 6 ans cumulés			CDD de 2 ans (possibilité renouvellement de 1 an, durée totale max. de 3 ans ou de 5 ans pour les + 50 ans	CDD de 6 mois à 2 ans (durée totale maxi 2 ans)	Soit CDD de 6 mois à 2 ans (durée totale maxi 2 ans) art. L 5134-24 + Art. L 5134-23-1 = Prolongation jusqu'à 60 mois max. par avenants pour : les + 50 ans, bénéficiaires de RSA, l'ASS, l'ATA ou l'AAH, ou pour terminer une action de formation en cours Soit CDI mais « <i>écarté</i> »
Période d'essai		1/12 ^{ème} du contrat. Licenciement possible durant cette période sans préavis ni indemnité.			si contrat inf. à 6 mois = 1jour/par semaine dans la limite de 2 semaines Si contrat sup. à 6 mois = 1 mois		
Service	28h hebdomadaire payées 32h pour les SE et 34h pour les MI	1607h (804h pour un mi-temps) par an réparties sur 39 à 45 semaines (= variation de 41h à 31h hebdomadaire) soit 35h hebdomadaires annualisés (200h de crédit de formation pour un temps plein ou 100h pour un mi-temps peuvent être déduites sur accord du chef d'établissement) 3 Heures forfaitaires pour nuit en internat		1607h (804h pour un mi-temps) par an réparties sur 36 semaines Idem pour le crédit de formation + Temps de préparation (fixé par le chef d'établissement : 200h maxi.)	26h hebdomadaires modulables sur l'année	Durée hebdomadaire de 20h minimum modulables sur l'année	durée hebdomadaire de 20h mini. à 35h max. Possibilité d'annualisation si inscrit dans la convention individuelle
Missions	Surveillance et intervention éducative, aide aux devoirs, 3h d'écriture hebdomadaire (saisi...)	Idem + Encadrement des sorties scolaires, accés aux TICE, appui aux documentalistes, aide aux devoirs... selon le contrat + Idem AP	Aide aux élèves handicapés + <i>mise à disposition des établissements</i> + interventions dans la classe + participation aux sorties de classes + accomplissement gestes techniques + suivi des projets individualisés de scolarisation	Soutien aux élèves en difficultés, appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogique + idem que AED	assistance administrative + appui gestion fonds documentaires + aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement des élèves + encadrement des sorties scolaires + animation activités culturelles, artistiques ou sportives + aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés + aide à l'utilisation des nouvelles technologies		Idem + médiateur de réussite scolaire
Poste	Sur un établissement	« peuvent être appelés à exercer leur fonction dans plusieurs établissements scolaires »			Oui, si préciser dans le contrat de travail ou la convention tripartite		Idem + Périodes d'immersion (art. D 5134-50-1)
Concours Exams/	4 j. de préparation + les jours d'épreuves	2 jours entourant la session d'examens + les jours d'examens ou concours			Possibilité d'autorisation d'absence pour examen ou concours, accordée par le chef d'établissement mais sans solde		
Rémunération	1230 € brut par mois (indice 276) + heures suppl.	1.365,94€ brut par mois (indice majorée 295 = SMIC Horaire) mais la majorité des contrats sont des mi-temps (50%). + prime de résidence + supplément familial Heures supplémentaires interdites			SMIC horaire : 998.23€ Brut + Heures complément.	SMIC horaire : 767,69 € brut + Heures complémentaire	SMIC horaire : pour 20h : 767,69 € brut Pour 26h : 998.23€ brut + Heures complémentaires

IV. Savoir gérer sont temps de travail

ATTENTION : L'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 organise le temps de service quotidien (10h de travail par jour max., amplitude de 12h max. par jour) et le service hebdomadaire qui ne peut excéder les 48h max. (heures supplémentaires et complémentaires comprises).

1) Les heures de travail annualisées

Étant annualisés, les emplois du temps relèvent parfois du casse tête et amènent parfois aux pires abus... C'est pourquoi pour éviter tout litige concernant les heures de travail (et de travailler « bénévolement »), nous conseillons de tenir un registre des heures effectuées, qu'elles soient normales, supplémentaires ou complémentaires.

Mais attention, dans certains établissements les AED ne font pas toutes les heures dues, notamment en fin d'année. Il serait alors désavantageux de montrer, preuve à l'appui, que nous faisons moins d'heures que prévu...

En revanche, dans d'autres établissements, certaines hiérarchies ne se privent pas pour faire travailler plus que le temps légal annualisé (1607h pour un temps plein), notamment en faisant rattraper les jours fériés...



EXEMPLE DE FICHE ANUELLE DE SERVICE

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

Horaires de la pré-rentree

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

TOTAL 17 h 15

Répartition hebdomadaire du temps de travail

Horaires de la pré-rentree

Horaires des semaines administratives

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

Total mensuel d'heures travaillées

Total annuel d'heures travaillées

2) Comment gérer les heures supplémentaires ou complémentaires ?

