

**Et une rentrée précaire de plus !**

En règle générale, les Emplois Vie Scolaire sont des personnels satisfaits du travail accompli, de l'accueil qui leur est réservé dans la plupart des établissements. Parfois, pourtant, il semble que des enseignants fassent preuve d'une indifférence qui touche au mépris à leur égard. Il arrive aussi que les EVS assurent des missions qui ne sont pas de leur ressort : faire les photocopies des enseignants, jouer systématiquement les « dames pipi », et, plus grave car totalement illégal, surveiller seuls les récréations...

Cependant, beaucoup d'entre eux souhaiteraient être embauchés définitivement, d'autant que l'utilité de leurs missions ne fait aucun doute, surtout lorsqu'il s'agit d'aider à l'intégration d'enfants handicapés. Il n'y a plus alors qu'un mot d'ordre à scander : « à bas la précarité, et titularisation des non-titulaires »

Petit lexique pour précaire de l'institution...

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

**MI/SE** : maître d'internat et surveillant d'externat. Personnels de surveillance au statut bien plus protecteur. La création de 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, ils sont recrutés principalement dans les ZEP. La mise en place de l'accompagnement scolaire cette année a eu pour conséquence une ouverture importante de ce type de poste dans le second degré.

**AVS** : auxiliaire de vie scolaire. Personnels chargés de l'accompagnement et de l'intégration individuelle ou collective d'élèves handicapés en milieu scolaire. Des salariés qui souffrent de la non professionnalisation du métier.

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

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



**Sommaire :**

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

**Page 2 : En fin de contrat d'avenir, quels sont vos droits ?**

**Page 3 : Non au rattrapage des vacances scolaires ! / VAE**

**Page 4 : Les élections prud'homales**

**Page 5 : Salaire en retard, demander des indemnités !**

**Page 6 : SUD éduc alsace et les AED**

**Page 7 : Pourquoi se syndiquer à SUD éduc**

## **En fin de Contrat d'Avenir**

### **Si vous êtes sans emploi, quels sont vos droits ?**

Les salarié(e)s qui ont terminé un contrat d'avenir sont dans la même situation que l'ensemble des salariés en fin de CDD. Leur employeur (privé ou public) doit leur fournir, en même temps que leur dernier bulletin de salaire, un certificat de travail et une « Attestation d'employeur destinée à l'Assedic. » Cependant ils n'ont pas droit à la prime de précarité.

#### **Première démarche**

S'inscrire comme demandeur d'emploi par téléphone au 39.49 ou par Internet : [www.assedic.fr](http://www.assedic.fr), dès le lendemain de votre fin de contrat, sinon vous risquez de retarder votre 1er jour d'indemnisation. Inscrivez-vous, même si vous n'avez pas encore obtenu l'Attestation d'employeur et le dernier Bulletin de salaire. Pour pouvoir s'inscrire, il faut bien sûr être à la recherche d'un emploi, être disponible pour les rendez-vous que l'Assedic puis l'ANPE vous fixeront. Vous aurez à remplir un double document : la demande d'inscription et la demande d'allocation. Vérifiez et garder une photocopie de chaque Attestation d'employeur, l'Assedic veut les originaux pour établir vos droits à l'allocation chômage. Pour les autres pièces, conservez les originaux.

#### **Les droits à l'assurance chômage**

Tous les salariés en Contrat d'Avenir, qui ont travaillé au moins 6 mois, en une ou plusieurs fois, au cours des 22 derniers mois, ont droit à l'Allocation de Retour à l'Emploi (A.R.E.). En cas de démission, ce n'est qu'au bout de 4 mois que l'Assedic réexaminera leur demande d'allocation au vu des recherches d'emploi. Par contre, une rupture d'un commun accord entre le salarié et l'employeur permet l'indemnisation en ARE.

