

Lutter contre la précarité

Comment se battre sur son lieu de travail ?

L'éducation nationale et ses contrats.

Quelques exemples de lutte.



L'école n'est pas une entreprise

L'éducation n'est pas une marchandise

SOMMAIRE

Introduction

Comment lutter contre la précarité ?

page 8 Que faire sur son lieu de travail ?

page 10 Précaires, vous avez des droits syndicaux

encart résumé du décret 82-447 sur les droits syndicaux.

Les contrats

page 14 Contractuel-le-s de droit public

page 22 CDD public et allocation de perte d'emploi

page 24 Chômage.

page 27 le CDI dans la fonction publique

page 29 Assistant-e-s d'éducation.

page 32 Assistant-e-s pédagogiques

page 34 Aauxiliaire de vie scolaire

page 36 Vacataires

page 40 Contrat d'accompagnement dans l'emploi / Contrat d'avenir

Quelques exemples de lutte

page 46 Lutte contre la précarité, le cercle infernal

page 47 Lutte des emplois jeunes

page 48 Le collectif des non titulaires d'île de France

page 49 Titularisation de CAE dans le 93

page 50 Titulaire de la précarité, non merci ! Guyane, une académie hors normes

page 52 Les collectifs AVS et EVS

page 53 La lutte chez Arcade

Texte voté au Congrès de Clermont Ferrand - mai 2006

DANS L'ÉDUCATION NATIONALE AUSSI LA PRÉCARITÉ, CA SUFFIT !

Un phénomène ancien et massif.

Entre cadeaux fiscaux pour la bourgeoisie et création des postes de titulaires nécessaires au bon fonctionnement des services publics, l'État a choisi. Pour rogner un peu plus sur les dépenses utiles à la collectivité, les trois fonctions publiques embauchent au moins 780 000 non titulaires (15% des personnels contre 14,1% en 1996) sans compter les 145 000 personnes recrutées en contrat aidé. L'éducation nationale n'est pas en reste, au contraire (voir p.4). A ce jeu, gauche et droite ont oeuvré de conserve. Depuis les Maîtres Assistants (MA) et les TUC (mis en place par le PS en 1982) une multitude d'emplois précaires desservant tous les secteurs ont été créés : CES, CEC, contractuel-les, vacataires, emplois jeunes, assistant-es d'éducation, CAE, AVS, EVS, Contrat d'Avenir (CA)... Comme dans le secteur privé, l'État et les collectivités territoriales ont aussi recours à la "sous-traitance" pour installer l'emploi précaire dans les services publics *via* des partenariats avec des associations ou des entreprises privées. Ainsi les EMOP (Équipe Mobiles d'Ouvriers Professionnels) publics sont de plus en plus concurrencées par des prestataires privés pour la maintenance. On ne peut oublier non plus la privatisation du service public des cantines où les Sodexo et consorts ont des fonctionnements parmi les plus antisociaux.

Conditions de travail précaires, salaire aléatoire et galère au quotidien

A travail égal, les précaires sont moins payé-e-s, moins protégé-e-s, ont une moins bonne couverture sociale, sont les victimes privilégié-e-s des petits chefs... Elles/Ils ont tôt tâté de la flexibilité. Il faut bien profiter au mieux des 20h des CAE ou des 26 h des Contrats d'Avenir payés au SMIC horaire ! Cette exploitation se fait souvent au mépris de la législation du travail puisque ces personnels sont souvent embauché-e-s sur des postes "*liés à l'activité normale et permanente*" (art 121-1 du **Code du Travail**)

Évidemment, la précarité du travail entraîne une précarité du quotidien : peur du lendemain liée au renouvellement du contrat, stress lié à la surexploitation, difficultés de logement, de transport... Rajoutons que l'accès aux services médicaux, sociaux est de plus en plus problématique, quels que puissent être les engagements du plan Borloo de 2005 ou du récent RSA (Revenu Social d'Activité) de l'abbé Hirsch.

Les précaires, salarié-e-s à jeter après usage ?

On l'a vu hier avec les contractuel-le-s, les emplois jeunes... on le voit aujourd'hui avec les contrats Borloo (CAE, CA) : dès qu'un contrat encore plus précaire pointe son nez, l'État-patron se débarrasse de salarié-e-s qu'il a pressuré-e-s sans vergogne pour profiter de l'aubaine. Où sont la "réinsertion sociale" et la "résorption de la précarité" clamées haut et fort par les pouvoirs publics ? Ces personnes sont toujours renvoyées dans la spirale du chômage en attendant de nouvelles formes de précarité.

L'École : une entreprise de formation des précaires ?

Non seulement, l'École recourt à la précarité, mais elle fournit et forme aussi des contingents de précaires ou de futur-e-s précaires. Fillon, lorsqu'il était ministre de l'éducation, s'était ainsi engagé à augmenter le nombre de contrats d'apprentissage pour les élèves en difficulté au collège dans la droite ligne du plan Borloo (500 000 contrats d'apprentissage par an). Or, l'apprentissage est souvent un moyen pour le patronat de recruter une main d'œuvre docile et sous payée et il n'offre aucune qualification pour l'avenir. De même, à la suite du rapport Thélot, les élèves se destinant à la voie professionnelle sont évaluées selon des "compétences". Ces dernières, sont devenues une arme au service du patronat pour évacuer diplômes et qualifications, reconnues par les conventions collectives et ayant, de ce fait, une incidence sur le salaire. Bref, c'est un travail de sape contre les conventions collectives qui permettent d'apporter encore une petite protection aux salarié-es. Les intérêts de l'entreprise sont d'ailleurs largement défendus puisqu'on invite de plus en plus le patronat dans l'École.

Précaire : l'avenir du salariat ?

De plus en plus les salarié-es précaires sont mis en concurrence avec les titulaires. A tel point d'ailleurs que l'État a remplacé le plan (insuffisant) de titularisation des précaires (loi Sapin) par la création d'un CDI de la fonction publique. Cette solution est certes "moins pire" que d'avoir des CDD *ad vitam aeternam*, il n'empêche que c'est normaliser un peu plus dans la fonction publique les statuts précaires.

D'ailleurs, cette solution écarte celles et ceux qui sont embauchés sur des contrats aidés. Ces mêmes contrats dont l'objectif annoncé est l'aide au retour à l'emploi pour les chômeurs/ses de longue durée, ne sont, au final qu'une forme aggravée de l'exploitation salariale. Ainsi derrière le RSA qui est sensé au moins maintenir le niveau de vie des RMIstes et autres bénéficiaires des minima sociaux, se faufile l'idéologie très chrétienne (et capitalo-compatible) du travailler coûte que coûte, et ce, quel que soit le salaire. N'est-ce pas l'avenir radieux des actionnaires et du patronat, transformer les salarié-es en pénitent flexible et gratuit du saint Travail ?

Aux côtés des précaires, contre la précarité !

Nous n'acceptons évidemment pas ces évolutions qui nous ramènent au bon vieux temps du capitalisme du XIXème siècle. Contre la généralisation du précaire, SUD éducation exige la titularisation et la réembauche de tou-ttes les précaires sans condition de concours, de stages ou de nationalité. Cependant, conscient que le quotidien des précaires est inacceptable et que pour obtenir les créations de postes nécessaires pour lesquelles nous nous battons il faut établir un autre rapport de force, SUD éducation se bat, aux côtés des précaires, pour obtenir toutes les améliorations possibles de leur sort ainsi que l'accès aux prestations, droits, etc. qu'on a trop tendance à leur refuser en dépit de la législation du travail. C'est pour mener ce travail concret que la Fédération SUD éducation a décidé de sortir cette brochure, tout en montrant, par quelques exemples, que la lutte, et elle seule, peut payer y compris dans le cas des travailleurs/ses précaires.

LA PRÉCARITÉ DANS L'ÉDUCATION NATIONALE EN QUELQUES CHIFFRES.

Au premier trimestre de l'année scolaire 2007-2008, selon le ministère, il y avait au moins **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)

Premier degré : 1 876 (243 instituteurs/rices auxiliaires et 1633 assistant-es étrangers de langue vivante)

Second degré : 28 246 (15 935 enseignant-es, 148 COP, 337 CPE, 3 942 assistant-es étrangers de langue vivante, 40 professeur-es associés, 1 789 vacataires)

ANT AITOSS : 6 280 (dont 362 CDI)

ANT surveillance et d'accompagnement des élèves : 74 972

MI et SE : 4 921

Assistant-es d'éducation : 70 051

(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.)

Dans le **supérieur et la recherche**, il est assez difficile d'établir la part des non titulaires. On peut cependant dire que pour l'année 2006-2007, il y avait 21 957 enseignant-es «non permanents» parmi lesquels une bonne part de précaires. A ce chiffre, il faut encore ajouter plus de 1 000 contractuel-les qui n'ont pas été pris en compte (remplacement de postes vacants ,emploi dans les centres de langues...) ainsi que les vacataires et les post-doc. Évidemment, il faut encore ajouter les précaires recrutés sur des postes de bi-ATOSS.

Enfin, il est encore plus difficile d'établir clairement la liste des **contrats aidés** (CAV et CAE) qui interviennent dans l'éducation nationale particulièrement depuis les lois de décentralisation. Au 31 décembre 2006, les trois fonctions publiques employaient plus de 145 000 personnes en contrats aidés. Parmi celles-ci, l'éducation nationale faisait travailler de nombreux Emploi Vie Scolaire (45 000 en février 2008) ainsi que des personnels d'entretien et d'accueil basculés depuis 2006 dans la Fonction Publique Territoriale. Cette main-d'oeuvre bon marché subit plus qu'aucune autre les affres de la politique étatique. De nombreux contrats n'ont pas été reconduits en septembre 2008, les caisses étant sensées être vides. Une crise économique surgissant, on nous annonce une reprise du recrutement fin octobre (100 000 pour l'année 2008 dont 40 000 pour l'accompagnement des élèves handicapés, ce qui porterait, en 2009, à 300 000 le nombre total de contrats aidés.

Sources : documents remis lors du CTP ministériel du 21 février 2008 consultables ici : <http://sudeducation.org/article2384.html>, DGAFP : **Rapport annuel sur l'état de la fonction publique (Faits et chiffres 2007-2008)**, Volume 1, 2008.

**Comment
lutter contre
la précarité ?**

QUE FAIRE SUR SON LIEU DE TRAVAIL ?

Si la lutte contre le développement des contrats de travail précaires est une des priorités de SUD-éducation, elle n'est pas si évidente à mettre en pratique sur le terrain, alors que les collectifs de non-titulaires ont bien du mal à se faire entendre et à apparaître efficaces aux yeux des travailleurs concernés et que la majorité des organisations syndicales ne se soucient que très peu de leur situation.

Pourtant, il y a quelques actions très simples à mettre en place sur son lieu de travail, pour (re-)créer les bases d'une solidarité de proximité avec les plus exploités :

A l'échelle locale :

1. aller au devant de ces collègues, et leur donner les fiches et les brochures faites sur le sujet (voir site fédéral).

2. informer notamment sur le panneau d'affichage de notre combat contre la précarité et diffuser l'information sur les droits, les différents types de contrat.

3. organiser des Heures d'Information Syndicale pour tous les personnels (précaires et titulaires)

4. proposer des actions de solidarité pour améliorer la situation de ces collègues : titularisation, ou au moins réemploi, voire amélioration du contrat : passage de vacataire à contractuel, de contrats à très courts termes à des contrats annuels (lors décentralisation TOS par exemple), embauche des personnels de vie scolaire sur la durée maxi du contrat,...

5. proposer des lettres type, accompagnées de pétition, à envoyer régulièrement à l'employeur pour demander le réemploi, la titularisation, Intervention (motion, vote, pressions...) en conseil d'administration, en conseil d'école, auprès du supérieur hiérarchique ou de l'employeur des précaires, accompagnement systématique dans les démarches qu'ils/elles entreprennent, occupation ,grève...

A l'échelle départementale ou académique :

1. audience au Rectorat, à l'Inspection Académique, au conseil municipal, général ou régional pour faire le bilan de la situation à chaque rentrée. Exiger la transparence sur les critères de réemploi (et surtout d'absence de réemploi), le nombre et le type de contrats précaires par catégorie de personnels, le paiement rapide des allocations en cas de perte d'emploi, la mise en place de commissions (type "commissions paritaires" pour les affectations, les prévisions en terme de plan de titularisation,...

2. organisation de rassemblements devant ces bâtiments le jour des audiences.

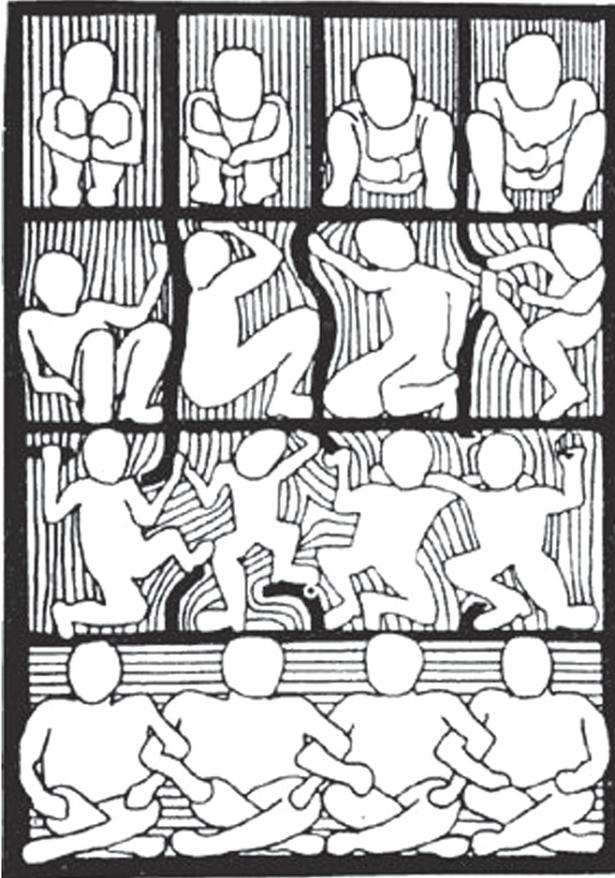
3.demande des listes de ces personnels pour les contacter, les réunir, les informer des droits sur lesquels ils peuvent s'appuyer et des abus dont ils/elles peuvent faire l'objet. Organiser avec eux des actions et des luttes.

