

Connaître ses droits, pour bien commencer l'année !

Chers amis de l'Éducation nationale...

Ici SUD Éducation, nous ne sommes ni une marque de lessive ni un syndicat comme les autres. Nous vous distribuons ce modeste document à l'occasion de cette nouvelle année scolaire qui s'annonce, comme souvent, riche en rebondissements et en remises en cause des acquis sociaux si durement gagnés au siècle dernier. Nous n'allons donc pas faire notre publicité en vantant nos mérites pour obtenir plus d'adhésions à notre syndicat et les subventions étatiques qui vont avec. Notre but est ici de vous informer sur vos droits. Nul n'est censé ignorer la loi mais il est bien pratique tout de même que la masse salariale ne la connaisse pas trop, en ces temps de restriction budgétaire au sein de notre nationale éducation. Quelques petites infos, quelques petits conseils pour vous défendre et une idée que l'on se fait du service public de l'éducation, voilà ce que nous vous proposons dans cette courte lecture. Au programme des réformes de cette année, de nombreux combats seront à mener et nous nous chargerons de vous les faire connaître. Ça n'est pas à nous de vous convaincre de l'utilité de la lutte pour la défense des droits sociaux, pour une éducation plus égalitaire, pour un traitement plus digne des plus précaires d'entre nous. A SUD Éducation, nous exposons les faits et c'est à vous de juger s'il vous semble utile ou non de lutter, selon vos convictions personnelles et votre connaissance des choses mise en jeu. Alors bonne lecture et bonne rentrée...

Petit lexique pour précaire de l'institution...



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

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

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

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

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

CUI : contrat unique d'insertion. Nouvelle mouture des contrats de droit privé dans le cadre desquels les EVS sont désormais recrutés.

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

Sommaire :

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

Page 2 et 3 : Dossier, « Organisation du temps de travail, un vrai bordel ! »

Page 4 et 5 : Le guide juridique de rentrée des précaires.

Page 6 : La lutte pour les retraites concerne aussi les précaires !

Page 7 : SUD Éducation Alsace et les précaires.

Page 8 : Pourquoi se syndiquer à SUD Éducation ?

Les horaires, un bordel auquel il faut remédier !

Et personne ne le fera à notre place...

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

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

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

Sur le temps de travail.

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

Si le contrat est d'une durée supérieure ou inférieure à un an, le temps de travail est proratisé (3214 pour un contrat de deux ans, 803,5 heures pour un contrat de six mois en temps plein). Tout autre mode de calcul est caduque (on a déjà vu des employeurs inventant leur propre et avantageux mode de calcul...).

Sur la répartition du temps de travail

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

Sur la journée de travail et ses pauses

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

- temps d'amplitude maximal d'une journée de travail ; 10 heures (cf. article 212-1 du code du travail)
- temps d'amplitude minimal entre deux journées de travail ; 11 heures (cf. article L. 220-1 du code du travail)
- en ce qui concerne les pauses, les employeurs ont aussi des obligations bien qu'ils s'en défendent : une pause de 20mn rémunérée au-delà de six heures de travail (cf. article L. 220-2 du code du travail). Au-delà de 20 minutes, l'obligation de rémunération ne tient plus.

Sur la restauration scolaire et les internats

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

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

Sur les heures supplémentaires

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

- dans tous les cas, vous n'avez aucune obligation d'accepter ces heures.

- ensuite, n'oubliez pas que vous n'avez jamais à récupérer le temps de vos maladies (on voit de tout dans l'institution...) et que vous n'avez plus à récupérer le temps que vous passez en examen ou concours (ce qui réduit considérablement l'intérêt de ces heures... cf. article p.5)

- marquez toutes les heures supplémentaires sur papier (date, heure...) en cas de litige avec l'employeur.

- n'hésitez pas de demander à votre CPE de tenir un registre de ces heures, 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.



EXEMPLE DE FICHE ANNUELLE DE SERVICE

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

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

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

663,00
664,5
1,50

Repartition hebdomadaire du temps de travail

Horaires des semaines administratives

Horaires de la pré-rentree

Total mensuel d'heures travaillées

Total annuel d'heures travaillées

Lundi 3 septembre 2007 : 08 h 30-12 h 00 13 h 30- 18 h 00

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

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

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

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

Ce tableau est le seul moyen qui permet :

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

Historique de cette fiche :

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

LE GUIDE JURIDIQUE DE

AED, trois questions qui reviennent souvent...