#### **Durée des droits à l'allocation de retour à l'emploi**

Durée d'activité salariée	Durée maximale d'indemnisation
6 mois au cours des 22 derniers mois	7 mois
12 mois au cours des 20 derniers mois	12 mois
16 mois au cours des 26 derniers mois	23 mois
27 mois au cours des 36 derniers mois	36 mois (pour les plus de 50 ans)

#### **Montant et paiement de l'allocation**

Pour les salariés payés sur la base du SMIC, 26 heures par semaine, l'allocation journalière correspond environ à 75% de la moyenne de l'ancien salaire brut soit à peu près 600 € par mois. Le premier jour d'indemnisation n'intervient qu'au terme d'une carence d'indemnité compensatrice de congé payé, si les congés n'ont pas tous été pris (vérifier votre dernier bulletin et votre attestation d'employeur) et après un délai d'attente de 7 jours. Le paiement n'a lieu qu'après votre actualisation au chômage dans les 1ers jours du mois suivant.

#### **Maintien des droits jusqu'à la retraite**

Si vous êtes en cours d'indemnisation à l'âge de 60 ans et six mois ou plus et si vous ne pouvez prétendre à une retraite à taux plein, vous pouvez bénéficier du maintien des allocations au-delà des durées maximales d'indemnisation, jusqu'à la liquidation de votre retraite ; une limite cependant : 65 ans. Pour obtenir ce maintien, il faut avoir été indemnisé au minimum durant 365 jours et justifier d'au moins 100 trimestres d'assurance vieillesse dont 12 validés au titre d'activités salariées.

**Les salariés qui n'obtiendraient pas l'ARE (moins de 6 mois) doivent retrouver leurs droits antérieurs à leur contrat d'avenir. N'hésitez pas à vous procurer les notices à destination des demandeurs d'emploi dans les ASSEDIC . L'ANPE et l'ASSEDIC se doivent de vous informer sur vos droits.**

## **Non au rattrapage des vacances scolaires**

L'Education Nationale doit respecter les dispositions du Livre 2 du Code du Travail pour les personnels recrutés sous contrats de droit privé. L'article L.223-15 stipule que « lorsque le maintien en activité d'un établissement n'est pas assuré pendant un nombre de jours dépassant la durée fixée pour la durée des congés légaux annuels, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés » Selon l'article L. 223-11, cette indemnité « ne peut (elle-même) être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler ».

Autrement dit, s'ils sont inemployés plus longtemps que la durée prévue pour les congés payés, les salariés sont en congés de fait et doivent percevoir une indemnité au moins égale à leur salaire. La clause de modulation des horaires, d'ailleurs uniquement autorisée pour le CAV, qui ne permet de faire varier l'horaire hebdomadaire ou mensuel que dans la limite d'un tiers, supérieur et inférieur, ne peut s'appliquer aux vacances scolaires.

En imposant aux personnels sous CAV et CAE des heures complémentaires non rémunérées sous prétexte de leur faire rattraper les vacances scolaires, de nombreux établissements publics locaux d'enseignement (EPL) récupèrent indûment l'indemnité mentionnée à l'art. L223-15.

Les EVS concerné(e)s sont donc en droit d'en réclamer le remboursement en demandant à l'établissement recruteur le paiement des heures effectuées en plus de l'horaire contractuel (26h pour les CAV et 20h pour les CAE) depuis le début de leur contrat, par lettre recommandée avec AR, reprenant l'argumentaire exposé ci-dessus. Par la même occasion, si les congés payés ne figurent pas sur les bulletins de paie de l'année scolaire précédente, il est possible de réclamer le paiement de l'indemnité de congés payés pour la période de référence, qui n'est pas l'année scolaire mais celle qui va du 1er juin 2006 au 31 mai 2007.

Il n'est pas inutile de rappeler aux employeurs que les congés payés doivent être décomptés en jours et non pas en heures et que les personnels sous contrats de droit privé employés à temps partiel ont droit aux mêmes congés que ceux qui travaillent à temps complet, c'est-à-dire 2,5 jours ouvrables par mois en plus des jours fériés légaux.

Pour « optimiser la gestion des contrats aidés », comme le dit la Direction des Affaires Financières (DAF), traduisez « pour les exploiter jusqu'au trognon », comme on dit en Lorraine, certains gestionnaires d'EPL s'obstinent à annualiser le temps de travail des personnels employés sous contrats de droit privé et à proratiser leurs congés payés, comme ils le font pour les agents recrutés sous contrats de droit public.

En les contraignant à effectuer des heures complémentaires gratuites, ils privent les EVS de la possibilité d'acquérir une formation qualifiante ou de se procurer, par l'exercice d'un deuxième emploi, un complément au salaire dérisoire qui leur est octroyé : 602,92 € pour un CAE et 783,80 € pour un CAV. Il est temps que cela cesse !