4.organisation de réunions publiques dans les écoles, dans les bassins, dans les départements en direction de ces personnels, notamment les AVS/EVS.

5.pogande : Heures d'Information Syndicale dans les établissements où nous n'exerçons pas, diffusion de tracts notamment dans les IUFM le jour des formations aux concours internes, lors des formations organisées en direction des précaires, etc.

6.tavailler sur ces questions avec les syndicats et collectifs dont nous sommes proches dans l'éducation nationale et au niveau intercatégoriel et faire avancer nos revendications en intersyndicale.

Tous les initiatives sont bonnes à prendre, mutualisons les !



PRÉCAIRES, VOUS AVEZ DES DROITS SYNDICAUX !

Les contrats de droit public

Contractuels (en contrat à durée déterminée ou indéterminée, AED) et vacataires ont les mêmes droits syndicaux que les titulaires. Mais bien souvent, ces personnels ont souvent du mal à les faire valoir, de fait, certains subissent des pressions de la part de leur chef d'établissement ou de leur hiérarchie lorsqu'ils veulent les exercer. C'est le cas notamment pour les vacataires, payés à l'heure effective, qui peuvent se voir refuser, ou décompter des 200 heures qu'ils doivent effectuer, une heure d'information syndicale ou un stage de formation syndicale.

Quelques rappels s'imposent :

- Les **décrets n°82-447** du 28 mai 1982 (relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique) et **n°84-474** du 15 juin 1984 (relatif à l'attribution aux agents de l'État du congé pour formation syndicale) stipulent que les agents non-titulaires ont les mêmes droits que les agents titulaires. Il en va de même dans la Fonction Publique Territoriale (**Décret n° 85-397** du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical, modifié en dernier lieu par le **décret n° 94-191** du 6 février 1996., art 100 de lma loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

- Même si le **décret n°89-447** du 12 juillet 1989, *relatif aux vacataires*, ne mentionne pas l'exercice des droits syndicaux, il renvoie au **décret n°86-83** du 17 janvier relatif aux agents non-titulaires de la fonction publique. Ce texte, valable pour les vacataires, précise certains droits (notamment à congé syndical) et se réfère aux décrets sur les droits syndicaux.

- Les heures d'informations syndicales ou les stages pour formation syndicale se font sur le temps de travail et sur des jours ouvrables. On ne peut demander à un(e) contractuel(le) et surtout à un(e) vacataire de rattraper les heures ou les jours pris dans le cadre du droit syndical (pour les vacataires, ils doivent être comptés comme heures effectives).

Les contrats de droit privé.

Droit de grève : Les collègues en CAE ou CAV ont le droit de grève, comme tous les autres salariés. Le retrait de salaire est calculé sur le temps en heures de grève effectuées. Pour faire grève, les salariés doivent être couverts par un préavis de grève déposé par une organisation syndicale du secteurs où ils/elles travaillent.

Tribunal des Prud'hommes : En cas de litige avec l'employeur, ces personnes relèvent de la compétence des conseils de Prud'hommes et non des tribunaux administratifs comme les fonctionnaires et les salariées de droit public.

Vie syndicale : De manière générale les salariées de droit privé ont les mêmes droits syndicaux que les autres (HMI, stages de formation syndicale, ...) . On constate cependant que les pressions hiérarchiques pour renier leurs droits sont beaucoup plus fortes.

Les droits syndicaux, c'est aussi une question de rapport de force ! Ils doivent être les mêmes pour toutes et tous et au delà de la législation, imposons les !

Résumé du *décret n°82- 447* du 28 mai 1982. Pour plus de précisions, aller sur le site de la fédération SUD éducation.

Panneau d'affichage syndical (Sud Éducation peut disposer d'un panneau dans les établissements où il n'a pas d'adhérent-e-s)

Distribution de la presse ou des tracts syndicaux auprès des personnels de son établissement et des autres établissements.

Accès au matériel de reproduction.

Réunion syndicale sur son lieu de travail ou dans un autre établissement en dehors du temps de travail.

Réunion syndicale sur son lieu de travail pendant le temps de travail. C'est la fameuse Heure Mensuelle d'Information Syndicale. Chaque organisation syndicale peut en organiser une par mois d'une durée de un heure dans les établissements du second degré. Chaque salarié-e peut alors participer à une par mois. La section syndicale doit prévenir par courrier le chef d'établissement et les chefs de service 5 jours avant la réunion. Dans le premier degré, deux demi-journées par année scolaire sont autorisées. Les parents doivent être prévenus de l'absence de l'enseignant-e ainsi que l'inspecteur/rice d'académie auprès de laquelle la demande de réunion d'information syndicale a été déposée par le syndicat organisateur.

Les autorisations Spéciales d'Absences (ASA) pour participer à des réunions syndicales pendant le temps de travail dans la limite de 10 jours par an par individu. La demande doit être faite 8 jours à l'avance, auprès du chef d'établissement. Elle doit être accompagnée de la convocation ou du mandatement signés par la/le secrétaire du syndicat ou de la fédération.

Les stages de formation syndicale : Tous les fonctionnaires, syndiqué-e-s ou non, ont aussi droit à des congés (12 jours maximum par an) pour participer à des stages de formation syndicale organisés par un syndicat affilié à un centre de formation ouvrière. La demande doit être adressée un mois à l'avance par voie hiérarchique.

Les contrats

LES CONTRACTUEL-LE-S DE DROIT PUBLIC

Textes de référence

- Articles 4-5-6-7 de la **loi n°84-16** du 11 janvier 1984
- **Décret n°86-83** du 17 janvier 1986 (dans sa version consolidée au 14 mars 2007) qui constitue la principale référence sur les agents non titulaires de la fonction publique d'État.

La contractualisation est la forme d'embauche la plus répandue dans le secteur éducatif pour toutes les catégories de personnels : enseignant-e-s, vie scolaire, personnels administratifs et ouvrier. Elle soulève plusieurs problèmes : carences du secteur éducatif à pouvoir ou vouloir combler des besoins, gestion à flux tendus des personnels, précarité croissante. Les Contrats à durée déterminée (CDD) de la fonction publique sont, à bien des égards, bien moins protégés que ceux du privé et l'introduction du Contrat à Durée Indéterminée (CDI) en mars 2007 n'est ni plus ni moins qu'un refus de la titularisation des personnels non titulaires. Les contractuel-le-s sont dans la position suivante : toutes les obligations des titulaires sans la plénitude des droits.

Commentaire

*Certain-e-s contractuel-le-s font l'objet de textes spécifiques comme les assistants d'éducation (voir fiche correspondante) ou les enseignant-e-s formateur-ric-e-s employé-e-s dans la formation continue d'adultes, en GRETA par exemple, régis notamment par le **décret n°93-412** du 19 mars 1993. Dans le cadre de la fonction publique territoriale, on se référera à l'article 3 de la **loi n°84-53** du 26 janvier 1984 et au **décret n° 88-145** du 15 février 1988 qui définit les modalités de recrutement et d'exercice des agents contractuels au sein des collectivités territoriales. La plupart des dispositions de la fonction publique territoriale (pour les congés notamment) correspondent à celles de la fonction publique d'État.*

Recrutement

Un-e contractuel_le doit :

- avoir les qualifications et diplômes requis pour le poste qu'il/elle doit occuper et les missions qu'il/elle doit accomplir (ex : Bac+3 pour un enseignant).
- avoir la jouissance de ses droits civiques et un casier judiciaire vierge (les étrangers font l'objet d'une enquête particulière), être en position régulière par rapport au service national.
- être apte à enseigner (visite médicale obligatoire), avec possibilité de compensation du handicap.

Un-e contractuel-le est recruté-e par un rectorat ou une collectivité territoriale. Pour les contractuel-le-s de la formation continue pour adultes, un-e chef d'établissement peut-être l'embaucheur.

Les contractuel-le-s sont sous l'autorité d'un-e chef de service (chef d'établissement, intendant, gestionnaire...). Les TOS décentralisé-e-s dépendent du chef d'établissement et de la collectivité territoriale de rattachement.



Commentaire

Quel que soit le niveau de qualification ou de diplôme, un-e non titulaire ne décide pas de devenir contractuel-le et peut se voir proposer, d'une année à l'autre, des vacances. Quant à l'aptitude physique et au handicap, on connaît les retard de l'État en la matière.

Contrat

Le recrutement se fait par contrat ou par engagement écrit avec une période d'essai modulable en fonction de la durée du contrat. Les contrats à durée déterminée sont conclus pour une durée maximale de 3 ans renouvelable une fois dans la limite de six ans. Le contrat doit mentionner la date d'effet, la définition du poste occupé, les obligations et les droits du/de la contractuel-le.

Depuis mars 2007, les contrats peuvent être conclus pour une durée de six mois pour un besoin saisonnier (ex : remplacement en cas de congé maternité) ou de dix mois pour un besoin occasionnel (ex : déficit de personnel dans une discipline).

Un contrat peut être conclu pour une durée indéterminée : besoin permanent à temps partiel, CDD de 10 mois renouvelés au delà de six années consécutives... .

Commentaire

Il existe des contrats types, que ce soit pour les CDD ou les CDI. Par le passé, aucune durée minimum n'était stipulée et il se peut que certaines pratiques perdurent (ex : des contrats de quelques jours). De même, certains contrats pouvaient couvrir les douze mois de l'année scolaire.

Missions et obligations de service

Un-e contractuel-le est embauché-e pour remplir les mêmes missions qu'un agent titulaire. De fait, il/elle est soumis-e aux mêmes obligations (discrétion et secret professionnels, responsabilités des tâches à accomplir) mais bénéficie aussi des droits afférents à certaines tâches (ex : ISO pour les enseignant-e-s, rémunération des heures supplémentaires).

Pour certain-e-s contractuel-le-s, les obligations de services sont les mêmes qu'un-e titulaire (par exemple, 18h hebdomadaires pour un enseignant). Pour d'autres, elles sont annualisées (1607h pour les AED ou les ouvriers, 810h pour les enseignant-e-s en GRETA).

Commentaire

L'annualisation peut conduire à un grand nombre d'abus et à une flexibilité des services.

Dans la formation continue pour adultes, certain-e-s chefs d'établissement entretiennent le flou entre les missions de coordinations et de formations, missions qui doivent être absolument clarifiées au moment de la signature du contrat.

L'emploi du temps des TOS ou des AED peut connaître une modification temporaire en cas d'absence ; cette modification doit être notifiée.

Les contractuel-le-s ont souvent du mal à faire valoir le paiement de certaines tâches ou heures (primes, paiement des heures supplémentaires).

Rémunération

Elle dépend de la catégorie de l'agent non titulaire contractuel-le (il existe quatre catégories) déterminée par les titres et diplômes. Tout comme les titulaires, les contractuels sont payés au point d'indice. Pour les CDI, elle fait l'objet d'un réexamen tous les trois ans au vu des résultats de leur évaluation. L'ancienneté peut entrer en compte : c'est le cas pour les maîtres auxiliaires, passés en CDI, qui gardent le bénéfice de leur ancienneté accumulée dans leur ancien statut.

Commentaire

Les contractuel-le-s n'ont pas le droit aux négociations salariales collectives. L'évaluation, c'est l'individualisation totale des carrières, l'introduction du salaire à la tête du client et au bon vouloir de la hiérarchie.

À l'heure actuelle, par mesure d'économie largement recherchée, les contractuel-le-s sont souvent payés à l'indice plancher : il ne faut pas hésiter à vérifier son point d'indice auprès des divisions des personnels.

Droits des contractuels

- Droits sociaux

Les contractuel-les sont affilié-e-s à la caisse d'assurance maladie pour les maladies, l'invalidité, les décès, les congés paternité et le bénéfice d'un temps partiel pour motif thérapeutique.

Même affiliation en ce qui concerne les accidents du travail ou les maladies professionnelles mais seulement pour les CDD à temps partiel ou inférieurs à un an ; dans les autres cas, c'est l'employeur qui verse les prestations.

Les contractuel-le-s sont affilié-e-s à l'IRCANTEC pour leur retraite.

Ils/elles peuvent bénéficier des aides exceptionnelles des services sociaux de l'employeur (Inspection académique, rectorat, collectivité territoriale).

- Droits à congés

CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Congés annuels : pour une année de service, congés équivalents à cinq fois les obligations hebdomadaires de l'agent. En cas de licenciement, versement d'une indemnité compensatrice si les congés n'ont pu être pris.

Congés pour formation syndicale : 12 jours ouvrables par an

Congés pour formation de cadres et animateurs pour la jeunesse : six jours ouvrables par an

Congé pour formation professionnelle

Congé de représentation : neuf jours ouvrables par an

Congé maladie : après quatre mois de service, un mois plein traitement et un mois demi traitement ; après deux ans d'exercice, deux mois plein traitement et deux mois demi traitement ; après trois ans d'exercice, trois mois plein traitement et trois mois demi traitement. Au delà, le congé est sans traitement pendant un an (plus six mois si l'intéressé est apte à reprendre), suivi d'une réintégration ou d'un licenciement.

Congé longue maladie : après trois ans de service, un an plein traitement et deux ans demi traitement (renouvellement après reprise d'activité pendant un an) (accordé par période de trois à six mois)

Accident de travail ou maladie professionnelle : dès l'entrée en fonction, un mois plein traitement ; après deux ans de service, deux mois plein traitement ; après trois ans de service, trois mois plein traitement ; au delà , indemnités journalières

Congé maternité, de paternité, d'adoption : après six mois de service, indemnisation à plein traitement ; mêmes modalités que les titulaires

CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

Congé parental de droit : après un an de service, accordé sur demande (un mois avant) à l'occasion de chaque naissance ou adoption ; compte pour moitié pour l'ancienneté (renouvelable par période de six mois).