Pour SUD Éducation, l'heure supplémentaire est l'outil du gouvernement pour imposer la destruction de l'emploi et la dégradation de condition de travail sein des services publics. Nous appelons à les boycotter (même si nous comprenons la difficulté pour vivre avec un temps partiel au SMIC ...).

a) Pour les contrats de droit public (AED)

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...).

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

Date et signature du CPE : _____

Date et signature de l'agent : _____

b) Pour les contrats de droit privé (EVS)

Les contrats de CUI-CAE donnent la possibilité d'effectuer des heures supp. ou complémentaires.

Les **heures supplémentaires** peuvent être imposées dans la limite de 10% de la durée contractuelle du travail pour un **temps plein** (impossibles pour les temps incomplets). Elles donnent lieu à une **majoration de salaire**. Chacune des huit premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de 25% et les heures suivantes à une majoration de 50%.

Pour les **temps incomplets**, il est possible d'effectuer des **heures complémentaires** sont rémunérées au **taux normal**. Seules les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail sont majorées. Chacune de ces heures complémentaires est majorée de 25 %.

Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée fixée par le contrat de travail mais dans la limite de la durée légale (soit 35 heures par semaine) ou conventionnelle applicable dans l'entreprise. Elles sont limitées soit au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat, calculée, le cas échéant, sur la période de référence prévue par l'accord collectif ; soit au tiers de la durée du travail fixée au contrat lorsqu'un accord de branche étendu le prévoit.

V. Des droits des salarié-e-s pour tou-te-s

Droit de grève : Comme tous les personnels (titulaires ou non) de la fonction publique, la grève doit être précédée d'un préavis (déposé 5 jours avant le déclenchement par une organisation syndicale), précisant la durée et les motifs. Pour pallier les difficultés des bas salaires en cas de grève, Sud Education appelle autant que possible à la constitution de caisse de grève (dans les établissements, les AG de l'éducation...).

Pour les AED, la grève implique une retenue sur salaire : la règle du 1/30ème est appliquée par l'administration (soit environ 20 euros pour un mi-temps). Pour les grèves ponctuelles, le préavis s'étend généralement de 8h00 à 20h00 et s'applique à la nuit précédant le préavis pour les services en internats.

Pour les CUI-CAE, le retrait sur salaire est calculé sur le temps en heures de grève effectuées.

SUD Éducation, dans le but de faciliter les luttes locales et/ou imprévues, dépose régulièrement des préavis qui couvrent toute la semaine (du lundi au samedi inclus).

LA VIE SOUS LA DROITE



Événements familiaux (art. L 226-1 du Code du Travail) : Tout salarié peut bénéficier, sur justification, d'autorisations exceptionnelles d'absence (il faut l'accord de l'employeur), sans condition et à plein traitement : 5 jours pour son mariage ; 3 jours pour naissance ou adoption ; 11 jours pour congé parental, inclus dans une période de 15 jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant (18 j. en cas de naissances multiples) ; 6 jours pour la garde d'un enfant malade (12 jours s'il assume seul la charge de l'enfant) ; 3 jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération. A cela s'ajoute le congé pour garde d'enfant malade : congé non rémunéré de 3 jours maximum par an pour tout enfant malade de moins de 16 ans et 5 jours si l'enfant à moins d'un an ou si le salarié a 3 enfants à charge de moins de 16 ans.

Droit à la médecine du travail (articles L4624-1 et suivants du Code du Travail) : définit la fréquence des visites médicales suivant les cas : « au moins tous les 2 » ; « Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée sont renouvelés au moins une fois par an » ; « surveillance médicale renforcée » (travaux à risque, les travailleurs handicapés, les femmes enceintes...) ; « L'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son emploi ».

Congés payés : La durée est déterminée à raison de 2,5 jours par mois de travail effectif. Le Code du Travail formule expressément le principe de l'égalité des droits des salariés à temps partiel avec les autres salariés : ils bénéficient d'un congé de même durée que les salariés qui travaillent selon l'horaire applicable dans l'établissement. Ces congés doivent être posés durant les vacances scolaires (4 semaines l'été et 1 semaine l'hiver) et par écrit. L'indemnité compensatrice de congés payés ne fait pas l'objet d'une prise en charge par l'État. Il convient donc que le salarié prenne ses vacances avant la fin de son contrat.

Congé maladie :

Pour les AED, en cas d'arrêt de travail pour raisons de santé, le salarié bénéficie du maintien de son traitement dans les conditions suivantes : 1 mois à plein traitement, puis 1 mois à demi-traitement après 4 mois de services ; 2 mois à plein traitement, puis 2 mois à demi-traitement après 2 ans de services ; 3 mois à plein traitement, puis 3 mois à demi-traitement après trois ans de services. **C'est obligatoirement la MGEN** (circulaire CPAM n° 65-2004 du 19 mai 2004) qui gère les AED recrutés par les EPLE ou l'IA. **Nous cotisons déjà pour l'affiliation à la MGEN** (hors mutuelle), donc pensez à envoyer votre adhésion dès le début de votre 1^{er} contrat.