Il est temps que l'Education Nationale renonce aux recrutements sous contrats précaires et décide, pour la prochaine rentrée scolaire, la création de postes statutaires correspondant aux nouveaux métiers d'assistant administratif des écoles et d'auxiliaire de vie pour les élèves en situation de handicap, auxquels les personnels actuellement en place doivent pouvoir accéder. Il est temps que les contractuels de l'Education Nationale se mobilisent pour en finir avec la précarité.

Ce texte est un tract réalisé par des militants d'AC 54 (Agir contre le Chômage)

## **Validation des Acquis d'Expérience**

A la fin de votre contrat, l'Education Nationale ne pourra pas vous délivrer de Validation des Acquis d'Expérience car votre contrat malheureusement ne dure que deux ans. Par contre, elle doit vous fournir une attestation de compétences qui peut être un élément pour l'accès à la VAE. Par exemple, si vous souhaitez obtenir de cette façon le CAP petite enfance, le fait de vous être occupé(e) pendant plusieurs mois d'enfants peut compter, si par ailleurs vous avez déjà travaillé en crèche. Il vous faudra donc être extrêmement attentif/-ve à la façon dont cette attestation sera formulée pour que vous puissiez vous en servir.

# **EVS : Les élections prud'homales pour décembre**

## **prochain : explications**

Une info pour les EVS en CAE ou CAV. Votre contrat de droit privé vous permet de bénéficier des Prud'hommes en cas de litige avec votre employeur. Comme les autres salariés du privé vous pourrez donc voter lors des élections des conseillers prud'hommaux le 03 décembre prochain.

En France, les Conseillers Prud'hommes sont chargés de juger les litiges individuels du travail soumis au droit du travail. Ils sont élus tous les cinq ans lors d'élections nationales au cours desquelles sont appelés à s'exprimer tous les salariés, les demandeurs d'emploi et employeurs. Les Conseils de Prud'hommes sont ainsi la seule institution judiciaire française dont les magistrats sont des salariés et employeurs élus au suffrage universel.

### Elections :

Les électeurs sont les salariés, les demandeurs d'emploi et les employeurs régulièrement inscrits sur les listes électorales. En effet, ces élections se déroulent dans les mêmes conditions que des élections "politiques", c'est à dire que les listes électorales, ainsi que la tenue des bureaux de vote, sont sous la responsabilité des maires. L'élection des Conseillers Prud'hommes, hommes et femmes issus du monde du travail, confère à l'institution une grande proximité avec les salariés et les employeurs. Les listes de candidatures sont établies pour chaque Conseil de Prud'hommes, par section et par collège distinct (salariés ou employeurs), les candidatures sont déposées par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

### Conditions pour voter :

- être âgé d'au moins 16 ans
- exercer une activité professionnelle relevant du code du travail ou à la recherche d'un emploi.
- il n'y a pas de condition de nationalité pour être électeur lors des élections prud'homales

La Déclaration annuelle des données sociales (DADS) est une formalité obligatoire que les entreprises ont à effectuer chaque année auprès des organismes sociaux. C'est à partir de cette déclaration que s'effectue l'inscription des salariés sur les listes électorales. C'est environ 20 Millions de salariés, qui par leur vote vont élire 7305 Conseillers Prud'hommes salariés, repartis dans 271 Conseils de Prud'hommes. Les conseillers élus par leurs pairs (salariés ou employeurs) sont repartis en deux collèges (collège "salarié" et collège "employeur") en fonction de leur situation professionnelle.

### Compétence des Prud'hommes :

En France, le Conseil de Prud'hommes est la juridiction de premier degré jugeant les litiges nés à l'occasion de la conclusion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail entre employeurs et salariés de droit privé, ainsi que pour les personnels de services publics exerçant dans les conditions de droit privé. Le Conseil de Prud'hommes est tout autant compétent pour statuer sur un litige opposant deux salariés. L'appel des décisions rendues se fait devant la chambre sociale des cours d'appel. De manière générale, la compétence des Prud'hommes s'exerce lorsque trois conditions sont remplies :

