LA CNT-SOLIDARITE OUVRIERE REVENDIQUE :

- ★ la réduction des horaires de travail, la fin de l'annualisation et une quotité horaire fixe ;
- ★ l'égalité d'accès aux primes et la revalorisation des salaires ;
- ★ la création de postes en nombre suffisants ;
- ★ pour les AED, des contrats de 3 ans renouvelables une fois pour les soustraire aux pressions des chefs d'établissements. Le retour à une gestion académique ;
- ★ l'arrêt du recours aux contrats précaires et la titularisation dans de nouveaux corps de la fonction publique prenant en compte ces missions.

Les textes

Contrats de droit privé :
CUI-CAE : (L. 5134-19-1 et s. du code du travail) :
Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 relatif au contrat unique d'insertion (C.U.I.)
Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif aux modalités d'exécution du contrat unique d'insertion
Décret modifié n° 82-453 du 28 mai 1982 sur régime de responsabilité ou à la sécurité du travail et à la prévention médicale
Circulaire D.G.E.F.P. n° 2009-42 du 5 novembre 2009 relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion
Circulaire du ministère de l'EN no 10-010 du 14 janvier 2010
+ Convention entre le bénéficiaire, le prescripteur et le chef d'établissement

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

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

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

AESH :
Dispositions spécifiques relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap du code de l'éducation : Article L.917-1
Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap
Arrêté du 27 juin 2014 relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap et modifiant l'arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation
Circulaire n° 2014-083 du 8-7-2014 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap

Faire le choix de la CNT-Solidarité Ouvrière, c'est développer une alternative syndicale :

Refus du corporatisme. Nos syndicats regroupent dans une structure unique les travailleurs-euses de la maternelle à l'université, sans distinction de métiers ou de statuts. Personnels administratifs et agents, personnels d'enseignement et d'éducation : on travaille ensemble, on lutte ensemble ! Pour nous la lutte syndicale ne peut se restreindre à un seul secteur. Notre syndicat est interprofessionnel.
Indépendance et autogestion. Nous refusons les décharges du ministère, nous fonctionnons uniquement avec les cotisations des adhérent-e-s, les décisions sont prises en AG de syndicat, nos mandatés sont révocables.
Refus du clientélisme. Si nous participons évidemment à la défense des collègues (aide juridique, accompagnement...) nous ne vous promettrons pas la mutation de vos rêves et ne participons pas aux commissions administratives. Pour nous ce n'est pas le rôle du syndicalisme de cogérer les carrières avec l'administration.
Un outil de coordination aux services des luttes. C'est en luttant que nous obtiendrons de nouveaux droits !
Un syndicalisme révolutionnaire. Défendre nos conditions de travail, gagner de nouveaux droits, c'est le rôle du syndicalisme. Mais nous revendiquons aussi une autre école à l'opposé des inégalités actuelles et loin de tout rapport de domination. Nous militons pour une école émancipatrice s'inscrivant dans un projet plus large de transformation sociale.

www.cnt-so.org fede.educ.public@cnt-so.org

AED, AP, EVS, AESH
TU AS DES DROITS, DÉFENDS-LES !

GUIDE JURIDIQUE

Toujours plus de précarité

L'année dernière, environ 2000 Équivalents Temps Plein ont été supprimés chez les AED, ce qui se répercute sur le travail des personnels. Les contrats de droit privé tendent à devenir la norme pour les emplois de vie scolaire. Les personnels non-titulaires méconnaissent bien souvent leurs droits.
Depuis le remplacement de l'ancien statut MI-SE, les conditions de travail des précaires qui ont pris le relai des ex-maîtres d'internat et ex-surveillants d'externats sont plus difficiles, la pression hiérarchique est plus forte.

La professionnalisation des AVS : de faux espoirs

Un nouveau statut : les employeurs vont proposer à la rentrée aux personnelles sous contrat AED-AVS en 2013-2014 un nouveau statut, celui d'AESH (Personnel accompagnant les élèves en situation de handicap). Il s'agira de CDD ou de CDI si l'ancien AVS a déjà accompli 6 années de service. Les personnels CUI-CAE en 2013-2014 pourront opter pour ce nouveau statut en CDD.
Les personnels ayant commencé comme CUI-CAE doivent attendre de 8 à 11 ans pour obtenir un CDI alors que les personnels AED peuvent faire valoir leur droit à un CDI s'ils ont accompli 6 années de service.

Nouveauté au chapitre précarité, au sein du décret sur la création du statut AESH il est stipulé que "le contrat de l'assistant d'éducation peut être suspendu avec son accord pour lui permettre d'être recruté temporairement en qualité de professeur ou de personnel d'éducation contractuel".

Le recrutement

Les Assistants d'éducation (AED) et les Assistants pédagogiques (AP) sont recrutés par le chef d'établissement (le Rectorat assure la répartition des moyens pour chaque établissement).
Pour les AED, le niveau Bac est demandé (et l'âge minimum de 20 ans pour la surveillance d'internat). Priorité est donnée aux étudiants boursiers.
Pour les AP, le niveau Bac plus 2 est exigé. Priorité est donnée aux étudiants préparant les concours d'enseignant.