Congé en vue d'adoption : six semaines, sur demande (au moins deux semaines avant par lettre recommandée)

Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie : trois mois maximum sur demande (au moins 15 jours par lettre recommandée accompagnée d'un certificat médical)

Congé d'une durée maximale de un an : pour élever un enfant de moins de 8 ans, soins à une personne nécessitant une tierce personne, pour suivre son conjoint pour raisons professionnelles (renouvelable sur 5 ans)

Congé de présence parentale : accordé quand un enfant à charge, malade, handicapé ou accidenté, nécessite une présence soutenue ; sur demande (au moins 15 jours avant par lettre recommandée et certificat médical), 310 jours ouvrés maximum sur une période de 36 mois ; assimilé à un temps plein pour l'ancienneté.

Congés pour raisons de famille : 15 jours par an (mariage, décès...)

Congés pour convenances personnelles : après trois ans de services, un an renouvelable une fois, sur demande (deux mois avant avec lettre recommandée) ; réemploi sur lettre recommandée au moins trois avant le terme du congé.

Congé pour créer ou reprendre une entreprise : mêmes conditions que ci-dessus

Congé pour fonctions gouvernementales ou parlementaires : réintégration sur demande dans les deux mois suivant la date à laquelle l'agent a prévenu son employeur.

- Conditions d'ouverture des droits à congé

Les congés annuels, les congés de formation syndicale ou professionnelle, les congés pour raisons de santé sont assimilés à des périodes d'activité effective dans la détermination de la plupart des congés non rémunérés.

Pour les CDD, les congés ne peuvent être attribués au delà du terme du contrat.

L'ancienneté est calculée à compter de la signature d'un contrat, même s'il a été renouvelé.

L'ouverture des ces droits doit tenir compte des services auprès d'un employeur privé, si l'entité juridique privée a été reprise par une personne morale de droit public.

L'ancienneté est calculée selon les services accomplis. Les interruptions de fonction sont comptabilisés sous certaines conditions de durée : elle ne doit pas être supérieur à trois mois si elle a été volontaire et à un an si elle est involontaire.

Commentaire

Sur les congés annuels, cela n'est pas très clair : les textes de certaines catégories de contractuels précisent que l'agent acquiert un droit à congés annuels de 2,5 jours par mois de services (c'est le cas pour les AED). Cela pose le problème des vacances scolaires puisque ces 2,5 jours mensuels les couvrent difficilement. Tout dépend de l'administration à laquelle on a à faire !

En cas de dépassement de certains droits à congés (ex : congés pour raisons de santé), l'agent non titulaire perd le bénéfice de tout traitement. Un-e contractuel-le trop malade peut même faire l'objet d'un licenciement.

De plus, s'il/elle veut réintégrer son poste, il/elle doit en exprimer l'intention et être apte à reprendre son emploi. En cas de demande de réintégration, il s'agit d'envoyer la demande par lettre recommandée dans les délais, sous peine d'être considéré-e comme démissionnaire.

- Autres dispositions

Un-e agent non titulaire peut, si il/elle est employé-e depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue, demander à bénéficier d'un temps partiel sur autorisation, d'un temps partiel de droit (en cas de naissance, pour raison de santé, ou assistance médicale à un tiers) ou à un temps partiel annualisé. Les temps partiels sont assimilés à des services complet pour l'ancienneté.

Un-e agent non titulaire en CDI à temps complet peut bénéficier d'une cessation progressive d'activité.

Renouvellement, fin de contrat et licenciement

Renouvellement

Le/la chef d'établissement ou de service doit notifier son intention ou non de renouveler le contrat : huit jours avant son terme quand celui-ci est inférieur à six mois ; un mois avant son terme quand celui-ci est supérieur ou égal à six mois et inférieur à deux ans ; deux mois avant son terme quand celui-ci est supérieur ou égal à deux ans. Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, le/la contractuel-le dispose de huit jours pour faire connaître son acceptation. L'absence de réponse dans ce délai signifie renoncement à cet emploi.

Licenciement

Notification doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement et la date à laquelle il doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels et de la durée du préavis : huit jours pour moins de six mois de service ; un mois pour plus de six mois et moins de deux ans de service ; deux mois pour au moins deux ans de service. Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

Le licenciement ne peut avoir lieu pendant une grossesse constatée, un congé maternité, un congé paternité, un congé d'adoption et pendant une période de quatre semaines suivant la fin d'un de ces congés. Le licenciement peut être annulé si il est notifié dans les 15 jours précédents la constatation d'une grossesse ou l'arrivée d'un enfant adopté. Il faut un certificat ou une attestation pour preuve. Cette protection n'intervient pas en cas de licenciement pour sanction disciplinaire, en fin de terme d'un CDD, ou si l'employeur prouve qu'il ne peut réemployer l'agent.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de démission, de vacation, de licenciement pour sanction disciplinaire, ni lorsque le contrat arrive à son terme prévu. Elle est égale à la moitié de la dernière rémunération, nette des cotisations sociales, perçue au cours du mois précédent le licenciement, pour chacune des douze premières années de service. Pour le calcul, une période supérieure ou égale à 6 mois compte pour une année. Toute période inférieure à six mois n'est pas comptée.

Démission

L'intention de démissionner doit être notifiée au/à la chef d'établissement ou chef de service par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis identique à celui dû par l'employeur en cas de licenciement.

Chômage : voir ci-dessous l'article *Chômage des non titulaires et contractuel-le-s de droit public*



Dispositions récentes particulières

Un décret du 12 mars 2007 a modifié le **décret 86-83** concernant les agents non titulaires de l'État. Il vient compléter une précédente réforme instaurant le CDI dans la fonction publique d'État.

Cette modification permet d'amoinrir quelques inégalités dont souffraient certains personnels précaires. Ainsi les contractuel-le-s pourront bénéficier d'une représentation désormais obligatoire en commission paritaire d'établissement (art 1-2). Dorénavant, les contractuel-le-s pourront être défendu-e-s par leurs propres représentant-e-s. Ces commissions ont pour compétences les décisions concernant les licenciements et les sanctions disciplinaires, ainsi que toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle d'un agent. Cependant, ces quelques "progrès" laissent les précaires dans une situation très défavorable :

Les droits à congé restent totalement inégalitaires. Ainsi les congés maternité, paternité ou pour adoption ne peuvent être accordés qu'après six mois d'ancienneté (art 15). De même les indemnités journalières pour maladie y compris pour les accidents du travail ou les maladies professionnelles sont bien limitées dans le temps et liées à l'ancienneté (art 12 et 14).

L'entretien d'évaluation avec contrat d'objectifs, déjà effectif pour les personnels TOS, se généralise à tous et toutes, titulaires ou non. Il est clair cependant que les précaires restent les premières victimes, et peut-être même plus qu'avant, de la pression hiérarchique. Le décret introduit plus précisément les notions de suspension (quatre mois maximum sans perte de traitement) et de discipline (de l'avertissement jusqu'au licenciement) (art 43). Certaines sanctions peuvent être déléguées au/à la chef d'établissement (avertissement, blâme), accentuant la pression hiérarchique.

Difficultés courantes rencontrées par les contractuels

- Difficile d'obtenir un temps plein à l'année : bien souvent les contrats se limitent à quelques mois ou ne garantissent pas un temps plein; le salaire est alors calculé sur la base indiciaire précédente, de laquelle est déduit (en pourcentage) le temps de service que vous n'effectuez pas.

- Des contrats non reconductibles d'une année sur l'autre : un-e contractuel-le embauché-e sur l'année scolaire 2003-2004 n'a aucune certitude de retrouver un poste dès le 1^{er} septembre 2004 et risque ainsi de ne pas "gagner" l'ancienneté nécessaire à l'inscription aux concours internes.

- Beaucoup de contractuel-le-s sont contraint-e-s à travailler loin de leur domicile, d'où de lourds frais de transport ou le paiement d'un double loyer.

- Difficile de se faire rembourser ses frais de transport : les modalités de remboursement sont les mêmes que pour les titulaires, à cela près que les délais sont plus longs. Cependant, comme les titulaires, si ils/elles sont nommé-e-s sur un seul établissement, ils/elles en assumeront entièrement les frais.

- Accès à la formation très inégal selon les académies et les disciplines. Il est possible pour les contractuel-e-s enseignant-e-s de préparer le concours interne grâce au PAF (Plan Académique de Formation), et pour d'autres non. Dans certaines disciplines, les contractuel-le-s peuvent se voir accorder l'aide d'un tuteur-riche; mais cette mesure reste encore trop rare et bien souvent les contractuel-le-s démarrent dans le métier seul-e-s et sans formation.

- Trop souvent des ruptures dans le traitement : les contractuel-le-s sont tributaires des dates d'arrêt maladie des personnes qu'ils remplacent et voient leur traitement s'interrompre brutalement faute d'un arrêt de travail fourni dans les temps ou transmis dans les délais par l'administration à l'organisme payeur. Ces rémunérations non versées à la date prévue finissent par l'être... mais parfois trois mois plus tard : au/à la contractuel-le de négocier avec son banquier un découvert payé au prix fort....

- Des contractuel-le-s, selon les disciplines ou les postes et selon les académies, ne seront pas payés durant leurs congés. Ainsi, il semblerait que sur les contrats en cours, beaucoup de contrats sur 10 mois ne prévoient pas de rémunérer les contractuels pendant les mois d'été.

- Les allocations chômage et les indemnités de licenciement, tout comme les traitements, tardent trop souvent à être payées.



CDD , droit public, indemnités de perte d'emploi.

Lorsque survient la fin d'un contrat, les agents non titulaires sont souvent confronté-e-s à des difficultés pour obtenir des indemnités de chômage : absence d'informations, non transmission de documents, démarches nébuleuses et compliquées, retards de paiement..., c'est un véritable parcours du combattant qui commence. Les quelques lignes suivantes ont pour objectif de donner les grandes lignes pour faire valoir droit à l'allocation chômage. Bien entendu, d'une académie à une autre, les démarches peuvent connaître de légères différences, bien souvent au bon vouloir de l'administration en place.

(Source : site du rectorat de l'académie d'Orléans)

Dans quelles conditions un agent non titulaire bénéficie t-il d'une allocation d'assurance chômage ?

Conformément à l'article L351-12 du **Code du travail**, les agents non fonctionnaires de l'État involontairement privés d'emploi ont droit à l'allocation d'assurance chômage sous réserve de remplir les conditions prévues par le règlement annexé à la convention Unedic du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

La différence entre le secteur privé et le secteur public tient au fait que la gestion de l'assurance chômage relève de l'Assedic pour les premiers et de l'administration (rectorat pour les personnels de l'Éducation nationale) pour les seconds.

En cas de périodes de travail accomplies dans le secteur privé et dans le secteur public, le critère retenu pour déterminer le débiteur des allocations est la durée d'emploi la plus longue au cours de la période de référence.

Quelles sont les obligations de l'employeur (dernier établissement d'exercice) ?

En application de l'article R351-5 du *Code du travail* chaque employeur est tenu, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail de délivrer au salarié l'"attestation destinée à l'Assedic" dûment complétée (imprimé à demander à l'Assedic). Elle doit être remplie avec la plus grande rigueur, toutes les rubriques étant primordiales pour la prise de décision et pour le calcul des allocations, que celles-ci soient versées par le rectorat, l'Assedic ou un autre organisme.

Quelles sont les conditions d'attribution de l'allocation d'assurance chômage ?

- être inscrit-e comme demandeur/se d'emploi. Cette démarche est à effectuer par le/la salarié-e, dès la perte d'emploi, auprès de l'Assedic de son domicile. Il lui appartient ensuite de suivre les indications données par cet organisme pour déclarer sa situation dans les délais impartis (pointage). Cet enregistrement mensuel est obligatoire pour être indemnisé,
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi. L'allocataire doit conserver toutes les pièces justificatives de ses recherches d'emploi (réponses des entreprises, convocation et résultat pour les concours, etc.). Des contrôles sont effectués par l'Assedic, la direction du Travail et de l'Emploi, l'ANPE et par le rectorat au cours de l'indemnisation,
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi,
- justifier de périodes d'affiliation (périodes de travail) dont le minimum est de 182 jours (ou 910 heures pour les vacances) au cours des 22 mois précédant la perte d'emploi,
- être âgé de moins de 60 ans,
- n'avoir pas quitté volontairement sa dernière activité professionnelle ou la précédente dès lors qu'il ne peut être justifié d'une période d'affiliation d'au moins 91 jours depuis le départ volontaire.

Toutes ces conditions sont vérifiées, pour l'ouverture des droits, par les services du rectorat. Les trois premières conditions sont ensuite régulièrement contrôlées lors du paiement mensuel des allocations, sachant que si l'une d'entre elles n'est plus remplie, le versement de l'allocation chômage est suspendu.

Quelle est la durée du versement et quel est le montant de l'allocation ?

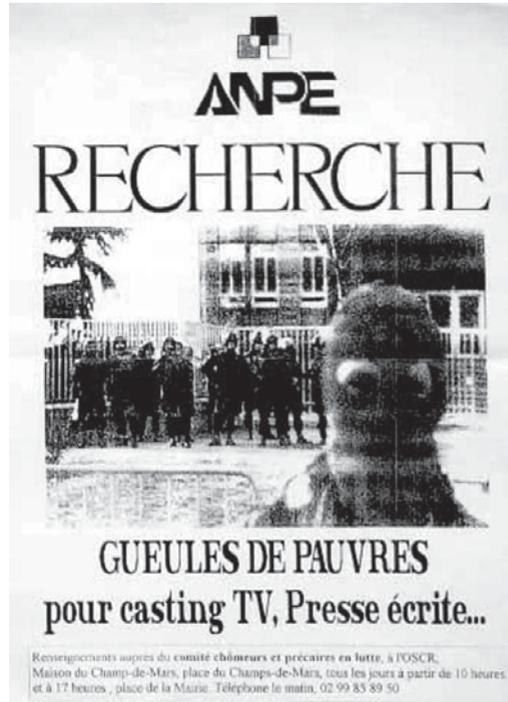
La durée de l'indemnisation dépend de la durée d'affiliation préalable et de l'âge de l'allocataire. En fonction de ces critères les durées maximales peuvent être de 213 jours, 365 jours ou 700 jours (pour les moins de 50 ans) et de 1.095 jours (pour les 50 ans et plus) conformément à l'article 12 du règlement.