Les CUI-CAE, recrutés sous contrat de droit privé, ne perçoivent pas de salaire de leur employeur en cas d'arrêt de travail, mais peuvent bénéficier des indemnités journalières de la CPAM. Ce droit est fonction de la durée de l'arrêt de travail : si le congé de maladie est inférieur ou égal à 3 jours, aucune indemnité n'est versée (délai de carence) ; si le congé de maladie est supérieur à 3 jours, les indemnités journalières sont versées à compter du 4^{ème} jour. Chaque indemnité est égale à 1/60^{ème} du salaire brut. Si le/la salarié-e est malade avant son départ prévu en congés, ils sont reportés à la fin de l'arrêt de travail ou ultérieurement suivant les nécessités de service. S'il tombe malade pendant ses congés, il ne peut les prendre après, mais il peut cumuler son indemnité de congés payés et ses indemnités journalières.

Congé de maternité : 6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement. 2 semaines peuvent être accordées au titre de grossesse pathologique avant le congé de maternité. 2 semaines supplémentaires peuvent être accordées au titre des couches pathologiques avant le congé de maternité et 4 semaines à l'issue de celui-ci. **Pour les AED**, pendant toute la durée du congé, l'intéressée perçoit son plein traitement à condition de justifier de 6 mois de service effectif à la date de l'accouchement. De plus, à partir du 3^{ème} mois de grossesse, tout agent peut prendre jusqu'à 1h / jour non récupérable après avis du médecin de prévention (circulaire FP/A n° 1864 du 9 août 1995).

Pour les CUI-CAE, les indemnités journalières sont versées à condition de justifier de 10 mois de travail à la date de l'accouchement et d'avoir travaillé au moins 200 heures dans les 3 mois précédents.

Congé parental d'éducation : Transmettre la demande en recommandé un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption (condition d'une ancienneté minimale d'un an). Le congé est d'un an renouvelable et il prend fin au plus tard au 3^{ème} anniversaire de l'enfant (possibilité à temps partiel). La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. A son terme, le salarié est réemployé sur son précédent emploi. Le congé n'est pas rémunéré. Pour la garde d'enfant malade, il bénéficie de 12 jours par an s'il l'élève seul.

Accident du travail :

L'AED, en cas d'accident du travail, bénéficie du maintien de son plein traitement dans les conditions suivantes : 1 mois dès son entrée en fonction ; 2 mois après 2 ans de services ; 3 mois après 3 ans de services. La déclaration doit être faite à l'employeur dans les 24 heures sur un formulaire spécial. Il y a gratuité des soins hospitaliers, pharmaceutiques et de transport.

Pour les CUI-CAE, la déclaration doit être faite à l'employeur dans les 24 h sur un formulaire spécial. Il y a gratuité des soins hospitaliers, pharmaceutiques et de transport. Si un arrêt de travail est consécutif à l'accident, la déclaration doit être faite à la CPAM et à l'employeur dans les 48 heures. Le montant des indemnités journalières correspond à 60 % du salaire de base jusqu'au 28^e jour d'arrêt ; 80 % du salaire journalier de base à partir du 29^e jour d'arrêt.

Pause journalière : Une pause de 20 min (sur le lieu de travail) est rémunérée dès la sixième heure de travail consécutive (Art. L. 220-2 du code du travail et art. 3 du décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif aux RTT).

Droit à la Validation d'acquis par l'expérience (VAE) (loi du 17 Janvier 2002 et décret n° 2010-676 du 21 juin 2010) : Possibilité de passer les concours internes de l'éducation nationale (1^{er} et 2nd degré, CPE) après 3 années de service (pas nécessairement consécutives), même pour les mi-temps. **Pour les AED**, c'est une compétence académique donc très inégalitaire (possibilité d'ECTS...). Des VAE sont également possibles **pour les CUI-CAE**, mais celles-ci doivent être prévues par la convention individuelle avec Pôle emploi et l'employeur.

Droits syndicaux : Les AED et les CUI-CAE, comme tout autre salarié a tous les droits concernant l'activité syndicale : **droit à une heure mensuelle d'information syndicale (HMI)** déposé par l'organisation syndicale de votre choix et **droit annuel à 12 jours pour formation syndicale**.

Elections professionnelles : Les **CUI-CAE** et les **AED** recrutés dans le secondaire sont électeurs et éligibles aux élections des représentants des personnels au **Conseil d'Administration (CA)** s'il est employé pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles. Les **CUI-CAE** participent aux élections pour les **conseiller-es prud'hommes** et les **AED** participent aux **élections académiques** de la **Commission Consultative Paritaire** et de la **Commission Technique**.

Jours fériés et Journée dite de Solidarité : Comme tous les salariés, les AED et les CUI-CAE ont droit aux jours fériés (et donc décomptés du temps de service et payés). Concernant le Lundi de pentecôte, si le contrat de travail est annualisé, il est déjà compris dans le temps de travail annuel. Il ne faut donc pas le rattraper (contrairement au corps enseignant par exemple).