- Le litige est d'ordre individuel (ce qui exclut les litiges mettant en jeu des intérêts collectifs comme par exemple ceux relatifs aux conditions d'interruption d'une grève).
- Le litige a pour origine la conclusion, l'exécution ou la rupture du contrat de travail quel que soit le type du contrat (CDD, CDI contrat apprentissage etc..). Ce contrat de travail peut être soumis aux dispositions cumulées éventuellement des Conventions Collectives, des accords collectifs, et du Code du Travail.
- Le litige ne relève pas expressément d'une autre juridiction (par exemple les élections professionnelles ou les saisies sur salaires relèvent du tribunal d'instance)

### Fonctionnement des Prud'hommes :

Les litiges sont examinés dans la section correspondant au domaine de l'activité principale de l'employeur ou au statut dérogatoire du salarié (VRP, cadres) ; chaque Conseil de Prud'hommes comporte une formation de référé qui statue en urgence et cinq sections statuant en procédure au fond. Chaque Conseil de Prud'hommes est constitué de 5 sections dont les formations de jugement statueront au fond. La section se compose comme suit :

- un bureau de conciliation : un conseiller salarié et un conseiller employeur
  - un bureau de jugement : deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs.
- Le Bureau de Conciliation et de Jugement est présidé alternativement par un Conseiller Prud'homme Salarié et Employeur. Chaque CONSEIL comporte une section unique de REFERE, laquelle est composée d'un Conseiller salarié et un employeur, chargée en urgence de juger les demandes qui sont incontestables, et de prescrire toute mesure pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite.

## **Salaires en retard... Demandez des indemnités**

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

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

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

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

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

Lieu et Date

Objet : demande d'intérêts moratoires

Identité administrative du demandeur

à

Service gestionnaire (le service qui gère votre paie)

Madame, Monsieur,

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

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

Signature

(Extrait du site Internet de la CNT-FTE)

## SUD Education Alsace et les AED/EVS



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

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

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

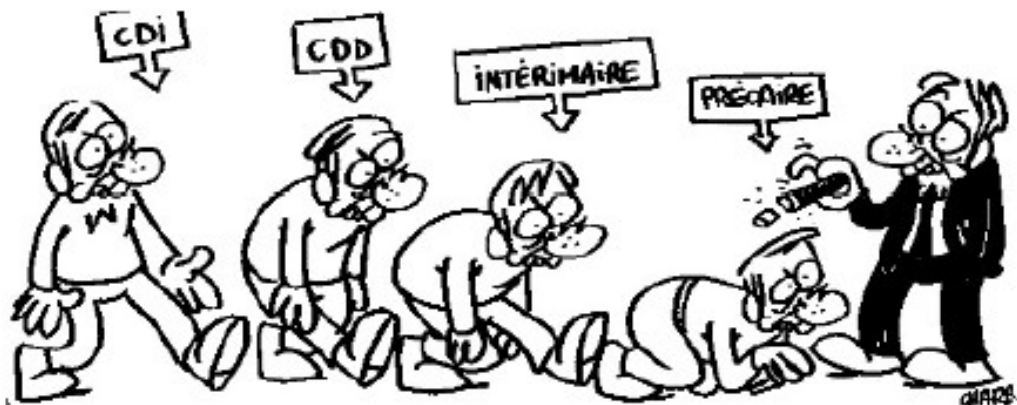
**Pour toute information supplémentaire  
ou en cas de difficultés dans votre établissement :**

**Un téléphone : 06 19 08 82 79**

**Un mail : [sudeducalsace@no-log.org](mailto:sudeducalsace@no-log.org)**

**Un site internet : [www.sudeducalsace.info](http://www.sudeducalsace.info)**

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



**Se syndiquer à**



**Pour renforcer  
le syndicalisme**

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

En outre, SUD éducation ne se contente pas de syndiquer les enseignants. Nous pensons que malgré les différences de statut, tous les salariés exerçant dans un même établissement doivent travailler et donc lutter ensemble. C'est pour cela que SUD défend aussi bien les enseignants que les assistants d'éducation et les personnels TOS. Nous pensons également le combat pour une autre éducation à 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, le SNUI Solidaires est le premier syndicat des impôts, tout comme les syndicats Solidaires à l'ONF, Météo France, ... de nombreux syndicats sont créés dans le privé chaque année, ...

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