Que dois-je faire si on me demande de surveiller un examen ?

Dans de nombreux établissements scolaires, les assistants d'éducation ont été d'office assignés (sans ordre de mission) par la direction pour surveiller des épreuves du BAC ou du Brevet des Collèges. Cela est totalement illégal, les AED n'étant pas couverts si un problème intervenait durant l'épreuve. Collègues AED refusez de surveiller les épreuves sans ordre de mission du rectorat, en acceptant, vous prenez le risque de ne pas être couvert par votre hiérarchie en cas de problème. Vous vous retrouverez donc avec un statut et un salaire précaire tout en faisant peser sur vos épaules une responsabilité qui induirait un meilleur traitement. Tout ceci n'est pas logique et surtout, pas tolérable. Il est bien aisé de la part des chefs d'établissement de combler un manque d'effectif pour la surveillance des examens, par du personnel, qui n'en a pas statutairement la capacité en faisant valoir que c'est la fin de l'année et qu'il faut être docile si l'on veut que son contrat soit renouvelé.

Quels sont mes droits en cas d'arrêt de travail ?

Arrêt de travail pour raisons de santé.

En cas d'arrêt de travail pour raisons de santé, les assistants d'éducation bénéficient du maintien de leur traitement dans les conditions suivantes :

- après 4 mois de services : un mois à plein traitement puis un mois à demi traitement
- après deux ans de services deux mois à plein traitement puis deux mois à demi-traitement
- après trois ans de services trois mois à plein traitement puis trois mois à demi-traitement.

Arrêt de travail pour maternité, paternité ou pour adoption.

Les assistants d'éducation ont droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation du régime général de la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.

Arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Les assistants d'éducation en activité bénéficient en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

Dans tout ces cas, il ne faut jamais accepter de rattraper ses arrêts de travail comme l'administration le demande parfois.

Quels sont mes droits lors de mes sessions d'examen ?

Rappelons d'abord que tout étudiant dans la profession a droit à 200 heures de décharge pour un temps plein (100 heures pour un mi-temps) pour poursuivre ses études. Puisque l'on sait que des établissements s'amuse à ne pas accorder ces décharges... nous désirions faire ce rappel en préambule. La circulaire n° 2008-108 a créé une autorisation spéciale d'absence sans récupération pour examen et concours. La durée de ces autorisations d'absence couvre la durée de la session et deux jours de révision. Cependant, un chef d'établissement peut la refuser en invoquant la nécessité de service. Nous réaffirmons donc que l'application de ce droit sera fonction du rapport de force construit avec l'administration dans l'établissement. Nous n'excluons pas la possibilité de déposer des préavis de grève durant la durée des sessions, si le besoin s'en fait sentir. Enfin, l'on s'attachera particulièrement à s'informer sur la signification administrative du terme « session ».

Pour toute autre question, n'hésitez pas à consulter la brochure disponible sur notre site académique à l'adresse ci-dessous ou à nous contacter ! Nos coordonnées sont en page 7.

http://sudeducalsace.info/IMG/pdf/brochure_2008-2009_fini.pdf

Le CUI, toujours plus de précarité !

Le CUI est la nouvelle mouture des contrats aidés visant à mettre en place le RSA (Revenu social Garanti). Il remplace les CAE et CAV du 1er janvier 2010 (2011 pour les DOM et les COM) y compris pour un renouvellement. Le principe est toujours le même, faire prendre en charge par la collectivité publique (via les revenus minima, les aides et autres exonérations) l'essentiel des salaires, ce qui permet au patronat et à l'État d'avoir une main-d'œuvre bon marché. Ainsi, pour tous ces contrats, l'employeur est exonéré de charges sociales alors que l'État ou les collectivités territoriales peuvent prendre en charge jusqu'à 95% du salaire (80% dans l'Éducation nationale à partir de la rentrée 2010) sur la base d'un SMIC horaire. Évidemment l'introduction de ce nouveau CDD de droit privé amène une nouvelle régression majeure avec la généralisation de l'annualisation du temps de travail pour des contrats le plus souvent à temps incomplet.

Vous trouverez plus d'information à propos du CUI sur notre site académique à l'adresse suivante :

<http://sudeducalsace.info/spip.php?article759>

RENTREE DES PRECAIRES

Précaires, vous avez des droits syndicaux !

Comment lutter pour améliorer ses conditions de travail ?