Possibilité de cumuler un mi-temps dans l'éducation nationale avec un autre emploi : Les AED et les CUI-CAE ont la possibilité de cumuler un emploi EVS ou AED avec un autre emploi (Code du travail L.324.1 et suivants et L. 212.1 et suivants). Cette possibilité doit se faire dans la limite légale de 35h hebdomadaire (attention cumul emploi impossible avec deux employeurs publics. Il faut cependant l'accord de l'EPLE..)

Autorisation d'absence pour examen :

Pour les AED : sont non récupérables (donc payés) les absences aux journées de travail pour cause de concours et exams (hors crédit d'heures pour formation universitaire ou professionnelle) + **2 jours de préparation encadrant la session d'exams** (circulaire du 21 août 2008).

Pour les EVS : autorisation d'absence accordée par le chef d'établissement mais sans solde.

Refuser de signer un avenant à son contrat de travail et ne pas être considéré comme démissionnaire : Cette question est importante, car ne pas être considéré comme démissionnaire permet de pouvoir percevoir les allocations de chômage (ARE).

En fait, tout dépend du type d'avenant que l'employeur vous propose. Généralement, pour ne pas être considéré comme démissionnaire, il faut que l'avenant que l'on vous propose modifie de manière substantielle votre contrat de travail initial, ce qui n'est pas forcément facile à déterminer.

Pour vous éviter toute décision qui peut s'avérer contraire à vos intérêts, nous vous conseillons de contacter le syndicat dès que l'on vous propose un avenant à votre contrat de travail.

1) Concernant seulement les AED

Crédit de formation : Les AE, AP et AVS ont droit à un crédit de formation (réduction du temps de travail) pouvant aller jusqu'à 200h pour un temps plein pour toute inscription à un concours ou une formation universitaire/professionnelle. Ce crédit de formation est délivré par le chef d'établissement et doit être inscrit dans le contrat de travail..

Possibilité de cumuler Bourses sociales et activités salariales d'AED : Les salariés AED à mi-temps, qui sont par ailleurs étudiants, peuvent cumuler le salaire de mi-temps et leurs bourses sociales.

Surveillance d'internat : Les 3 heures décomptées forfaitairement pour la nuit s'entendent du coucher au lever des élèves. Toute minute travaillée entre 22h et 7h (heures précises dans le règlement intérieur) pendant laquelle les internes ne sont pas/plus couchés doit être déduite du temps de service.

Formation des AVS : Formation de 60h obligatoire pendant le temps de service pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions

Remboursement de frais pour examen et concours : Le décret du 28 mai 1990 autorise la prise en charge de plus d'un voyage aller et retour au cours d'une période de douze mois consécutifs s'agissant des épreuves d'admissibilité et d'admission d'un même concours, sélection ou examen professionnel.

2) Concernant seulement les CUI-CAE

Sur la formation des EVS et l'accompagnement : Dans le cadre d'un contrat d'avenir, le salarié doit bénéficier obligatoirement d'actions de formation et d'accompagnement (art. L. 5134-22) qui peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci (dans la limite de la durée légale du travail). Les engagements sont réciproques et consignés dans la convention liant les parties :

- L'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues par la convention ;
- Le salarié s'engage à suivre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues concourant à son insertion professionnelle.

Le non-respect de ces engagements de la part de l'employeur peut d'ailleurs amener jusqu'à une requalification en CDI du contrat de travail (ex : Arrêt n° 2176 du 30 novembre 2004 de la Chambre Sociale de la Cour de cassation, rappelé par la Cour d'appel d'Amiens le 29 septembre 2010)

Le contrat d'avenir ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur et il est pris en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience. Une annexe à la convention précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et d'évaluation des actions d'accompagnement et de formation.

(Voir les condamnations du Ministère de l'éducation nationale -MEN- en fin de dossier)

A noter : Possibilité de prise en charge des frais d'inscription du CNED, sous réserve d'une formation axée vers une insertion professionnelle durable et d'une compatibilité des modalités de formation avec les besoins en formation des agents.

VI. Des Droits sociaux pour tou-te-s

RETRAITE : Le CUI-CAE ou l'AED est obligatoirement affilié à l'IRCANTEC au même titre que les autres agents non-titulaires de la Fonction Publique.

CHÔMAGE : A la suite d'un licenciement ou à l'échéance de son contrat, l'AED ou le CUI-CAE (comme pour TOUT CDD de droit public ou privé) perçoit l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) s'il justifie d'un minimum de 4 mois d'activité (122 jours ou 610 heures). Sa durée d'indemnisation est égale à la durée de cotisation et la durée maximum d'indemnisation est de 2 ans pour les moins de 50 ans et de 3 ans pour les plus de 50 ans.

ATTENTION : Si vous ne le voulez pas être reconduit en fin de contrat, ne pas signer la demande de renouvellement par l'administration. Le silence équivaut à un refus pour l'administration et Pôle-emploi n'aura pas de preuve écrite...