En application des articles 23 à 25 du règlement le montant de l'allocation journalière est égal à la somme de :

- une partie proportionnelle fixée à 40,4% du salaire brut journalier de référence (SJR),

- une partie fixe dont le montant est décidé chaque année par le conseil d'administration de l'Unedic.

Cette allocation ne peut pas être inférieure à 57,4% du SJR ni supérieure à 75% dudit SJR.



Comment sont payées les allocations chômage ?

Les allocations sont payées mensuellement, à terme échu, pour tous les jours calendaires du mois. Elles sont calculées chaque mois, après avoir reçu de l'Assedic, l'attestation mensuelle d'actualisation confirmant l'enregistrement du pointage de l'allocataire.

La prise en charge initiale est reportée au terme d'un délai d'attente de sept jours.

Sous réserve de remplir certaines conditions prévues au chapitre six du règlement, l'allocation chômage peut être partiellement cumulable avec les revenus d'une activité occasionnelle ou réduite.

Compte tenu des délais de traitement par les trésoreries générales, les allocations chômage sont versées en deux parties :

- acompte de 85% de la somme due au titre du mois M versé à la fin du mois M+1,
- reliquat de 15% viré à la fin du mois M+2, qui est aussi le mois d'édition du bulletin de paye édité par la TG adressé à l'allocataire via le dernier établissement d'exercice.

Quand intervient l'interruption du paiement de l'allocation chômage ?

Le service de l'allocation chômage est interrompu à compter du jour où l'allocataire :

- retrouve une activité salariée, ou non, à temps complet,
- est pris ou susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale (ou MGEN),
- cesse d'être inscrit comme demandeur d'emploi,
- est admis au bénéfice de l'allocation parentale d'éducation,
- cesse de résider sur le territoire français,
- a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de toucher indûment des allocations.

De quelle protection sociale bénéficient les non titulaires au chômage ?

Pendant l'indemnisation tous les droits sociaux (maladie, maternité) sont conservés. Pour les faire valoir l'allocataire doit s'adresser à la MGEN ou à la caisse de sécurité sociale dont il dépend. Il est précisé que l'attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie ou maternité doit être complétée par le dernier établissement employeur au vu des trois derniers mois de salaire perçus avant l'admission au chômage.

*Contre les licenciements,
les suppressions d'emplois
et la précarité*

**HALTE AU
TERRORISME SOCIAL**



PRIVE/PUBLIC, nous sommes tous concernés !

LE CDI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Loi du n°2005-843 du 26 juillet 2005, publiée au J.O. du 27 juillet 2005

Le CDI n'est pas une bonne solution pour les agents non-titulaires de la Fonction Publique. Il n'offre ni les garanties du statut ni celles du code du travail. Dans certaines situations, il constitue un moindre mal, mais il ne met pas fin à la précarité pour les collègues concerné-e-s. D'une part, il ne garantit pas l'emploi : si le poste n'est plus vacant, le contrat est rompu ; d'autre part, on peut imposer un temps partiel pour ce type de contrat.

La vraie solution pour sortir de la précarité reste donc la titularisation.

Succédant à la fin du plan de titularisation correspondant à loi Sapin, le CDI concerne peu d'agents actuellement (6000 environ) mais prépare l'avenir (master 2 pour les enseignants)

Recrutement de contractuel-le-s : du CDD au CDI

La Fonction Publique recrute des agents "*lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes*" ou "*pour les emplois du niveau de la catégorie A (...) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient*" (article 4 de la **loi 84-16**). La nouveauté est qu'ils sont désormais recrutés par des CDD d'une durée maximale de trois ans, renouvelables par reconduction expresse ; la durée maximale des ces CDD successifs est de six ans, à l'issue desquels ils ne peuvent être reconduits que par décision expresse et par un CDI. Dans le cas contraire, le contrat n'est pas reconduit et le collègue n'a plus de boulot.

Renouvellement des contrats en cours :

Les agents contractuel-le-s, en fonction ou en congé à la date de publication de la **loi du 27 juillet 2005**, recruté-e-s sur des emplois permanents de manière continue depuis au moins 6 ans, ne pourront donc se voir proposer un renouvellement de contrat que sous forme de CDI.

Transformation immédiate des contrats :

Pour les agents atteignant l'âge de 50 ans au plus tard au terme du contrat en cours, en fonction ou en congé au 27 juillet 2005, recrutés en application de l'article 4 ou du 1^{er} alinéa de l'article 6 de la **loi du 11 janvier 1984** (fonctions correspondant à un besoin permanent impliquant un temps incomplet inférieur ou égal à 70 %) et justifiant de six ans de services effectifs dans les huit dernières années (les années sont prises en compte à partir du 1^{er} juin 1996), la transformation en CDI doit se faire sans délai.

En revanche, la loi n'étant pas rétroactive, les agents dont le terme du contrat était antérieur à cette date ne bénéficient pas de CDI, sauf en cas de réemploi à la rentrée 2005 assurant une continuité avec le précédent contrat (par exemple, un contrat de 10 mois s'étant achevé le 30 juin 2005).

Remarques importantes :

1. Les contrats effectués auprès d'employeurs différents relevant du MEN peuvent faire l'objet d'un renouvellement par CDI. Pour les plus de 50 ans sont pris en compte également les services publics ne relevant pas du MEN.

2. Il n'y a pas de condition de nationalité (article 3 du **décret n°86-83** du 17 janvier 1986).

3. Les services à temps partiel sont considérés comme temps plein pour le calcul des six ans.

4. Les contrats sont considérés comme successifs, lorsqu'ils se terminent à la fin d'une année scolaire et sont reconduits à la rentrée (le 15 octobre au plus tard).

5. Les contrats de 10 mois comptent pour 12 mois.

6. Le licenciement doit respecter les procédures des titres XI et XII du **décret n°86-83** du 17 janvier 1986. Les motifs invoqués doivent correspondre à la situation en besoin d'enseignement.

7. S'il y a eu alternance de vacances et de CDD, les services sont assimilés à un contrat si la durée des CDD est supérieur à celle des vacances.

8. Les anciens M.A. gardent leur droit à avancement d'échelon, pour les autres rien ne garantit une progression salariale.

Assistant-e d'Éducation (AED)

Textes de référence

Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 dans sa version consolidée du 27 mai 2008 (*modifié par les décrets 2005-1194* du 22 septembre 2005 et le **décret n°2008-316** du 4 avril 2008) fixant les conditions de recrutement et d'emploi des AED.

Circulaire n°2006-065 du 5 avril 2006

Textes régissant les non titulaires de la fonction publique (voir fiche contractuelles)

Recrutement

Les Académies recueillent les candidatures par internet, les enregistrent, les valident, puis les envoient aux Chefs d'établissement qui recrutent (principalement sur candidature individuelle). Ils doivent tenir compte de la priorité à accorder, à aptitudes égales, aux étudiant-e-s (boursier-e-s). La nature des fonctions et la quotité de service doivent avoir été approuvées par le Conseil d'administration (CA) de l'établissement ou le Conseil d'école (CE). Dans le premier degré, la répartition des emplois privilégiera les écoles des Réseaux Ambition Réussite. En cas de travail sur plusieurs établissements le contrat doit préciser explicitement les établissements ou écoles d'intervention, ainsi que la quotité horaire effectuée dans chaque établissement ou école. Les assistant-e-s d'éducation exerçant les fonctions d'accompagnement des étudiant-e-s handicapé-e-s sont recruté-e-s par les recteurs d'académie.

Missions

Dans le Primaire, sous l'autorité du Directeur et dans le cadre du projet d'école, l'AED assure la surveillance et l'encadrement pendant le temps scolaire, l'aide à l'étude, l'accès aux nouvelles technologies, l'animation des activités culturelles et sportives, l'aide à l'intégration collective des élèves handicapés, etc. Dans le Secondaire, sous l'autorité du/de la chef d'établissement et dans le cadre du projet d'établissement, il/elle assure la surveillance des élèves y compris pendant les services de restauration et d'internat, l'aide à l'étude et aux devoirs, l'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques (AP), orphelin de 16 heures, l'accès aux nouvelles technologies, l'appui aux documentalistes, l'encadrement et l'animation des activités du Foyer socio-éducatif (FSE) et de la Maison des lycéens, l'aide à l'intégration collective des élèves handicapés, la participation éventuelle au dispositif "école ouverte", etc. La nature de la (ou les) mission est précisée sur le contrat

Employeur

Dans le Secondaire, le/la chef d'établissement qui recrute est celui/celle pour le compte duquel l'AED exercera son activité, soit exclusivement soit à titre principal. Dans le Primaire, c'est un "collège support" qui effectue le recrutement sous l'autorité du Directeur d'école.

Contrat

CDD de droit public, à temps partiel ou à temps complet, devant être établi par écrit. Il est conclu pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une ou plusieurs fois, dans la limite d'un engagement maximal de 6 ans. Il précise notamment les missions, les dates de début et de fin du contrat, la durée annuelle du service à accomplir, les lieux d'exercice, etc. Des contrats inférieurs à la durée d'une année scolaire peuvent être conclus, mais ils doivent correspondre à des situations particulières (remplacement, démission, etc.). En cas de mise à disposition auprès d'une Collectivité territoriale (CT), la convention passée par l'établissement avec elle doit avoir été approuvée par le CA. Le contrat doit préciser non seulement la CT concernée, mais aussi les périodes, horaires et missions effectués sous son autorité et les lieux des interventions.

Période d'essai

Elle équivaut à un douzième de la durée totale du contrat. Le licenciement prononcé pendant cette période ne donne lieu ni à préavis, ni à indemnité.

Conditions générales

Jouir de ses droits civiques, être en situation régulière au regard du service national, posséder les conditions d'aptitude physique requises, les mentions éventuellement portées au bulletin n° 2 du Casier judiciaire ne doivent pas être incompatibles avec l'exercice des fonctions d'AED.

Conditions spécifiques

Être titulaire du Baccalauréat ou d'un titre ou diplôme de niveau égal ou supérieur. Les candidat-e-s qui justifient de trois années de service, en qualité d'Employé jeune, dans l'aide à l'intégration scolaire d'élèves ou d'étudiant-e-s porteur-euse-s de handicap, sont dispensé-e-s de la condition de diplôme. Pour exercer en internat, il faut avoir vingt ans au moins, au moment de la prise effective de fonction. Priorité est accordée, à aptitudes égales, aux étudiant-e-s boursier-e-s et pour les Assistant-e-s pédagogiques, d'un titre ou diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat, à ceux/celles qui se destinent aux carrières de l'enseignement.

Horaires

Le temps de travail, organisé compte tenu du crédit d'heures de formation, est fixé à 1.607 heures par an. La répartition dans l'année et dans la semaine est précisée dans le

contrat. L'AED exerce sur une période d'une durée minimale de 39 semaines (41 heures hebdomadaires) et d'une durée maximale de 45 semaines (31 heures hebdomadaires). Le service de nuit, qui correspond à la période allant du coucher au lever des élèves, est décompté forfaitairement pour trois heures.

Rémunération

La rémunération est calculée par référence à l'indice brut 267 de la Fonction Publique. En cas de recrutement à temps partiel, la rémunération mensuelle est proratisée en conséquence. Son statut de contractuel-le de droit public lui donne droit au paiement du supplément familial de traitement et à l'indemnité de résidence.

Renouvellement

Le/la chef d'établissement doit notifier son intention ou non de renouveler le contrat : huit jours avant son terme quand celui-ci est inférieur à six mois ; un mois avant son terme quand celui-ci est supérieur ou égal à six mois et inférieur à deux ans ; deux mois avant son terme quand celui-ci est supérieur ou égal à deux ans. Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'AED dispose de 8 jours pour faire connaître son acceptation. L'absence de réponse dans ce délai signifie renoncement à cet emploi.

Licenciement

Notification doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement et la date à laquelle il doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels et de la durée du préavis : huit jours pour moins de six mois de service ; un mois pour plus de six mois et moins de deux ans de service ; deux mois pour au moins deux ans de service. Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de démission ni lorsque le contrat arrive à son terme prévu. Elle est égale à la moitié de la dernière rémunération, nette des cotisations sociales, perçue au cours du mois précédent le licenciement, pour chacune des douze premières années de service. Pour le calcul, une période supérieure ou égale à six mois compte pour une année. Toute période inférieure à 6 mois n'est pas comptée.

Démission

L'intention de démissionner doit être notifiée au/à la chef d'établissement par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis identique à celui dû par l'employeur en cas de licenciement.

Études et formation

Un crédit de 200 heures annuelles pour un temps plein doit permettre la poursuite des études et s'impute sur le temps de travail. Il est accordé par le/la chef d'établissement en fonction des demandes formulées par les AED. Ceux/celles-ci doivent être informé-e-s

préalablement à la signature du contrat de cette possibilité de crédit d'heures pour la formation. Il faut présenter les pièces justificatives (attestation d'inscription, volume d'heures annuel de la formation, etc.). Il n'y a pas d'obligation de réussite aux épreuves. Des autorisations d'absence supplémentaires peuvent être accordées par le/la chef d'établissement, sous réserve de nécessité de service, pour se présenter aux épreuves des examens et concours, mais les heures doivent être récupérées (à voir). Les candidat-e-s à un concours de recrutement ont droit à 48 heures de congés non récupérables pris sur les jours ouvrables (du lundi au samedi), avant la date de la première épreuve.

Élection

L'AED recruté-e dans le Secondaire est électeur-riche aux élections des représentants des personnels au CA s'il/elle est employé-e pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles et éligible dès qu'il/elle est nommé-e pour l'année scolaire. Celui/celle affecté-e dans le Primaire n'est ni électeur-riche, ni éligible. Toutefois, en fonction de l'ordre du jour, le/la président-e du CE et après avis dudit Conseil, peut l'autoriser à assister à certaines séances avec voix consultative. Le Recteur peut mettre en place une Commission Consultative Paritaire Académique qui donne son avis sur les questions d'ordre individuel (sanctions disciplinaires, refus d'autorisation d'absence, etc.).