Les Contrats uniques d'insertion-Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) concernent des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (peuvent être considérés comme prioritaires les bénéficiaires du RSA, de l'allocation aux adultes handicapés, etc.). Ils sont recrutés par le chef d'établissement.
Les employés CUI-CAE signent une convention conclue avec l'employeur et le prescripteur (Pôle Emploi).

Pour les AESH, le gouvernement affirme qu'ils seront recrutés par l'Etat.

Durée du contrat / période d'essai

AED/AP
CDD de droit public d'une durée pouvant aller jusqu'à 3 ans (les majorités des contrats couvrent une année scolaire). Il est renouvelable dans la limite de 6 ans cumulés.
La période d'essai équivaut à 1/12ème du contrat (licenciement possible sans préavis ni indemnité).

Emplois Vie Scolaire
Pour les CUI-CAE : CDD de 6 mois à 2 ans (durée maximale). Prolongation possible jusqu'à 60 mois sous certaines conditions (être âgé de 50 ans, être bénéficiaire du RSA, de l'allocation temporaire d'attente, de l'allocation aux adultes handicapés, être reconnu comme travailleur handicapé).
Période d'essai. Si le contrat est inférieur à 6 mois : 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines. SI le contrat est supérieur à 6 mois : 1 mois

Attention !

Le contrat de travail

Il doit être signé sous 48 heures !

Il faut vérifier que dessus apparaissent :
- **ce pourquoi le salarié est embauché : AED, etc.**
- **les missions**
- **la date de début du contrat et la date de fin de celui-ci**
- **la durée de la période d'essai**
- **le ou les lieux de travail**
- **le montant de la rénumération**

Les **AESH** sont recrutés en CDD pour une durée maximale de 3 ans renouvelable. Si la prescription de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées intervient en cours d'année scolaire ou ne couvre pas la totalité de l'année scolaire, la durée du contrat est égale à celle de la prescription. Accès à un CDI à l'issue de 6 années d'exercice.

Temps de service

AED, AP

Pour les AED, le volume horaire de référence est de 1607 heures annuelles réparties sur une période d'une durée maximale de : 39 à 45 semaines.
Pour les AP embauchés pour un appui aux enseignants, ces 1607 heures sont réparties sur 36 semaines.
Les mi-temps équivalent à 804 heures annuelles.

Les AED, les AP bénéficient d'un crédit d'heures lorsqu'ils font des études (ou lorsqu'ils suivent une formation professionnelle). Ce crédit équivaut à 200 heures annuelles pour un temps complet et à 100 heures pour un mi-temps. Il faut absolument faire respecter ce droit !
On passe alors à 1407 heures annuelles pour un temps plein et à 704 heures annuelles pour un mi-temps.

Attention !

Une pause de 20 min (sur le lieu de travail) est rémunérée dès la sixième heure de travail consécutive.

Exemple :
Je suis AED à temps plein (l'année est répartie sur 39 semaines dans mon établissement) et je suis étudiant à l'Université. Service hebdomadaire = (1607-200) / 39 = 36 heures.
Je suis AED à mi-temps (l'année est répartie sur 45 semaines dans mon établissement) et je n'ai droit à aucun crédit formation. Service hebdomadaire = 807 / 45 = 17 heures 50.

Cas d'un AED recruté par un contrat d'une durée inférieure à 12 mois

Le service sera calculé au prorata du nombre de mois travaillés, sur la base des 1607 heures dues pour un temps complet.
Exemple : un AED recruté pour 8 mois verra son service de 1607 heures divisé par 8/12ème, soit 1071 heures à répartir sur les 8 mois en service hebdomadaire, déduction faite du week-end, des congéspayés et des jours fériés.

Exemple : Contrat du 1er novembre 2011 au 30 juin 2012, soit 8 mois. 243 jours – 51 jours (w-e) – 51 jours (vacances scolaires) – 6 jours fériés = 135 jours de travail effectif.
1071 heures / 135 : 7,9 soit 7h 54min de travail.

Attention aux abus !

Certains chefs ne se gênent pas pour faire dépasser les 1607 heures annuelles. Or les AED, les AP n'ont pas droit de prendre des heures supplémentaires. Travailler plus reviens donc à gagner moins... Il faut donc faire valoir ses droits et refuser cette exploitation.

EVS

Les CUI-CAE équivalent à un temps de service hebdomadaire de 20 heures minimum à 35 heures maximum avec possibilité d'annualisation (si la convention le stipule).

AESH

La durée annuelle de travail des AESH est de 1 607 heures pour un temps complet. Les AESH accomplissent leur service sur la base d'un nombre de semaines compris entre 39 et 45 par an. Les AESH peuvent être engagés à temps complet ou à temps incomplet. Lors du passage en CDI, il convient, sauf situation particulière, de proposer une quantité de travail au moins égale à celle fixée par le CDD précédent.