Aides Sociales d'Initiative Académique (ASIA) (infos sur www.ac-caen.fr) : En tant que non-titulaires, les AED ont droit à quelques aides sociales académiques, notamment l'**Aide d'urgence et exceptionnelle** : Après entretien avec un-e assistant-e social-e de l'inspection académique, il est possible de faire une demande d'aide d'urgence (ou prêt sans intérêt) en raison de difficultés financières. Attention : ces aides sont facultatives et versées dans la limite des crédits disponibles. (Contactez les assistants sociaux de l'Inspection Académique). D'autres aides sont possibles concernant le logement, les handicaps... Néanmoins, vous constaterez que les plus précaires sont souvent écarté-e-s d'aides spécifiques ! De plus, pour certaines aides (aide à l'installation pour ceux/celles en ZEP...), la date limite de demande est fixée au 18 octobre ! C'est bon à savoir pour l'an prochain !

Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC) et Aide à la

Complémentaire Santé (ACS) : Employé-e-s par le Ministère de l'Éducation Nationale, nous cotisons chaque mois pour notre assurance maladie. Nous sommes généralement rattachés à la MGEN pour la sécurité sociale et nous pouvons avoir une mutuelle complémentaire en plus (MGEN ou non). Ces deux aides (CMUC et ACS) sont examinées dans la même procédure auprès de la CPAM (formulaire S3711 à télécharger sur www.ameli.fr).

1) **La CMUC** est une mutuelle gratuite qui peut s'additionner à une autre mutuelle privée. Vos soins seront pris en charge à 100 % sans avance de frais et sous certaines conditions, vous ne payez plus les prothèses et appareils dentaires, verres et montures de lunettes... Elle permet la prise en charge du ticket modérateur (part restant habituellement à votre charge), du forfait journalier en cas d'hospitalisation, des dépassements de tarifs et la dispense d'avance de frais lors de vos consultations chez le médecin, à la pharmacie...

Les bénéficiaires¹ sont ceux qui ont eu des revenus (salaire + aide pôle emploi + 55,21 € au titre de la CAF)² inférieurs à 7611 € sur les 12 derniers mois (soit 634 €/mois). En gros, tous les mi-temps au SMIC y ont droit.

2) **L'ACS** donne droit à une déduction sur le montant annuel des cotisations mutuelles (200 € pour les personnes âgées de 16 à 49 ans). Pour en être bénéficiaire, il faut avoir des revenus inférieurs à 9134 € sur les 12 derniers mois (soit 761€/mois).

Revenu de Solidarité Active (RSA) : Pour les plus de 25 ans³, il est possible de compléter le faible salaire d'un mi-temps (AE ou EVS) par le RSA. Le test se fait sur www.caf.fr.

Le calcul du RSA est calculé selon la formule :

$$\text{RSA} = \text{Montant forfaitaire} + 62\% \text{ des revenus d'activité du foyer} - \text{ressources du foyer} - \text{forfait d'aide au logement (55,21 € pour une personne seule)}.$$

Attention ! Il ne faut pas être déclaré auprès de la CAF ou des services des impôts en tant qu'étudiant, cela vous exclut du RSA ! Il faut être déclaré en tant que salarié.

Remboursement des frais de transports domicile-travail (Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010) : Les AVS nommé-e-s à plus de 20 km peuvent demander à l'inspection académique le remboursement des frais sur le budget des aides ASIA. Sinon pour les autres salariés (AED, EVS...), il y a la possibilité d'obtenir une prise en charge partielle (50%) d'un abonnement de transport en commun «domicile-travail» (Train, bus, vélo). Formulaire auprès de vos secrétariats d'établissement ou site de l'Inspection Académique.

¹ Pour les moins de 25 ans, il faut faire la demande déclarées de CMUC avec ses parents sauf s'ils n'habitent pas chez leur parents, ne figurent pas sur la déclaration de revenus de ses parents et ne perçoivent pas pensions alimentaires

² Certaines ressources ne sont pas prises en compte dans le calcul : allocation personnalisée d'autonomie, allocation d'éducation de l'enfant handicapé, allocation de rentrée scolaire, bourses de l'enseignement secondaire, versements du revenu de solidarité active (RSA).

³ Possible pour les moins de 25 ans, si la personne attend un enfant ou a des enfants à charge sous certaines conditions d'activité (3214h dans les 3 ans).

VII. Hiérarchie et procédure disciplinaire :

1) La base de la défense : éviter d'être seul-e !

- Favorisez au maximum des fronts à plusieurs (pour les grèves, les réunions...).
- Droit à être accompagné-e (collègue, représentant-e du personnel...) pour toute convocation.