Droits sociaux et droits à congés

voir fiche Contractuelles.

ASSISTANT-E PÉDAGOGIQUE.

Textes de référence

Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 dans sa version consolidée du 27 mai 2008 (*modifié par les décrets 2005-1194* du 22 septembre 2005 et le **décret n°2008-316** du 4 avril 2008) *fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistant-e-s d'éducation (AED)*

Circulaire n°2006-065 du 5 avril 2006

Les assistant-e-s pédagogiques (AP) sont des AED (voir les dispositions particulières concernant ces personnels) qui sont théoriquement destiné-e-s à travailler auprès des élèves en difficulté dans les quartiers de relégation et plus particulièrement dans les Réseaux Ambitions Réussite notamment pour un assurer un "*appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques*" (2° de l'art 1 du décret du 6 juin modifié).

Avec le **décret 2008-316** du 4 avril 2008 et les modification du 27 mai 2008, plusieurs dispositions les concernant ont été modifiées.

LES PARTICULARITÉS PRÉSERVÉES

Les AP doivent avoir un "diplôme sanctionnant au moins deux années d'étude après le le baccalauréat ou de niveau II". (art 3 du décret du 6 juin modifié)

Dans le cadre de "*l'appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques*", les AP bénéficient d'un temps de préparation de leurs intervention devant les élèves qui est inclus dans leur temps de travail. C'est aux chefs d'établissement de fixer le volume d'heure correspondant dans la limite de 200 heure pour un temps plein. (*circulaire n°2006-065* du 5 avril 2006)

Les AP sont recruté-e-s sur une durée maximale de 36 semaines. (art 2 du *décret* du 6 juin modifié)

LES CHANGEMENTS D'AVRIL-JUIN 2008.

Les AP peuvent désormais être recruté-e-s pour un plein temps (art 4 du décret du 6 juin modifié) De plus, ils peuvent exercer toutes les autres tâches qu'exercent les autres AED notamment les tâches de surveillance, de soutien scolaire, etc. (art 1 du décret du 6 juin modifié)

COMMENTAIRES

La création en 2005-2006 du statut d'Assitant-e-s Pédagogique, était, au même titre que la création du Réseau Ambition Réussite la pseudo réponse de l'État à la révolte des quartiers populaires d'octobre-novembre 2005. Ils ont permis à l'État de recruter des précaires sur diplômé-e-s (de préférence préparant les concours de recrutement de l'Éducation nationale) pour pallier les suppressions de postes d'enseignant-e-s. Souvent considéré-e-s comme des supplétifs enseignants (pour un SMIC horaire !) ils/elles sont régulièrement exploité-e-s par l'Administration voire des enseignant-e-s notamment labellisés Ambition Réussite. Les AP sont des collègues dont le seul chef de service est le/la chef d'établissement, il convient donc de rappeler à l'ordre les enseignant-e-s qui se prendraient pour des caporaux de l'Éducation.

Les AP ne sont pas des profs, ils/elles doivent impérativement refuser d'assurer la gestion d'une classe entière, y compris pour des tâches méthodologiques.

La situation avant les modifications d'avril-mai 2008 étaient déjà peu reluisante, désormais les AP deviennent précaires à tout faire (profs précaires et sous payé-e-s, surveillant-e-s, soutien scolaire, etc.).

AVS (Auxiliaire de Vie Scolaire)

Textes de référence

Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 dans sa version consolidée du 27 mai 2008 (modifié par les **décrets 2005-1194** du 22 septembre 2005 et le **décret n°2008-316** du 4 avril 2008) *fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistant-e-s d'éducation (AED)*

Circulaire n°2003-092 du 11 juin 2003 (titre 2)

Les AVS-i sont des AED (voir les dispositions particulières concernant ces personnels) qui ont pour mission exclusive l'aide à l'accueil et à l'intégration individualisés des élèves handicapé-e-s. Ils/elles interviennent aussi bien dans le premier degré que dans le second, même si dans les faits ce sont des personnels EVS qui dans le premier degré, et essentiellement en maternelle (circulaire 2006-051 du 27-03-2006) assurent ces fonctions. La circulaire 2003-092 définit les activités qu'ils/elles sont amené-e-s à effectuer : interventions dans la classe (aide aux déplacements, à la prise de note, à la manipulation du matériel scolaire...etc), participation aux sorties scolaires, accomplissement de gestes techniques ne requérant pas une qualification médicale ou paramédicale particulière, participation à la mise en œuvre des projets individualisés de scolarisation (participation aux réunions de synthèse).

Les AVS-co interviennent quant à eux en CLIS et en UPI pour assurer l'accompagnement collectif de la classe.

LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES

-Le recrutement : il s'effectue en fonction de deux dispositions dérogatoires au statut d'AED : d'une part, il est assuré par l'IA-DSDEN (et non par le chef d'établissement), et d'autre part des candidats non titulaires du baccalauréat, mais justifiant d'une expérience dans l'intégration scolaire des élèves handicapés dans le cadre du dispositif "emplois jeunes" peuvent être recrutés (art.3 du décret du 6 juin 2003).

-La formation : Les AVS n'ayant pas d'expérience antérieure doivent pouvoir bénéficier d'une formation sur les handicaps et leurs conséquences ainsi que sur certains gestes techniques définis comme n'étant pas d'ordre médical ou para-médical (des modules de 60 heures de formation sont ainsi prévus sur le temps de travail mais en dehors du temps de présence auprès des élèves). Des réunions de travail peuvent aussi être organisées à leur intention afin de permettre leur suivi.

COMMENTAIRES

L'existence et le développement depuis 2003 et 2005 (loi du 11 février 2005 sur le handicap) des AVS sous statut AE notamment constituait un début de réponse à la nécessité de l'intégration scolaire des élèves handicapés, mais s'inscrit tout autant et malheureusement dans une logique démagogique et compassionnelle qui tout en reconnaissant cette nécessité de l'intégration ne lui fournit aucun véritable moyen statutaire et permet à l'état d'exploiter à peu de frais des personnels précaires : alors que cette nouvelle mission assurée par l'Éducation nationale correspond de toute évidence à un besoin pérenne, la fonction d'AVS est réduite dans les discours officiels à "*un tremplin vers les carrières sociales de l'aide à la personne*" (alors même que la Validation des Acquis d'Expérience (VAE) possible en théorie s'avère quasi impossible à obtenir en pratique) et toutes les revendications des personnels AVS portant sur la création d'un véritable statut ou à tout le moins d'un métier, se heurtent systématiquement à une même réponse : **"les missions des AVS ne répondent pas encore, en tant que telles, aux critères reconnus pour la définition d'un nouveau métier spécifique"** (lettre de JP Faugère, directeur de cabinet du premier ministre F. Fillon, 27 mai 2008). Ainsi dès la fin de l'année scolaire 2008-2009 des personnels AVS se verront contraint-e-s de pointer à l'ANPE après 6 (et pour les anciens emplois-jeunes, 11 !) années de bons et loyaux services au cours desquelles ils/elles auront acquis des compétences indéniables. On ne parle pas non plus des conditions effectives d'exercice du métier : des moyens en remplacement très insuffisants qui amènent les personnels à s'interdire tout congé maladie de courte durée, et une formation également plus qu'insuffisante (à ce titre les emplois jeunes étaient mieux lotis par les associations qui les employaient) : comment peut-on sérieusement prétendre former des personnels à la prise en charge d'enfants handicapé-e-s et à l'accomplissement des gestes techniques que cela peut supposer (la *circulaire 2003-093* fait par exemple référence aux aspirations endo-trachéales !) avec 60h de formation ?



LES VACATAIRES DANS L'ÉDUCATION

Les vacataires sont les intérimaires de l'éducation. Recruté-e-s sur de courtes périodes (moins de trois mois) ou sur des postes souvent à temps partiel, payé-e-s généralement à l'heure effective, ils/elles ne bénéficient pas, comme les autres agents non titulaires, des mêmes droits (ex : divers droits à congés). Cette fiche décrit principalement les conditions des enseignant-e-s vacataires. La vacation est aussi ouverte à d'autres types de catégories de personnels, que ses conditions d'exercice peuvent varier en fonction des postes occupés. Voici quelques exemples :

- les vacataires administratif-ve-s sont embauché-e-s selon les mêmes critères mais la rémunération proposée sera moindre par rapport à celle des enseignant-e-s.
- les vacataires recruté-e-s dans le cadre de la formation continue pour adultes peuvent faire un service allant jusqu'à 250 heures.

Les collectivités territoriales peuvent aussi embaucher des vacataires : ainsi, les régions, départements et communes recrutent des agents appelés horaires qui relèvent essentiellement du régime juridique des fonctionnaires à temps non complet. Ce type de recrutement est néanmoins soumis à deux conditions : démographique (commune de plus ou moins 5000 habitants) ; éligibilité de certains cadres d'emplois (ex : agent d'entretien). Le problème est qu'il n'existe pas vraiment de statut pour ces agents et on peut préciser que les collectivités territoriales ont souvent tendance à considérer comme vacataires des agents qui exercent leurs fonctions sur des postes relevant du temps partiel. Or, il apparaît que bien souvent ces agents exercent une activité permanente et durable en contradiction, dès lors, avec la définition du vacataire, lequel est *"une personne recrutée pour une tâche précise ne présentant aucun caractère de continuité"*. C'est ainsi que beaucoup de communes recrutent des personnels considérés à tort comme vacataires alors qu'il s'agit de vacations pérennes.

Le point commun à l'ensemble des vacataires, c'est le flou les concernant qui règne dans les textes législatifs, décrets et autres circulaires. Aussi faut-il toujours se référer aux textes les plus avantageux :

- le **décret n°86-83** du 17 janvier 1986 concernant les agents non titulaires de la fonction publique d'État (pour les enseignants ou les agents administratifs par exemple).
- le **décret n°88-145 du 15 février 1988** concernant les agents non titulaires de la fonction publique territoriale (pour les personnels ouvriers et de service)

LE POINT SUR LES VACATAIRES ENSEIGNANTES

Textes de référence

- **Décret 89-497** du 12/07/89
- **Circulaire 89-320** du 18/10/89
- *Jugement du tribunal administratif de Cergy-Pontoise du 24/04/2003 sur l'ISOE et jurisprudence Darwich sur les conseils de classe*

Ces textes ne règlent pas grand chose : dans la pratique et pour la défense quotidienne des droits des vacataires, il semble que les vacataires entrent dans le champ du **décret n°86-83 du 17 Janvier 1986** (dispositions générales concernant les personnels non titulaires) relativement protecteur mais non explicitement destiné aux vacataires.

Recrutement et contrat

Le recrutement est de la compétence théorique des chefs d'établissement. Les agents vacataires doivent justifier d'un titre ou d'un diplôme Bac +3. Dans la pratique (pour l'instant), ce sont le plus souvent les rectorats qui recueillent les candidatures et qui décident de qui sera vacataire ou contractuel-le. Généralement, ce genre de contrat est pratiqué pour assurer le remplacement de titulaires absent-e-s sur de courtes périodes (moins de trois mois) ou bien pour assurer des compléments de service sur une matière, dans certains enseignements ou dans différents établissements d'une académie. Les administrations ne délivrent pas généralement pas de contrat de travail aux vacataires qui reçoivent seulement un décompte des heures accomplies. Il peut être mis fin sans préavis aux interventions du vacataire dans l'établissement, que ce soit à l'initiative du/de la chef d'établissement ou du vacataire.

Service

Le service est limité à un maximum 200 heures effectives d'enseignement pour une année scolaire. Ne sont comptées ni les heures consacrées à l'orientation ni celles réservées aux autres temps de concertation avec l'équipe pédagogique (le/la vacataire est cependant tenu-e d'y participer en tant que membre de l'équipe éducative). Pour "compenser", l'indice de rémunération des vacataires est supérieur à celui des contractuelles.

Les heures de conseil de classe doivent être prises en compte sous la forme d'un forfait horaire et comptabilisées en heures de vacation.

Aucun texte n'interdit de reprendre les mêmes vacataires d'une année sur l'autre. Certains rectorats ont cependant limité ce recours à deux ans. De plus, l'usage veut que tout dépassement des 200 heures conduise à la contractualisation du/de la vacataire (à ce titre, on a pu voir des vacataires se faire sortir de leur classe pour éviter qu'ils/elles ne dépassent leur quota d'heures).

Rémunération

Les vacataires sont payé-e-s sur les crédits d'heures supplémentaires.

La rémunération est de 34,30 € brut (28,39 € net) par heure de vacation.

C'est la trésorerie générale qui les paye mais le/la chef d'établissement doit déclarer les heures effectuées. Attention à la déclaration de ces heures dans les meilleurs délais !

Les vacataires doivent percevoir l'Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves (ISOE) (application de la jurisprudence du jugement du Tribunal Administratif de Cergy-Pontoise du 24 avril 2003). Celle-ci s'élève à 1124.92 € pour une année. Par conséquent, tou-te-s les collègues vacataires, doivent réclamer le paiement de l'ISOE de cette année, mais peuvent également demander que leur soit payée celle de l'année dernière et ce jusqu'à 1999. Pour cela, il leur faut, dans un premier temps, faire un recours gracieux auprès du Recteur de l'Académie.

En revanche, contrairement aux contractuel-le-s, leurs frais de transport ne sont pas remboursés.

Assurance sociale

Le régime de retraite et de sécurité sociale des non titulaires dépend du régime général des salarié-e-s. Ils/elles sont obligatoirement affilié-e-s à l'Ircantec.

Sécurité sociale

Comme pour le régime des retraites le régime de la sécurité sociale est le régime général des salarié-e-s. L'ouverture des droits se fait à partir de 200 h au cours des trois mois précédents.

Pour les enseignants 1 h = 3 h. Il suffit de travailler 6 heures par semaine pour bénéficier des prestations de la sécurité sociale.

Les prestations sociales (congés)dont bénéficient les autres non titulaires dépendent de l'ancienneté et échappent donc aux vacataires.