Rémunération

Les AED et les AP sont rémunérés au minimum de la fonction publique qui doit être relevé régulièrement pour suivre l'évolution du smic. Calcul du salaire : point indice mensuelle (4,630291 € depuis le 2010) X indice majoré 308. Ce qui donne : 308 X 4,6303 = 1426,13 € pour le salaire brut d'un AED à temps plein.
Les CUI-CAE sont payés à hauteur du SMIC. Valeur du SMIC horaire brut depuis le 1er janvier 2014 : 9,53 €.

AESH

Lors de son premier recrutement en CDD, l'AESH est rémunéré à l'indice plancher, soit l'indice brut 307, majoré 313. Le passage en CDI doit se traduire par le classement à l'indice supérieur à celui qui était détenu au titre du CDD précédent. La rémunération de l'AESH fait l'objet "d'un réexamen triennal au regard des résultats des entretiens permettant d'apprécier sa valeur professionnelle et sa manière de servir" (circulaire circulaire n° 2014-083 du 8-7-2014).

Pour tous > peuvent s'ajouter : une indemnité de résidence, un supplément familial, le remboursement partiel des frais de transport

Missions

AED : surveillance et intervention éducative, aide aux devoirs, tâches propres à la vie scolaire (absences, etc.), encadrement des sorties scolaires, accès aux TICE, appui aux documentalistes.
AP : les missions d'un AED, ainsi que le soutien aux élèves rencontrant des difficultés, l'appui aux enseignants et l'accompagnement pédagogique.
EVS : tâches administratives, surveillance et encadrement des élèves, encadrement des sorties scolaires, activités parascolaires (culturelles, sportives, etc.), accueil et intégration des élèves handicapés, accès aux TICE.
Les assistants de prévention et de sécurité ont en charge les actions de préventions des violences scolaires dans les établissements.
AEHS : accompagnement des élèves en situation de handicap.

Fin de contrat

Pendant la période d'essai, l'employeur doit prévenir le salarié dans un délai de 24 heures pour moins de 8 jours de présence, 48 heures pour une présence de 8 jours à un mois, 2 semaines pour une présence supérieure à 1 mois, 1 mois pour 3 mois de présence.

Pendant le contrat, si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit le convoquer à un entretien préalable (lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge). Cette convocation doit présenter l'objet de l'entretien et rappeler que le salarié peut être accompagné par la personne de son choix (il faut se faire accompagner d'un représentant syndical!).

Attention !

Lorsqu'il y a renouvellement de contrat, il n'y a pas de nouvelle période d'essai !

LES DROITS

Formation

Les AED et les AP nouvellement recrutés suivent une formation d'une durée de 2 jours.
Les AEHS bénéficieront de 120 heures de formations, 60 heures avant la prise de poste, puis 60 heures pendant la durée du contrat. Le gouvernement se penche sur la création d'un nouveau diplôme de niveau CAP (il s'agit là d'une baisse du niveau de qualification).
Les CUI doivent bénéficier de temps de formation et d'accompagnement. Lors de la signature de la convention, l'employeur s'engage à mettre en œuvre ces temps.
Le Plan Académique de Formation est également ouvert aux AED, AP. Les EVS doivent se renseigner auprès de Pôle Emploi pour bénéficier de formation.

VAE

Droit à la Validation d'acquis par l'expérience (VAE) : Pour les AED, possibilité de passer les concours internes de l'Éducation Nationale après 3 années de service (pas nécessairement consécutives), même pour les mi -temps. Pour les CUI des VAE sont possibles : elles doivent apparaître dans la convention.

Autorisation d'absence

Les AED, AP ont droit à des absences non récupérables pour cause de concours et d'examens. Deux jours de préparation encadrant la session d'examens sont autorisés. Attention : ces jours sont hors crédit de formation !
Les EVS peuvent se faire accorder des absences mais ces absences sont sans solde.

Elections

Les CUI-CAE et les AED, AP, etc., dans le secondaire, sont électeurs et éligibles au Conseil d'Administration à la condition d'être recruté pour un service d'au moins 150 heures annuelles. Les CUI participent aux élections pour les conseillers prud'homaux.

LES DROITS SYNDICAUX

Droit de grève

Les AED, etc., et les CUI-CAE, comme tous les salariés, titulaires ou non, ont le droit de faire grève. La grève entraîne une retenue sur salaire (1/30ème du salaire).
Pour les CUI-CAE, la retenue sur salaire se calcule en fonction des heures de grève effectives.

A la CNT-Solidarité Ouvrière, nous mettons en place des caisses de grève pour palier la perte de salaire des syndiqués en lutte !

Heures d'Info syndicale

Les AED, etc., les CUI-CAE, ont droit de participer à l'Heure mensuelle d'information syndicale (organisée par les organisations syndicales). Ils ont également accès aux formations syndicales (12 jours par année).

Il est plus que nécessaire de participer à ces réunions en y donnant son avis, en partageant ses problèmes liés à son métier, pour y élaborer des revendications et des actions collectives. Ces moments sont d'autant plus important quand on est personnel précaire. On y échappe à la pression de la hiérarchie, on peut discuter de nos droits et agir pour les faire respecter.