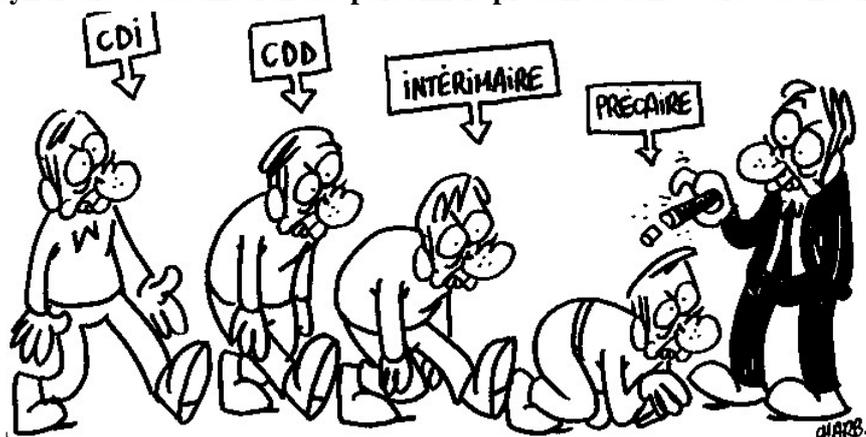
Les conditions de travail des personnels précaires ne sont déjà pas réjouissantes si l'on s'en tient aux textes légaux et administratifs, mais ces derniers sont encore trop souvent bafoués par l'administration. Pour les faire respecter et obtenir des améliorations rien ne vaut le rapport de force. Pour cela, les précaires, au même titre que les titulaires disposent de droits syndicaux. Au delà, il y a quelques actions simples que l'on peut mettre en place, sur son lieu de travail, dans son bassin, son département ou son académie. L'un des objectifs pourrait alors être de constituer des collectifs de non titulaires afin que les précaires s'organisent eux/elles-mêmes et imposent leurs revendications à l'administration et aux organisations syndicales pour lesquelles la lutte contre la précarité n'est pas toujours une priorité. Sur le terrain, le simple fait de savoir qu'en cas de convocation par l'administration il faut toujours venir accompagné d'un témoin ou 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 permet de montrer que vous connaissez vos droits et d'exercer une pression sur votre hiérarchie.



De quels droits disposez-vous pour lutter ?

➤ Les assistants d'éducation sont électeurs à l'élection du Conseil d'Administration. Ils sont éligibles s'ils exercent au moins 150 heures annuelles ou s'ils sont nommés pour la durée de l'année scolaire ; ils sont rattachés au collège électoral des personnels d'enseignement et d'éducation. **Insistez auprès des enseignants élus au conseil d'administration pour qu'un assistant d'éducation figure sur une des listes d'enseignants et de personnels de vie scolaire en position éligible au moment des élections en arguant du fait que les personnels précaires ont aussi le droit d'être représentés. C'est notamment le CA qui vote les contrats sous lesquels les personnels de vie scolaire sont recrutés.**

➤ Chaque organisation syndicale peut réunir le personnel sur le temps de travail, une fois par mois, pendant une heure. Chaque membre du personnel peut librement décider de participer à une des réunions d'information organisée par l'un ou l'autre des syndicats. Chaque agent a le droit de participer, à son choix à l'une de ces réunions mensuelles d'information. La durée de chaque réunion ne peut excéder une heure (sauf si elle a lieu pendant la dernière heure de service et elle peut alors se prolonger au-delà de la fin du service en application de l'article 4 du décret n°82-447). Pour organiser ces réunions, il faut faire une demande écrite, au nom du syndicat, auprès du chef d'établissement pour les enseignant(e)-s et personnels de la vie scolaire ou auprès du chef de service pour les TOS, une semaine avant la date de la réunion. Un chef d'établissement ou de service ne saurait en aucun cas interdire la tenue d'une telle réunion si les critères sont remplis. **N'hésitez pas à nous solliciter afin que nous venions organiser des heures d'informations syndicales à destination des personnels précaires dans votre établissement.**



➤ Vous avez droit à des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA), pour participer à des réunions syndicales pendant le temps de travail (dans la limite de 10 jours par an et par individu). La demande doit être faite 8 jours à l'avance, auprès du chef d'établissement et accompagné du mandatement signé par le secrétaire du syndicat concerné. Vous avez également droit à des stages de formation syndicale (12 jours max par an). La demande doit être adressée un mois à l'avance par voie hiérarchique.