La MGEN les prend en charge comme les autres agents non titulaires aux mêmes conditions que pour la sécurité sociale



Chômage

Il est très difficile de faire reconnaître le droit à indemnités. Il faut en effet avoir travaillé et cotisé 122 jours calendaires, soit 606 heures (durée d'affiliation), au cours des 18 derniers mois pour voir ouvrir des droits à l'allocation chômage. Or la période d'affiliation des vacataires est comptée par les rectorats souvent non en jour mais en heures : 200 h d'enseignement point barre. Certains rectorats ont ouvert des droits à l'allocation chômage, si les vacataires ont déjà travaillé au préalable dans le privé. L'employeur qui a le plus longtemps employé le vacataire prend en charge le paiement de l'Aide au Retour à l'Emploi (ARE). Néanmoins, les bénéficiaires sont tout à faits exceptionnels

Titularisation

Les vacataires, en tant qu'agents non titulaires, peuvent s'inscrire aux concours internes s'ils/elles réunissent les conditions de titre d'ancienneté (trois ans de services publics) et s'ils/elles sont en poste ou s'ils perçoivent une ARE à la date de clôture des inscriptions.

Les services des vacataires sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté et sont calculés comme pour les autres non titulaires. Les services à mi-temps et au delà sont considérés comme temps plein. Les services discontinus, les services qui représentent moins de 50 % d'un temps plein, quelle que soit la quotité de temps travaillé sont comptés pour une demi année.

Rapportées à un service complet de certifié-e ou d'agrégé-e, 200 h représentent moins d'un mi-temps et comptent forfaitairement pour six mois.

Droits syndicaux

Le **décret 84-474** du 15 juin 1984 stipule que les agents non titulaires ont les mêmes droits syndicaux que les titulaires (voir article X)



Contrat d'Avenir (CAV) Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)

Bénéficiaire (CAV)	Bénéficiaire (CAE)
Le CAV s'adresse aux bénéficiaires, depuis au moins 6 mois, du Revenu Minimum d'Insertion (RMI), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation de Parent Isolé (API). Il peut tenir lieu de contrat d'insertion que tout bénéficiaire du RMI doit conclure dans les trois mois qui suivent la mise en paiement de son allocation	Le CAE s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Seule l'ANPE est compétente pour déterminer si une personne est éligible à ce type de contrat.

Employeur

L'employeur est le/la chef de l'établissement scolaire (collège ou lycée) qui recrute le CAV. Pour les écoles, c'est un collège habilité qui recrute.

Contrat (CAV)	Contrat (CAE)
CDD de droit privé à temps partiel et devant être établi par écrit. Sa durée minimale est de six mois et sa durée maximale de 24 mois. Elle peut être prolongée dans la limite de 12 mois, soit une durée maximale de 36 mois, ou de 60 mois pour les personnes âgées de plus de 50 ans lors de leur entrée dans le dispositif. L'Éducation Nationale peut recruter des CAV pour une durée de 10 mois (du 1 ^{er} septembre au 30 juin). La durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 26 heures, ce qui représente 113 heures par mois ou 1.222 heures par an. Le contrat peut prévoir un aménagement de l'horaire de travail sur tout ou partie de l'année, à condition que la durée hebdomadaire moyenne soit égale à 26 heures, la rémunération mensuelle restant calculée sur cette base.	CDD de droit privé, à temps partiel ou à temps complet, devant être établi par écrit. Sa durée minimale est de six mois et sa durée maximale de 24 mois, renouvellement compris. S'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail du bénéficiaire ne peut être inférieure à 20 heures, ce qui représente 87 heures par mois, ou 940 heures par an. La durée du travail peut être calculée en moyenne sur le mois ou sur l'année. Les horaires de travail sont précisés dans le contrat et restent inscrits dans le cadre des heures d'ouverture de l'établissement.

Formalités (CAV)	Formalités (CAE)
<p>La conclusion de chaque CAV est subordonnée à la signature d'une convention individuelle entre le bénéficiaire, qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues, l'ANPE et l'employeur concerné. Ces actions peuvent se tenir pendant ou après les heures de service, dans la limite de la durée légale du travail (35 heures). Cette convention individuelle définit le projet professionnel du salarié, fixe les conditions de son accompagnement dans l'emploi, énonce les actions de formation ou de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) mises en œuvre à son profit et désigne le référent chargé de suivre son parcours d'insertion</p>	<p>Préalablement à l'embauche d'un salarié en CAE, l'employeur doit avoir conclu avec l'ANPE une convention fixant les modalités d'orientation et d'accompagnement du contractant. Elle prévoit les actions de formation et de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé-e.</p>

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à un mois. Durant cette période, les deux parties peuvent mettre un terme au contrat sans motif.

Statut

Les CAE et CAV ont un statut de salarié-e à part entière et peuvent, à ce titre, bénéficier des actions de formation professionnelle et de la VAE prévues par la convention passée entre son employeur et l'État, qui ne sont pas obligatoires, mais fortement recommandées. Par dérogation aux dispositions normalement applicables aux CDD, les contrats peuvent être rompus avant leur terme à l'initiative du/de la salarié-e, l'accord de l'employeur n'étant alors pas nécessaire.

Rémunération

La rémunération est égale au SMIC horaire brut multiplié par la durée de travail effective.

Cumul de contrats

Les CAE et CAV peuvent cumuler leur contrat avec une activité complémentaire rémunérée, dans la limite de la durée légale du travail (35 heures). Mais attention, le cumul d'emploi est impossible avec deux employeurs publics.

Congés payés

La durée est déterminée à raison de 2,5 jours par mois de travail effectif. Les CAE et CAV bénéficient d'un congé de même durée que les salariés qui travaillent à temps plein (code du Travail, principe de l'égalité des droits des salarié-e-s à temps partiel avec les autres salarié-e-s). Ces congés doivent être posés durant les vacances scolaires (quatre semaines l'été et une 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 faut prendre ses vacances avant la fin de son contrat. Lorsque les périodes de fermeture du lieu de travail excèdent les cinq semaines légales, il n'y a pas de compensation de service pour l'employé-e. L'employeur doit payer le salaire sans contrepartie. L'employé-e n'est pas responsable de l'impossibilité d'aller travailler.

Congé maladie

Les CAE et CAV ne perçoivent pas de salaire de l'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 trois jours, aucune indemnité n'est versée (délai de carence) ; si le congé de maladie est supérieur à trois jours, les indemnités journalières sont versées à compter du 4ème jour. Chaque indemnité est égale à 1/60ème 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/elle tombe malade pendant ses congés, il/elle ne peut les prendre après, mais peut cumuler son indemnité de congés payés et ses indemnités journalières.

Congé de maternité

Six 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, mais elles sont rémunérées au titre du congé de maladie. 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 trois mois précédents.

Congé parental d'éducation

Il est possible, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance ou d'adoption d'un enfant, de transmettre la demande en recommandé un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption. Le congé est d'un an renouvelable et il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. Il peut être demandé à temps partiel. Le contrat est suspendu pendant cette période. La durée du contrat n'en est pas prolongée pour autant. Le congé n'est pas rémunéré. Concernant la garde d'enfant malade, il bénéficie de trois jours par an, ou de cinq jours si l'enfant a moins d'un an.

Événements familiaux

Tout CAE ou CAV bénéficie, sur justification, d'autorisations exceptionnelles d'absence, sans condition d'ancienneté : quatre jours pour son mariage ; trois jours pour naissance ou adoption ; 11 jours pour congé parental (demande à formuler un mois avant la date à laquelle le père entend prendre son congé en précisant la date de la suspension du contrat de travail et à prendre dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant) ; un jour pour le mariage d'un enfant ; deux jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ; un jour pour le décès du père ou de la mère sous réserve d'ancienneté de trois mois ; un jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Rupture et suspension du contrat

Le contrat de travail peut être rompu ou suspendu si le/la salarié-e justifie d'une proposition d'embauche pour un CDI, un CDD supérieur ou égal à 6 mois, ou pour suivre une formation qualifiante. Il peut y avoir rupture suite à un accord écrit entre le salarié et l'employeur. La suspension ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

Accident du travail

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. 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^{ème} jour d'arrêt ; 80 % du salaire journalier de base à partir du 29^{ème} jour d'arrêt.

Élections professionnelles

· Dans le secondaire, à condition d'être employé pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles, les CAE et CAV participent aux élections au Conseil d'Administration. Elles/ils sont éligibles en cas de nomination pour l'année scolaire.

Dans le Primaire, les CAE et CAV ne sont électeurs/rices, ni éligibles. Toutefois, en fonction de l'ordre du jour, le/la Président-e du Conseil d'école et après avis dudit Conseil, peut l'autoriser à assister à certaines séances avec voix consultative.

Les CAV peuvent voter lors des élections aux conseils des prud'hommes.

Chômage

A la suite d'un licenciement ou à l'échéance du contrat, les salarié-e-s perçoivent l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) mais il faut justifier de 730 jours d'affiliation au régime d'assurance chômage. C'est uniquement en l'absence de proposition d'emploi que l'allocation est de droit.

Visite médicale

Les salarié-e-s doivent passer une visite médicale d'embauche, à la charge de l'employeur, auprès d'un médecin agréé et ce, dans le mois qui suit le recrutement.

Retraite

Les CAE et CAV sont affilié-e-s à l'IRCANTEC au même titre que les autres agents non-titulaires de la Fonction publique.

Conflits

Les conflits avec l'employeur (non respect de l'horaire de travail, licenciement abusif, etc.), relèvent des Prud'hommes. Les CAE et CAV doivent s'adresser au Conseil dans le ressort duquel est situé l'établissement où ils exercent.

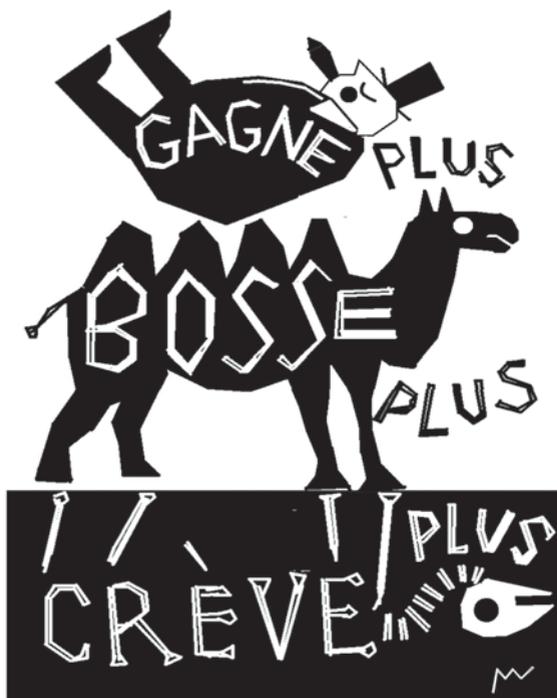
*Ces contrats sont régis par la **Loi n° 2005-32** du 18 janvier 2005, et pour les CAV : le **Décret n° 2005-242** du 17 mars 2005 et par la **Circulaire DGEFP n° 2005-13** du 21 mars 2005*

*les CAE : le **Décret n° 2005-243** du 17 mars 2005 et par la **Circulaire DGEFP n° 2005-12** du 21 mars 2005.*

Les similarités entre ces contrats de droit privé dits aidés sont telles que nous avons fait le choix de les présenter ensemble tout en mettant en vis-à-vis les différences existantes.

Quelques exemples de lutte

Lutte contre la précarité : le cercle infernal



Depuis 1962, pour palier au manque d'enseignants disponibles suite à une augmentation du nombre d'élèves ou à la faiblesse des postes de titulaires créés, les recteurs d'académie peuvent nommer des maîtres-auxiliaires. Divers plans de résorption ont "permis" en 1968, 1974 et 1983 de recruter sur statut de fonctionnaire des milliers de précaires. La signature du **Protocole Perben** en 1996 ne change encore rien à la situation de précaires bien utiles à l'administration pour faire des économies de postes. Seuls 20.000 d'entre eux sont titularisés. Au 31 décembre 1996, 963.000 "non-titulaires" (du statut de fonctionnaire), soit près d'une personne sur cinq, dont 500.000 dans les collectivités territoriales et 422.000 à la Fonction publique d'État (ministères) sont recensés (et 5229 maîtres-auxiliaires au chômage).

En septembre de cette même année, une coordination nationale, le Comité Des Non-Titulaires se crée et met en cause la précarité de leur situation en lançant un mouvement

d'action (grèves, marches...) avec notamment des grèves de la faim longues et douloureuses de maîtres-auxiliaires. Plusieurs de ses membres sont toujours en grève de la faim en février 1997. Une intersyndicale, composée de fédérations enseignantes et d'AC participe avec le CDNT à une négociation et le 29 janvier, le ministre annonce le réemploi de 3300 maîtres-auxiliaires jusqu'à la fin de cette année scolaire. Éphémère victoire puisque depuis plus de 10 ans les formes de précarité se sont encore diversifiées et le nombre de non-titulaires n'a pas baissé même si ce sont surtout les personnels de vie scolaire et les ouvriers qui en font les frais.

2002/2003 : surveillants d'externat et des emplois jeunes en lutte !

La mobilisation des emplois jeunes dont les aides éducateurs débuta en novembre 2002. Créés en 1997 par le gouvernement de gauche, les emplois jeunes, dont les aides éducateurs intervenant en milieu scolaire disposaient d'un contrat privé et précaire de cinq ans maximum appelé à disparaître quelque soit le gouvernement en l'occurrence celui de Raffarin. Le licenciement des emplois jeunes s'est fait en même temps que la mise en extinction du statut des "pions". Dès le mois de septembre 2002, et plus massivement en novembre, dans cinq académies (Nantes, Rennes, Caen, Toulouse, Ile de France), les étudiants surveillants (maîtres d'internat - surveillants d'externat) et les aides éducateurs (les emplois jeunes de l'Éducation nationale) se mirent en grève illimitée.