2) Eviter les notations individuelles

- Cette pratique s'est généralisée dans tous les corps de métiers de toute la fonction publique depuis la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) de 2007. Si cette pratique n'a pas de conséquence sur notre avancement au sein de l'éducation (puisque nous sommes précaires et donc éjectables), elle sert en revanche à augmenter la pression hiérarchique, notamment en cas de renouvellement (ou non), et à diviser les salarié-e-s.
- La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) rappelle que l'art. L. 1222-2 du code du travail (qui autorise les évaluations individuelles d'aptitudes professionnelles) interdit le collectage de données d'ordre privé, notamment dans les zones de commentaires, et chaque salarié a le droit d'obtenir une copie. Ces données ne doivent pas être conservées au-delà de la durée du contrat de travail.

3) Rapport humain avec la hiérarchie : tutoiement et/ou vouvoiement ?

- Quand il ya des problèmes : utilisez le vouvoiement et « Mme CPE » ce qui permet une mise à distance.
- Refuser tout comportement infantilisant : nous sommes des personnels d'éducation et non des élèves !

4) Grève du zèle :

Ce n'est pas une grève à proprement parlé mais assimilée à un type de grève perlée (soit un ralentissement du travail), la grève du zèle consiste à appliquer minutieusement et à l'exagération toutes les directives patronales, ainsi que la totalité des clauses de la convention collective et de la définition de tâche. Les travailleurs useront également d'un perfectionnisme extrême dans l'accomplissement de leurs tâches respectives.

Ex : répartition des tâches des AED par la hiérarchie, notamment géographique comme surveillance d'une partie de la cour : alors le salarié ne quitte pas sa position et renvoie les élèves à sa hiérarchie directe (CPE) pour toutes questions (ballon, absences...).

5) Cahier d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT)

- Textes : Direction européenne no 90-270 C.E.E. du 29 mai 1990 ; Ordonnance n°2001-175 du 22 février 2001 ; L.4614-2 du code du travail ; loi 2002-73 du 17 janvier 2002 (art. 174) ; Décret no 91-451 du 14 mai 1991 ; Décret n°93-449 du 23 mars 1993.
- On peut tout noter dans ce cahier (souvent placé dans la salle des profs, parfois à l'administration...mais attention il doit être dans un lieu neutre) comme les risques psycho-sociaux liés au travail (fatigue, accidents, harcèlement...), l'insalubrité, les risques psychiques, l'absence de soutien... L'administration sera ainsi informée et obligée de trouver des solutions. Le problème sera ensuite sans doute la capacité pour la CHS-CT à faire cette prise en charge. Dans tous les cas, user de ce cahier facilite les éventuels recours juridiques postérieurs et permet de se dédouaner.

6) Procédure d'harcèlement (loi n° 83-634 du 16 juillet 1983 avec ajouts 2001 et 2003)

- Harcèlement : action répétée tendant à nuire à un individu dans l'objectif de l'humilier ou de le faire fuir. + harcèlement moral + harcèlement sexuel.
- Si besoin : faire des courriers au harceleur et à sa hiérarchie pour obtenir des réponses et monter un dossier.
- Deux voies : a) voie pénale contre harceleur (mais souvent difficile de gagner car difficile à prouver) ; b) voie administrative sur la hiérarchie du harceleur (action syndicale)

7) **Pouvoir disciplinaire (procédure de licenciement...)**

- Dès qu'une procédure disciplinaire est engagée, nous vous conseillons de prendre contact avec un syndicat (plus tôt il sera prévenu, mieux il pourra préparer la défense). Lors du 1^{er} entretien avec le chef d'établissement, il est possible de quitter la réunion à tout moment afin de mieux préparer les RDV suivants.
- Ne pas s'énervier, il faut garder la tête froide et vérifier ses droits.

ATTENTION : ne jamais quitter un poste sur une parole du chef d'établissement (il faut un écrit !), car le droit du travail qualifie une telle absence non autorisée « d'abandon de poste » (faute du salarié). Certains chefs d'établissement peu scrupuleux en ont déjà profité...

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement :

- **Pour les AED** les chefs d'établissement ou l'Inspection académique. C'est la Commission Consultative Paritaire qui a compétence pour toute décision concernant les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.
- **Pour les EVS**, c'est également le chef d'établissement (contrat de travail)

➤ **POUR LES AED (art. 43 et titre 44 du décret 86-83 du 17 janvier 1986)**

L'agent en procédure disciplinaire a droit à la communication de son dossier individuel et à se faire assister par les défenseurs de son choix (délégué syndical...). L'employeur doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

Les sanctions disciplinaires possibles sont : l'avertissement ; le blâme ; l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée max. de 6 mois ; le licenciement sans préavis ni indemnité

➤ **Pour les EVS : en cas de problème avec la hiérarchie**

Du fait du contrat de travail, seul le Chef d'établissement peut décider de sanctions éventuelles contre l'EVS. Un directeur d'école n'a pas ce pouvoir (il n'est pas l'employeur), un IEN ou un IA non plus. Ils peuvent faire un rapport circonstancié adressé à l'employeur, indiquant les faits reprochés à l'EVS et proposant éventuellement une sanction.