La lutte pour les retraites concerne aussi les précaires !

A l'heure où le gouvernement nous propose une nouvelle réforme qui vise à franchir un pallier supplémentaire dans la destruction du système par répartition, il semble que les jeunes et les précaires soient les grands oubliés des revendications des grandes centrales syndicales.

Ne nous trompons pas : pour SUD Éducation Alsace, le recul de la date de départ en retraite, l'allongement de la durée de cotisation, les propositions scandaleuses sur la pénibilité et sa prise en compte sont inacceptables. C'est pourquoi nous demandons le retour à 37,5 années de cotisation pour tous et toutes, public et privé, et le départ à la retraite à 60 ans. Par ailleurs, nous pensons que la pénibilité ne peut être évaluée par une visite médicale qui se contenterait de constater une invalidité. Elle doit être définie par secteur pour justement éviter au maximum que les travailleurs accèdent à la retraite en étant prématurément usés. C'est pourquoi nous demandons la retraite à 55 ans pour les emplois pénibles et que cette pénibilité soit définie en fonction des secteurs et des emplois et non au cas par cas.



Cela dit, une vraie réforme des retraites devrait aussi tenir compte des réalités subies aujourd'hui par les jeunes et les précaires : avec l'arrivée tardive sur le marché du travail, l'enchaînement des stages, des CDD et des périodes de chômage (24 % des jeunes sont aujourd'hui au chômage), le temps partiel subit qui touche tout particulièrement les jeunes (23% des jeunes actifs sont à temps partiel), de nombreux salariés seront très loin des 41,5 années de cotisation. C'est pourquoi nous demandons que les périodes d'étude, de stage et de chômage soient validées dès 18 ans.



Dans ce contexte, la situation des assistants d'éducation n'échappe pas à la règle. Si on entre dans le public par la suite, les années doivent être rachetées afin qu'elles soient comptabilisées d'une manière intéressante pour l'agent : les assistants d'éducation cotisent à la CNAV, c'est à dire qu'ils sont payés par traitement, comme les fonctionnaires, mais cotisent dans le privé, ce qui est particulièrement absurde.. Si après quelques années dans le métier on intègre le privé, le changement de régime n'est pas nécessaire, mais peut donner lieu à des calculs extrêmement compliqués notamment pour les assistants d'éducation aux quotités de service minimalistes. C'est pourquoi SUD Éducation Alsace demande la prise en compte systématique des années de cotisation des carrières d'assistant d'éducation, sans rachat.

Pour enterrer la contre-réforme des retraites et imposer nos revendications pour une vraie réforme des retraites, nous ne voyons qu'une solution : la grève générale et reconductible, seule capable de faire plier le gouvernement. Pour l'imposer, la mobilisation, les grèves et les manifestations doivent être massives et surtout, les salariés doivent s'organiser à la base en assemblées générales qui décident des suites du mouvement sans attendre le feu vert des grandes centrales syndicales nationales et leurs appels à des grèves ponctuelles de 24 heures espacées de plusieurs jours voire de plusieurs semaines. Ces assemblées générales pourront aussi, par exemple, décider de la mise en place de caisses de solidarité pour permettre aux salariés les plus précaires et les plus fragiles de pouvoir tenir dans un mouvement long. Quoiqu'il arrive, SUD Éducation Alsace tiens de son côté une caisse de solidarité à disposition des personnels précaires dans l'éducation.

**PERSONNE NE VOUS ACCORDERA LES DROITS DONT VOUS DEVRIEZ
BENEFICIER PAR BONTE D'AME.**

**POUR ENFIN OBTENIR UN DROIT DECENT A LA RETRAITE, SEULE LA
LUTTE PAIERA !**

PRÉCARIÉTÉ...

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...)
- Un forum public comme premier support de partage et de débat, qui vous permettra de partager des infos, « tuyaux », de parler de manière anonyme de vos conditions de travail, et faire avancer nos droits.

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

Un téléphone : 06 31 26 72 23

Un mail : sudeducalsace@no-log.org

Un site Internet : www.sudeducalsace.info

Une permanence les mercredi après-midi à partir de 17h30 à la Maison des Syndicats, 1 rue Sédillot 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 comptabilisation des années de travail en tant qu'assistant d'éducation pour le décompte des années de cotisation, sans rachat.

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.

Se syndiquer à

éducation
SUD
ALSACE

Pour renforcer
le syndicalisme



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

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

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

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

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

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

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

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