Nantes est indubitablement en pointe du mouvement en terme d'organisation avec des AG souvent à plus de 200, cortèges avec plusieurs milliers de lycéens et profs solidaires et la mise en place de caisses de grève dans certains bahuts... En décembre, le mouvement s'étend massivement en Corse, dans la région Centre (Tours, Orléans puis Blois), à Lyon et en région parisienne. En Janvier, la lutte gagne Besançon, Pau, Clermont-Ferrand et aussi Nice. dans certains bahuts...

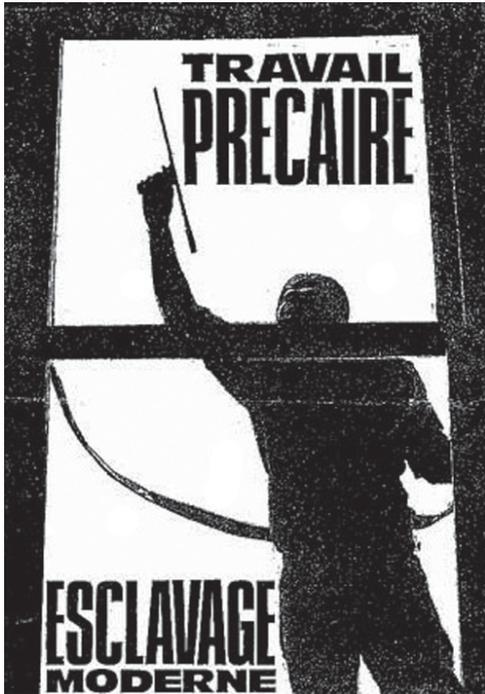
Le 6 mai, 20 000 à 25 000 manifestants défilent à Paris, plus de 15 000 à Marseille, 8 000 à Toulouse, et à l'issue de la manifestation parisienne, plus de 500 grévistes se retrouvaient à la Bourse du travail, pour une AG d'Ile-de-France représentant 220 collègues et lycées et des dizaines d'écoles, contre une trentaine en début avril.

Organisés en collectifs, la trentaine de collectifs existant se montèrent en coordination nationale intégrant aussi les emplois jeunes hors Éducation nationale pour demander leur titularisation et le maintien du statut des "pions".

Mais le ministère de l'Éducation nationale a décidé de substituer aux emplois jeunes des catégories de travailleurs encore plus précaires, les assistants d'éducation. Face à l'autisme gouvernemental, les emplois jeunes comprennent rapidement qu'ils ne peuvent compter que sur eux-mêmes et leurs propres capacités d'organisation et de mobilisation avec l'aide des syndicats Sud éducation et CNT. Leur revendication principale, celle de la titularisation sans concours ni condition de nationalité fédératrice est combattue par le SNES.

Malgré une mobilisation intense en juin 2003, 20 000 éducateurs, aides éducateurs sont licenciés, peu obtiennent une embauche. En 2004, un ex aide éducateur Alban se suicide après cinq années de "bons et loyaux services" dans son école parisienne.

LE COLLECTIF DES NON-TITULAIRES D'ÎLE DE FRANCE



Collectif qui s'est créé à la rentrée 2004, regroupant principalement des contractuels et des vacataires enseignants, soutenu par la CNT, SUD éducation et la CGT éduc, le CDNT d'Île de France a permis de relancer, avec d'autres collectifs de précaires à travers la France, le débat sur la précarité dans l'Éducation nationale. En effet, le recours à la contractualisation et la vacance s'est développé au fur et à mesure du temps, créant un nouvel espace de précarité longtemps resté dans l'ombre.

Revendiquant le réemploi immédiat de tous les personnels non titulaires, le refus des vacances, le paiement immédiat du chômage, et surtout la titularisation sans conditions, le CDNT a largement contribué à dénoncer la façon dont l'État traite certains de ses salariés et à rendre visible le scandale de la précarité au sein du système éducatif : mise au chômage massive, gestion inhumaine des non titulaires, inégalités de traitement entre titulaires et non titulaires...etc.

Le CDNT s'est aussi fait remarquer grâce à ses actions, dont certaines ont été particulièrement médiatiques, notamment le campement devant le rectorat de Créteil qui débuta le 17 octobre 2004 et

qui durera plusieurs mois. Des présences régulières en manifestations, l'occupation de rectorats, l'interpellation des politiques (notamment De Robien), des articles et reportages dans les médias témoignent de l'activité de ce collectif.

Le CDNT d'Île de France a participé à la création d'une coordination nationale des non titulaires et a cherché à étendre son champ d'action, en particulier sur les problèmes de chômage.

L'activité du collectif s'est aujourd'hui considérablement ralentie du fait de la difficulté à mobiliser en nombre suffisant les non titulaires, mais surtout à atteindre des personnels que l'Éducation nationale peut faire disparaître du jour au lendemain.

TITULARISATION DE CAE DANS LE 93

En juin 2007, une centaine de CAE ont été titularisés par le conseil général de Seine Saint Denis. Ce résultat est le fruit d'une mobilisation, à l'initiative de la CNT-FTE 93, de collègues CAE de plusieurs établissements (de Saint Denis et de Clichy sous bois).

Organisés en collectif (le collectif CA-CAE-EVS du 93), les CAE ont décidé de prendre rendez-vous auprès du conseil général et de l'inspection académique, afin de porter des revendications appelant leurs employeurs à mettre fin à la précarité par la titularisation ou la contractualisation de toutes et tous.

Soutenus par les pétitions des personnels des établissements, par la solidarité de collègues qui ont décidé la grève et/ou mis en place une caisse de soutien, ils ont, organisé et réussi, le mardi 29 mai, deux rassemblements devant le CG puis devant l'IA, et obtenus, d'être tous reçus en délégation par les deux instances le même jour.

Si les réponses de l'Inspection académique ont été vagues et n'ont abouties à pas grand chose, le conseil général a fait plusieurs annonces qui allaient dans le sens des revendications des CAE :

- fin des recrutements en CAE et de la politique hérités de l'État, en 2004, avec la décentralisation.

- résorption de la précarité par une note soumise au vote de l'assemblée du CG dès le mois de juin 2007, projetant l'ouverture, à chaque rentrée, sur deux ans, de postes statutaires de la fonction publique à la hauteur d'un poste temps plein pour deux contrats type CAE. Chaque CAE du département, avant la fin de son contrat, rencontrera les services compétents du CG, pour un examen de sa situation et la construction de ses perspectives, en vue d'occuper ces postes.

- engagement à contractualiser celles et ceux qui n'ont pas la nationalité française et sont encore discriminés-es par le code de la fonction publique. Au final, tous ceux qui sont ressortissants de l'Union européenne devraient rentrer, au plus tard sous deux ans, dans la fonction publique territoriale. Pour les non-ressortissants, ce sera la contractualisation.

- réévaluation globale et locale, sur un an, des postes ouverts dans les collèges du département sur le principe des besoins de la vie collégienne.

Cette lutte nous montre que la titularisation de personnels précaires au sein du système éducatif est possible, notamment lorsque l'employeur est une collectivité territoriale. Cette mobilisation a, de plus, bénéficié à l'ensemble des CAE employés par le conseil général de Seine Saint Denis. Malheureusement, la difficulté demeure Pour les contrats aidés de l'Éducation nationale qui oppose systématiquement un refus catégorique à cette revendication.

Titulaire de la précarité, non merci ! Guyane, une académie hors normes

La Guyane, grande comme le Portugal et moins peuplée que le XV^e arrondissement de Paris, a vu sa population doubler en quinze ans. Aujourd'hui près de la moitié des habitants a moins de vingt-cinq ans. Cette particularité pose un problème de taille : scolariser tous les enfants, alors que les constructions scolaires ne suivent pas la croissance de la population, et trouver des enseignants, alors même que le système de primes ne suffit pas à inciter les personnels à s'installer.

L'académie présente une autre particularité : le nombre d'enseignants non titulaires employés. Ils étaient, en 2007, environ 248 en primaire et 650 dans le secondaire (sur 5000 enseignants) : un enseignant sur cinq est donc non titulaire ! Et ce nombre augmente sans cesse puisque de nouveaux contractuels sont recrutés chaque semaine pour faire face aux besoins.

Certains d'entre eux sont employés depuis 10 ans, comme des enseignants à part entière ; à ceci près qu'ils ont moins de droits, sont moins bien payés et ne peuvent pas se permettre de refuser les postes qu'on leur propose. S'ils refusent, ils ne sont plus employés et ne peuvent même pas bénéficier de l'allocation chômage !

Le Rectorat admet volontiers que, si l'on n'agit pas, il y aura d'ici deux à trois ans, plus de 1500 précaires en Guyane, soit près de 30% du corps enseignant. Face à ce constat, une seule solution : la titularisation de toutes et tous !

Pour une titularisation massive

En intersyndicale, Sud éducation Guyane a tenté de faire avancer la revendication d'une titularisation sans condition. Le Rectorat affiche aujourd'hui une volonté d'apporter des solutions contre cette précarité, qui apparaissent encore trop fragiles. Le Collectif des Enseignants Non Titulaires (Cent) a dû apporter l'essentiel des éléments pratiques ou juridiques à l'administration rectorale : il est, donc, évident que le Rectorat ne s'était jamais penché sur cette question.

Le Cent, qui existe depuis deux ans, s'est mobilisé à plusieurs reprises (grèves, tentatives de rendez-vous avec le recteur) et a demandé le soutien des organisations syndicales, en partie rassemblées en intersyndicale (Se-Unsa, Snetaa-eil, Sncl-Faen, Steg-Utg, et Sud éducation Guyane). Afin de sensibiliser les personnels non titulaires, une formation, réunissant plus d'une centaine de personnes, a été organisée en décembre, en dépit des tentatives d'intimidation du rectorat. Une nouvelle a eu lieu mi-avril, malgré l'obstruction répétée des services rectoraux, dans le but d'instaurer un rapport de force face à l'administration.

La solution est pourtant simple : le code de la Fonction publique préconise lui-même des dispositions concrètes visant à la titularisation des agents non titulaires. La loi Le Pors de 1984 permet par décret ministériel de titulariser des personnels, à leur demande, en les classant sur une liste d'aptitude. Cette procédure a déjà été utilisée en Guyane et dans l'Hexagone, et permet de titulariser sans concours les personnels en poste.

Pas de dialogue, pas de compromis

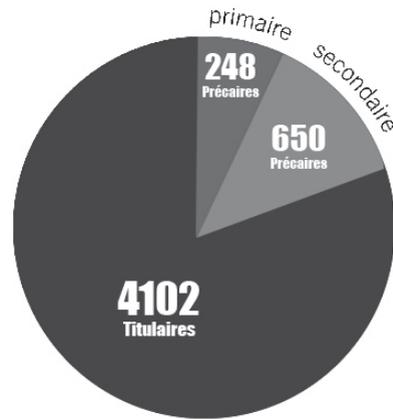
Arrivé le 7 février dernier, le recteur Wacheux, le troisième en deux ans, multiplie les déclarations. Pour lui, *"l'emploi étant assuré par de la demande constante d'enseignants, il n'y a pas de précarité mais seulement de l'incertitude"* et *"il n'y aura aucune titularisation, quand bien même les non titulaires feraient 6 mois de grève"*. Un homme de dialogue et de nuances, donc... Il a de plus ajouté qu'une augmentation du nombre de professeurs contractuels était envisagée, pour ne pas dire souhaitable, et que son travail consistait à leur proposer des "petites mesures" pour améliorer leur sort.

Face à de telles déclarations, excluant de fait toute perspective de titularisation, la proposition de signature d'un accord salarial pourtant particulièrement favorable aux non titulaires (des augmentations moyennes de 400 € mensuels), nous est apparue comme un moyen de casser le mouvement : nous avons refusé de le signer.

Aujourd'hui, la mobilisation se poursuit et le rapport de force se construit. La titularisation des personnels précaires dépendra d'une décision ministérielle qui ne s'obtiendra que par la lutte.

Notre académie ne sera pas le laboratoire gouvernemental du démembrement du statut de fonctionnaire par le recours au Cdi, solution "miracle" proposée par le Rectorat. Les seuls combats que l'on perd sont ceux que l'on n'a pas menés !

Sud éducation Guyane



À la rentrée 2007, près d'un enseignant guyanais sur cinq était précaire

Article de SUD éducation Guyane
paru dans le journal fédéral n°28 de mai-juin 2008

Lutte des AVS et EVS

Depuis 2006 de nombreux collectifs d'AVS et/ou d'EVS ont vu le jour dans un grand nombre de départements. Recrutés en CAE ou Contrat d'Avenir, ces précaires de l'Éducation nationale, ont su s'organiser à la base pour exiger le «*respect des promesses qui leur ont été faites au moment de leur embauche et qui n'ont pas été tenues. Ces collectifs revendiquent pour les allocataires du RMI, de l'ASS, de l'API ou de l'AAH1 :*

- *la prime de 1000 pour les contrats signés avant le 1er octobre 2006, comme pour les contrats signés à compter de cette date*
- *le cumul du salaire et des minima sociaux et la prime mensuelle forfaitaire pour les Contrats d'Avenir, comme pour les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi, sans retenue de la somme de 440,86 versée à l'employeur*
- *l'annulation de tous les « trop-perçus » réclamés par les CAF et les ASSEDIC*
- *le réemploi des EVS qui le souhaitent en CDI de droit public incluant une formation préparatoire à la titularisation, et pour les autres, des stages de formation correctement rémunérés permettant d'accéder à des emplois stables».*

Pétition du collectif EVS AVS de l'Hérault (fin 2007)

CAE/CAV : Quel avenir au terme de deux ans de contrat ?

Nous, personnels recrutés pour l'aide administrative aux écoles, l'accompagnement des élèves en situation de handicap, la vie scolaire des écoles et établissements du second degré, refusons le sort qui nous est réservé au terme de nos contrats. Certains contrats d'accompagnement à l'emploi arrivent à échéance dès maintenant et tous les contrats d'avenir le 30 juin 2008.

Nous appelons l'ensemble de la population à nous soutenir dans notre combat, pour la reconnaissance de notre travail.

Comment ? En signant notre pétition, en soutenant nos actions et en y participant.