Mais « aucune sanction ne peut être infligée sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit de griefs retenus contre lui » (art. L 122-41 du Code du Travail).

En cas de conflit avec l'employeur, l'EVS peut demander au syndicat d'intervenir pour négocier. Mais il peut faire appel également à l'inspecteur du travail dont le rôle est de rappeler la réglementation du travail, les dispositions collectives du Code du Travail et de constater les infractions. Quand tout a été essayé et que le conflit demeure, l'EVS peut saisir le Conseil des prud'hommes.

S'il n'existe pas de définition légale des sanctions, l'article L. 1331-1 du code du travail précise qu'est constitutive d'une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'article L. 1321-1 du code du travail prévoit que le **règlement intérieur** doit contenir les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur. Les sanctions qui peuvent être prononcées sont notamment, selon la circulaire D.R.T. 5-83 du 15 mars 1983 relative à l'application des articles 1er à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant la liberté des travailleurs dans l'entreprise : l'**avertissement** ou le **blâme écrit**, la **mise à pied** (suspension du contrat de travail) disciplinaire avec maintien ou non de la rémunération, le **licenciement pour faute grave**. Les sanctions pécuniaires sont interdites.

Procédure : A l'exception de l'avertissement (ou du blâme) écrit, toute sanction ne peut être prononcée qu'après que l'employeur a respecté la procédure disciplinaire énoncée aux articles L. 1332-1 et

1332-2 du code du travail⁵⁸. Ainsi, l'employeur doit-il **convoquer le salarié à un entretien**, soit par la remise d'une lettre en main propre contre récépissé, soit par lettre recommandée, en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure, le lieu de l'entretien, et la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement.

Sauf lorsqu'il s'agit d'un licenciement, l'employeur n'est pas tenu de préciser la nature exacte de la sanction envisagée. **Durant l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée** et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Quant à **l'avertissement**, il sera prononcé dans le cadre d'une **procédure simplifiée** : l'employeur est uniquement tenu d'informer le salarié par écrit des griefs formulés contre lui au moment où il lui inflige cette sanction.

Article L. 1332-4 du code du travail : pas de sanction pour un fait reproché au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (sauf cas de poursuites pénales). La convocation à l'entretien préalable interrompt la prescription de deux mois, un nouveau délai commençant à courir à compter de la date de cette convocation. L'article L. 1332-5 précise en outre qu'aucune sanction disciplinaire antérieure de plus de trois ans à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

En vertu des articles L. 421-14 (I), et R. 421-54 du code de l'éducation, doivent être transmises au représentant de l'Etat (le préfet) ou, par délégation de celui-ci, à l'autorité académique, les décisions du chef d'établissement relatives aux mesures disciplinaires prises à l'encontre des personnels en C.U.I.-C.A.E. (qui sont exécutoires dès leur transmission).

A noter : Les insultes prononcées par un salarié à l'encontre de son collègue ou de son employeur pendant une période de repos ne peuvent être sanctionnées disciplinairement (Cass. soc., 02.04.1997, n° 94-43352, Bull. civ. V., n° 136).

8) Devoir de réserve, droit de grève et droit de retrait ?

Droit de réserve : nous avons le droit fondamental et constitutionnel à la liberté d'opinion et d'expression. Le devoir de réserve n'existe que pour les membres des cabinets, recteurs... Pour les titulaires et les non-titulaires, il n'existe que le secret professionnel.

Il convient de rappeler, au plan des principes, que cette obligation de réserve ne saurait être conçue comme une interdiction pour tout fonctionnaire d'exercer des droits élémentaires du citoyen : liberté d'opinion et, son corollaire nécessaire dans une démocratie, liberté d'expression. Ces droits sont d'ailleurs, eux, expressément reconnus par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

C'est ainsi que l'expression d'une opinion politique par un fonctionnaire ne peut être appréciée, au regard de l'obligation de réserve, si elle est sortie de son contexte, qui tient notamment, selon la jurisprudence, à la nature des fonctions et au rang dans la hiérarchie de l'agent (CE, Tessier, 13 mars 1953 ; CE, Pouzenc, 9 juillet 1965 ; CE, Collier, 2 juin 1989 n° 70084), aux circonstances dans lesquelles l'agent s'est exprimé, au contexte dans lequel publicité a été donnée à ses propos (CE, Plenel, 8 mars 1968 ; CE, Duffaut, 28 avril 1989 ; CE, Marchand, 28 juillet 1993 ; CE, Schmitt, 12 avril 1995, n° 119432).

Droit de grève : il faut un préavis déposé par une organisation syndicale (sinon abandon de poste !) / retrait sur salaire = 1/30^{ème} indivisible pour contrat droit public (attention arrêt Omont de 1978 pour les week-ends) et nombre d'heures en grève pour contrat droit privé / le piquet de grève est interdit car considéré comme une entrave à la liberté du travail / Hormis les enseignants du 1^{er} degré, il n'y a pas d'obligation légale de se déclarer gréviste à l'avance. Pour les heures de service en internat, le préavis couvre la veille au soir.