Nous demandons :

- La titularisation de tous les personnels précaires des écoles et établissements du second degré sur leurs postes, sans condition de concours ni de nationalité et avec un salaire décent.
- Le droit effectif à une formation
- La reconnaissance des mêmes droits pour tous les contrats précaires : prime de retour à l'emploi, cumul avec les minima sociaux, prime de Noël.

Mobilisons nous pour que cesse la précarité dans l'Éducation nationale.

NOM Prénom Fonction/occupation Ville signature

Pétition à retourner à l'un des deux syndicats soutenant le collectif :

CNT Éducation 34, rue terral.

SUD Éducation 34 : 23 rue Lakanal, 34090 Montpellier

La lutte chez Arcade Femmes, Précaires et Immigrées.

En avril 2002, une grève se déclenche chez Arcade, sous-traitant du groupe hôtelier Accor. Les salariées soumises à des conditions de travail particulièrement difficiles (flexibilité, précarité) réclament la baisse des cadences, le paiement de toutes les heures travaillées et des contrats à temps complet. Elles ont en effet un nombre de chambres à faire et une cadence de trois à six chambres par heure. Leur paye est calculée sur le nombre de chambres faites divisé par la cadence. Si elles ne font pas le nombre de chambres demandé ou si elles n'ont pas beaucoup de chambres à faire, elles font des heures supplémentaires non rémunérées ou sont sous-payées par rapport au travail effectué. Après une année de grève, la direction cède... mais il s'avère rapidement que les engagements pris par la direction ne sont respectés que dans les hôtels où il y avait des grévistes.

Né du conflit, SUD nettoyage et notamment une de ses déléguées syndicales, Mayant Faty, particulièrement impliquée dans le mouvement se battent pour que les accords soient respectés partout. Après des pressions diverses pour empêcher les salariées d'entrer en contact avec ce nouveau syndicat de précaires, Mayant Faty se fait licencier pour dépassement de ses heures de délégation syndicale. Prétexte bien pratique pour virer cette élue au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui voulait prouver qu'Accor ne tenait pas ses engagements, à savoir contrôler les conditions de travail chez ses sous-traitants.

Dès lors tous les vendredis, pendant plus d'un an, Mayant Faty et le collectif de soutien se sont invités dans un hôtel de la chaîne Accor pour informer les clientes de sa situation et des conditions de travail dans les hôtels Accor. Bien sûr, malgré les promesses arrachées de haute lutte à la direction d'Arcade, sur place, on pourrait croire à une défaite. Cependant ces femmes, immigrées, qui travaillent dans une entreprise sans aucune tradition syndicale, considérées comme une main d'œuvre corvéable à merci pour un patronat habile à jouer du sexisme et du racisme, ont montré, par leur résistance, qu'elles n'étaient plus prêtes à tout accepter. Cette nouvelle tradition de lutte a débordé sur tous les secteurs des services (MacDo, Frog, FNAC de la région parisienne entre 2002 et 2004).

En 2008, le combat pour la régularisation des travailleurs/ses sans-papiers, massivement embauchés dans la restauration, a sans doute profité de cette expérience militante.

Dernière ces combats, ce sont les travailleurs/ses de l'ombre condamnés à la précarité parce qu'immigrés avec ou sans papiers, parce que femmes qui sortent en plein jour. Étant les plus précarisées, toutes leurs victoires sont des freins à la dégradation des conditions de travail de toutes.



Congrès de Clermont - mai 2006

Quelle analyse des transformations sociales et politiques.

L'un des pivots des transformations sociales et politiques est la mise en place de la précarité et son institutionnalisation par une précarisation généralisée.

POURQUOI LA PRECARISATION ?

Elle est la conséquence d'un changement de nature et de stratégie du capitalisme. En effet, au début des années 80, on est passé d'un capitalisme industriel à un capitalisme financier tourné vers la rémunération d'actionnaires cherchant des marchés nouveaux pour investir leurs capitaux insuffisamment rentables. Pour obtenir des profits et plus-values financières conséquents, la réduction de la masse salariale devient une des priorités essentielles du patronat. D'où la nécessité de faire tomber les protections sociales qui représentent un frein, une rigidité, pour les tenants de l'ultralibéralisme, de réduire l'inflation, hantise des investisseurs, et d'entretenir une insécurité sociale susceptible de paralyser les mouvements revendicatifs. Pour ce faire, les gouvernements et les organisations patronales ont su habilement utiliser les médias pour justifier la mise en place des stratégies nécessaires : nécessité d'une individualisation des contrats pour casser les solidarités dans les entreprises, mise en concurrence de tous, culpabilisation des chômeurs/ses rendus responsables de leur " malheur ", criminalisation des actions revendicatives, déniement et casse systématiques des services publics accusés d'alourdir la dette publique.

EN QUOI LA PRECARISATION PERMET-ELLE D'OBTENIR UNE PLUS GRANDE RENTABILITE ?

Il est évident que lorsqu'on n'a aucune garantie de l'emploi, on n'est guère enclin à protester contre les conditions de travail et de rémunération. Quand on est placé dans une situation d'évaluation individualisée des performances, on n'est guère enclin à considérer les collègues comme des "compagnons de misère" mais plus comme des rivaux, des adversaires, voire des ennemis. La solidarité est alors vécue comme un risque et non comme une nécessité. On est donc contraint à accepter n'importe quoi dans n'importe quelles conditions. Le "*C'est toujours mieux que rien*" fait des ravages. Le patronat a alors les coudées franches pour imposer ses conditions à des salarié-e-s soumis à toutes sortes de chantage : chantage à la délocalisation, au licenciement économique... victimes d'une hiérarchie dont les pouvoirs se renforcent. Le harcèlement et les souffrances au travail deviennent alors le lot quotidien d'un grand nombre d'entre eux.

COMMENT LA PRECARISATION EST-ELLE MISE EN PLACE ?

D'abord il faut mettre un terme aux freins, aux rigidités que représentent la protection sociale et le code du travail. Les droits acquis par la lutte sont présentés comme des privilèges, des symboles passésistes qui s'opposent à de nécessaires réformes présentées comme modernistes. Les travailleurs/ses deviennent des paresseux (qui ne pensent qu'à la réduction du temps de travail), des fraudeurs (responsables des déficits des caisses de chômage et d'assurance sociale), des irresponsables (coupables de mal se comporter dans le domaine familial comme dans celui de la santé...). On en arrive donc à la notion de mérite et de chance qui sont des avatars de la sélection, du tri social que les ultralibéraux ont mis en avant au nom du politiquement correct. Les nouvelles générations ont été bercées par ces refrains : mobilité, flexibilité, responsabilité, mérite et autres... L'individualisme serait la seule réponse possible, la seule souhaitable, la seule valorisante et valorisée. Quelle mystification ! Et quelles souffrances pour ceux et celles qui vivent cette précarité ou qui la redoutent ! Enfin la politique sécuritaire joue un rôle fondamental dans cette précarisation. Elle s'exerce dans la répression syndicale, la stigmatisation de la violence dans les quartiers populaires (instauration par les gouvernements successifs de Contrats Locaux de Sécurité, des Lois sur la Sécurité Quotidienne puis la loi Fillon Intérieure ...), les arrestations par milliers des " émeutiers " en octobre novembre 2005, des manifestant-e-s contre la loi Fillon puis contre le CPE suivies de multiples condamnations allant jusqu'à la prison ferme, la chasse aux immigré-e-s et aux sans papiers en passant par le fichage des enfants dès l'âge de 3 ans et d'une proposition de loi rendant les organisateurs des manifestations responsables financièrement des débordements. Dans ces conditions, il devient plus difficile de lutter.

QU'EN EST-IL DE LA PRECARISATION DANS L'ÉDUCATION NATIONALE ?

L'État est le plus gros employeur de précaires (16% contre 12% dans le privé) et l'Éducation nationale est majoritairement concernée. La précarisation s'y rencontre à plusieurs niveaux. L'Éducation nationale s'adresse à des enfants de précaires, elle emploie des précaires, elle produit des précaires potentiels en les formatant au nom de l'employabilité, en acceptant ou en ne luttant pas suffisamment contre les dispositifs mis en place successivement par les lois (pour les plus récentes) Fillon, de Robien, LOLF, Borloo, égalité des chances (socle commun, apprentissage à 14 ans, PPRE et note de vie scolaire, orientation et bassin d'emploi...). Travaillent à côté des titulaires un nombre grandissant de vacataires, AE, CAE, Contrats d'Avenir..., gens de passage pratiquement invisibles (parce qu'ils ou elles ne veulent être vus ou parce qu'on ne veut pas les voir). SUD éducation doit remplir une mission de sensibilisation des titulaires pour rendre visibles les précaires qu'ils côtoient. Il est nécessaire de mener ensemble, titulaires et précaires, dans une perspective solidaire, la lutte contre le recours croissant à la précarité dans l'Éducation nationale. En effet, le sort réservé aux précaires est largement inquiétant pour le statut même des titulaires : absence de formation initiale et continue, pression hiérarchique par la notation, flexibilité géographique et de fonction, etc. Gageons que si nous ne nous battons pas pour que nos collègues cessent de travailler dans ces

conditions au rabais, demain, ce sont les titulaires qui devront les accepter. Et comment croire qu'un personnel précarisé, vivant dans l'insécurité sociale, puisse satisfaire les missions émancipatrices pour tous et toutes que nous souhaitons donner à l'École ? Reste à poser la question de l'augmentation des salaires.

QUELLES REPONSES SUD ÉDUCATION PEUT-IL APPORTER ?

Les syndicats sont trop souvent absents dans les luttes contre la précarité, et SUD éducation, même s'il a été plus actif, n'est pas encore assez visible. Trop souvent hélas, nous en restons au stade des incantations. Il faut passer à l'action et adopter une attitude plus volontariste. Les propositions que SUD éducation avance sont à inscrire dans le cadre interprofessionnel de Solidaires puisque la précarité se vit dans la société toute entière. Dans notre champ professionnel et celui de la fonction publique, nous réaffirmons notre revendication d'une titularisation pour tou-te-s sans conditions (avec l'arrêt évidemment du recrutement par contrat précaire et l'augmentation du nombre de titulaires). La solidarité avec les précaires passe aussi au niveau local par le combat et le soutien aux collectifs de précaires pour l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail, leur réemploi dans les meilleures conditions possibles (salaires, droits à la formation, droits syndicaux...)

Des questions se posent alors pour nous et à l'intérieur de Solidaires :

- quelle revendication unificatrice porter pour les travailleurs/ses du privé d'autant qu'ils et elles interviennent de plus en plus dans nos établissements ?
- quelle organisation mettre en place pour structurer les luttes ? (le cantonnement des précaires dans une structure spéciale doit susciter un débat.)

Il ne faut pas détacher le problème de la précarité du problème du temps de travail, de celui de la place de la valeur travail dans notre société. L'instauration d'un revenu universel (revenu d'existence, revenu garanti...) peut-elle être une de nos revendications ? En effet une telle mesure aurait pour effet positif d'unir public et privé, de remettre en cause le statut du travail dans la société et de poser le problème de la répartition des richesses. Mais il faut se montrer vigilant et approfondir la réflexion, surtout quand on sait que les ultralibéraux seraient plutôt favorables à l'adoption d'une version minimaliste de ce revenu. Il ne doit pas s'agir d'une aumône s'inscrivant dans le paternalisme ou la charité, ni d'une façon de se désengager d'une réflexion plus profonde sur une juste répartition des richesses et sur la préservation de services publics efficaces aux missions élargies. Cela suppose aussi de réfléchir sur les notions de production, de croissance et de consommation. La fédération doit s'emparer de cette réflexion. Ce que l'on peut déjà faire, c'est mettre en place de véritables réseaux d'éducation populaire, de rendre visibles les invisibles par une présence permanente de SUD éducation et de Solidaires aux côtés des précaires, par une information et une publicité des situations et des prises de position dans les médias (motions adoptées en CA, entretiens avec les recteurs, les préfets, campements mobiles de précaires...) et de redonner un sens à la solidarité face à un individualisme forcené.

Il est nécessaire pour approfondir la réflexion et initier des actions concrètes, que la commission précarité soit renforcée, qu'elle ait les moyens de produire et de diffuser outils et informations pour les militant-e-s. Montrer comment la précarité s'inscrit dans le contexte de la mondialisation, de la dérégulation instaurée par l'OMC au moyen d'accords comme l'AGCS, repris et même renforcés par l'UE, est une nécessité pour pouvoir agir et comprendre que les actions menées doivent dépasser nos frontières. Les combats contre la précarité ne peuvent être menés sans les précaires : Solidaires se doit d'être au cœur de ce combat et SUD éducation, par son implication directe et indirecte, a un rôle majeur à jouer. Nous vivons cette précarisation grandissante, nous la côtoyons au quotidien à travers les élèves et leurs parents. Notre lutte s'inscrit complètement dans notre exigence d'une École de qualité pour tou-te-s et pour une égalité des droits et non des chances. Si une des fonctions de l'École est d'apprendre à lire, cet objectif prend un sens particulier : apprendre à lire les mots mais surtout à ôter les masques dont les tenant-e-s de l'ultralibéralisme les affublent pour mieux mystifier : chance ou privilège au lieu de droits, mérite au lieu de besoin, charité au lieu de solidarité. Et c'est là que notre syndicat affirme sa singularité : solidarité professionnelle, interprofessionnelle, intergénérationnelle et internationale.



LA PRÉCARITÉ, CA SUFFIT !

Titularisation immédiate
sans condition
de concours ou de nationalité

Consultez notre site : www.sudeducation.org



Union
syndicale
Solidaires

Prix : 2 €

Supplément au n° 30 du Journal de la Fédération des Syndicats SUD éducation, décembre 2008
Numéro de CPPAP : 0408 S 06443.

Directrice de la publication : Huguette Cordelier.

Journal réalisé par la Fédération des Syndicats Sud éducation. 17 bd de la Libération 93200 St Denis

Abonnement : 10 €.

Pour contacter la Fédération des Syndicats Sud éducation : fede@sudeducation.org