Droit de retrait : Décret 95-680 du 9 mai 1995, art. 7 = C'est un droit individuel en cas de danger grave et imminent dans l'exercice de ses fonctions / Il faut rédiger un courrier et l'Etat doit répondre à cette demande. Il faut informer les membres du CHS (Comité d'Hygiène et Sécurité)

VIII. Textes juridiques de référence par type de contrat

1) Contrat aidés de droit privé : (insérés dans le code du travail aux articles L322-4-7 et s. et R322-16)

- Loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005 (JO n° 15 du 19 janvier 2005)

a) Pour les CAV :

- Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif aux contrats d'avenir (JO n° 65 du 18 mars 2005)
- Circulaire MENESR/MECSL n° 2005-299 du 29 juillet 2005 relative à la gestion des contrats aidés en 2005
- Circulaire MENESR/METCS n° 2005-75 du 7 mars 2005 relative à la gestion des contrats aidés en 2005
- Circulaire DGEFP du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre des contrats d'avenir
- + Convention d'objectifs entre la coll. territoriale et le préfet de département
- + Convention entre le bénéficiaire, le prescripteur et le chef d'établissement

b) Pour les CAE :

- Décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats d'accompagnement dans l'emploi (JO n° 65 du 18/03/2005)
- Circulaire DGEFP du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre des CAE
- + Convention signée préalablement entre le Directeur de l'ANPE et l'employeur.

c) Pour les CUI-CAE : (L. 5134-19-1 et s. du code du travail)

- Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 relatif au contrat unique d'insertion (C.U.I.)
- Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif aux modalités d'exécution du contrat unique d'insertion
- Décret modifié n° 82-453 du 28 mai 1982 sur régime de responsabilité ou à la sécurité du travail et à la prévention médicale
- Circulaire D.G.E.F.P. n° 2009-42 du 5 novembre 2009 relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion
- Circulaire du ministère de l'EN no 10-010 du 14 janvier 2010
- + Convention entre le bénéficiaire, le prescripteur et le chef d'établissement

2) Contrat d'assistant-e d'éducation de droit public

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État : 6° de l'art. 3 complété par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation (JO du 2 mai 2003).
- Décret n° 86-83 du 17 jan. 1986 portant dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État prises pour l'application de l'art. 7 de la loi n° 84-16 du 11 jan. 1984 sur dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

a) Pour les AED

- Code de l'éducation : art. L. 351-3, art. L. 916-1 et L. 916-2 ajoutés par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation (cf décision n° 2003-471 DC du 24 avril 2003 du Conseil constitutionnel - JO du 2 mai 2003)
- Code du travail : art. L. 351-12 modifié par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation
- Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AED (JO du 7 juin 2003)
- Circulaire n° 2008-108 du 21-8-2008 portant sur les missions des assistants d'éducation et des assistants pédagogiques.
- Circulaire n°2003-092 du 11 juin 2003 sur les modalités d'application
- Arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation (JO du 7 juin 2003).

b) Pour les AP : (Idem AED +)

- Décret n° 2008-316 du 4 avril 2008 relative aux assistants pédagogiques ;
- Circulaire n°2005-147 du 23 septembre 2005
- Circulaire n° 2006-065 du 5 avril 2006 relative aux assistants pédagogiques

c) Pour les AVS : (Idem AED +)

- Article L 351-3 du code de l'éducation
 - Circulaire n°2003-093 du 11-6-2003 concernant la scolarisation des enfants et adolescents présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant
 - Circulaire n°2004-117 du 15-7-2004 portant sur l'intégration des élèves handicapés.

PRÉCAIRE...



SUD Éducation Alsace et les précaires

SUD Éducation a toujours revendiqué une syndicalisation dans un seul et même syndicat de l'ensemble des personnels de l'Éducation 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 Éducation Alsace, l'attention portée aux personnels précaires (AE, AVS, CAE, CAV, CUI) 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, CUI, 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...)

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

Un téléphone : 06.31.26.72.23

Un mail : sudeducalsace@no-log.org

Un site Internet : www.sudeducalsace.info

Une permanence le mercredi à partir de 17h00 au 32 boulevard de Lyon à Strasbourg

SUD Éducation 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 prime ZEP pour les personnels précaires travaillant dans les établissements concernés !

Le personnel de vie scolaire, les AED, médiateurs et personnels employés dans des contrats précaires de droit privés type CAE CAV ou CUI, 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, administratif et technique). Cet état de fait est scandaleux et se doit d'être soulevé et combattu.

Un vrai plan de titularisation pour tous les personnels non-titulaires de l'Éducation nationale.

Le ministre de l'Éducation nationale emploie 100 000 personnels non titulaire. Il est indispensable d'envisager un véritable plan de titularisation de l'ensemble de ces personnels. Pour cette raison, nous pensons qu'il est nécessaire d'agir collectivement dans ce sens avec toutes les personnes qui partagent cette préoccupation.