

<https://sudeducation92.ouvaton.org/spip.php?article1088>



**Compte-rendu de la Réunion  
d'Information Syndicale  
Co-organisée par Sud  
éducation 92 et SUD Education  
75 Pour les personnels  
précaires de l'Éducation  
Nationale (AVS, EVS, AP sous  
contrat CUI ou AED) du 12 mai**



Journaux + brochures + « fiches précarité » n°1 CUI, n°6 AED à disposition.

Les « Fiches précarité » SUD Éducation récapitulent les droits par type de contrat et les textes de référence. Elles peuvent être envoyées à domicile pour ceux/celles qui n'ont pas pu venir (contactez le syndicat).

Elles sont aussi en ligne sur le site fédéral [www.sudeducation.org](http://www.sudeducation.org) rubrique Dossiers/Dossier précarité.

Rappel :

N'hésitez pas à demander à vos collègues AVS/EVS s'ils veulent bien recevoir des informations du syndicat.

Tour de présentation

Une quarantaine de présent-e-s, presque exclusivement des accompagnant-e-s d'élève en situation de handicap, dont 1/3 sous contrat de droit public (AED) et 2/3 sous contrat de droit privé (CUI).

La réunion d'information syndicale (RIS), un droit

texte de référence : décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique

Quel que soit votre contrat, vous avez droit à 1h/mois, vous devez prévenir avant auprès des directeurs/trices (écoles) ou des chefs d'établissement (collèges, lycées) qui feront suivre au supérieur hiérarchique (pas de délai). Le modèle de courrier est dans les tracts.

Dans les écoles du premier degré il est de coutume de les regrouper par demi-journée (3h) sur un temps sans élèves pour les enseignants, sur temps de travail avec ou sans élèves pour les EVS/AVS.

Il n'y a aucun justificatif à fournir (pas de feuille présence, émargement).

Si cela pose problème, dites d'appeler SUD.

Suite des mobilisations du 20 mars et du 2 avril

Après une longue période d'attente...les pouvoirs publics nous ont recontactés pour la date du rendez-vous promis, il y a presque un mois.

Nous avons été reçu le 15 mai à la DIRECCTE d'Ile de France, chargée par la Préfecture de Région du suivi et du financement en ce qui concerne tous les contrats aidés d'Ile de France, et donc notamment ceux des CUI-CAE de l'Education Nationale.

Décret sur la « professionnalisation » des AVS qui deviennent AESH dès septembre 2014.

Tract fédéral sur ce décret : <http://www.sudeducation.org/AESH-le-sigle-change-la-precarite.html>

Le décret qui a été présenté au comité technique ministériel le 13 mai prévoit que les AVS (Assistant de Vie Scolaire) seront remplacé-e-s par des Accompagnant-e-s d'élèves en situation de handicap (AESH).

Censé être une nouvelle étape du processus de professionnalisation des AVS initié en 2013, ce décret prévoit que les AVS sous contrat d'AED (assistant-e-s d'éducation) ayant totalisé 6 années dans la fonction d'accompagnement des élèves en situation de handicap seront éligibles à un CDI.

Ces CDI seront conclus par le Recteur de l'Académie pour une durée de travail d'au minimum 24h hebdomadaires annualisées sur une période allant de 39 à 45 semaines. D'un contrat précaire à l'autre à temps partiel, la pauvreté est pérennisée dans l'Éducation Nationale... Précarité et flexibilité ont de beaux jours devant eux !...

Pour SUD Éducation plusieurs points du décret sont inacceptables :

" 6 ans de précarité seront, au minimum, nécessaires pour éventuellement accéder à un CDI sans que les années effectuées sous contrat aidé - CUI (contrat unique d'insertion) ne soient prises en compte.

" L'essentiel des contrats sera à temps partiel (l'excuse étant que les élèves du primaire n'ont pas 35h).

" Un grand nombre de recrutements de personnels sous contrats aidés (CUI) va se poursuivre sans perspective de CDD de droit public en fin de contrat.

" L'emploi de personnels effectuant des missions qui relèvent du service public d'éducation sur des bases salariales scandaleusement basses : entre 650 et 890 euros net par mois !

Si SUD éducation reconnaît l'avancée que constitue l'extension du dispositif de « CDIisation » aux futur-e-s AESH ayant exercé 6 ans avant le 1er janvier 2013, nous condamnons la poursuite du recours systématique aux personnels précaires et la pérennisation de la pauvreté pour une frange grandissante de collègues. En application de la loi Le Pors, le statut de fonctionnaire doit rester la norme pour des missions pérennes !

Rien dans ce décret n'annonce la fin du turn-over des accompagnant-e-s des élèves en situation de handicap et la fin des problèmes de discontinuité du service public y afférents. Rien, ni dans le statut ni dans les salaires, n'incitera les futur-e-s collègues à rester en poste.

Formation/immersion, ce qu'il en est sur le terrain

La formation des CUI est obligatoire mais pas forcément sur temps de travail. En revanche elle doit donner droit à récupération. La mobilisation peut aussi permettre d'exiger que cela soit sur le temps de travail car le mercredi cela peut engendrer une perte de salaire (en cas de cumul avec un autre emploi) et des frais de garde d'enfants .

Attention il faut bien distinguer la formation d'adaptation au poste de travail et la formation qualifiante.

L'évolution des actions de formations est une victoire des syndicats (surtout SUD Education) car il y a eu beaucoup de recours aux Prud'hommes. Les Employeurs sont forcés de payer pour absence de formation.

Dans l'Ile-de-France, la lutte n'a pas encore été menée. Il faudrait faire un dépôt de dossiers collectif. Contactez-nous si vous arrivez en fin de contrat CUI et que vous n'avez pas eu de formation.

Temps de travail

Il existe un principe de base : tout travail mérite salaire. Mais dans le premier degré à Paris, de nombreuses et nombreux AVS en CUI travaillent 24h alors qu'ils et elles sont payé-e-s 20. Cela est illégal. En effet, à l'inverse des AED (Assistant d'éducation) dont une partie exerce des missions d'AVS, le statut du CUI permet la modulation mais pas l'annualisation.

C'est à dire qu'il est possible d'avoir des semaines « hautes » et des semaines « basses » (par exemple faire 24h une semaine mais seulement 16 la semaine suivante) à condition toutefois qu'elles soient indiquées dans le contrat

de travail. Mais en aucun cas il n'est possible d'étaler un volume horaire total sur l'année.

Hors les vacances scolaires ne sauraient être considérées comme des semaines basses. Le fait que l'école soit fermée s'apparente à une situation de chômage technique dont les salarié-e-s en CUI ne sauraient être tenus responsables. De plus, cette pratique revient à priver les personnels de l'indemnité prévue à l'article L3141-29 du Code du Travail, qui stipule que pendant ces périodes de fermeture, les salariés doivent se voir attribuer une indemnité identique à celle des congés payés, c'est-à-dire au moins égale au salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler. D'ailleurs, cette pratique de l'annualisation de fait a plusieurs fois été condamnée par les conseils de Prud'hommes.

À Paris, toutes et tous les AVS en CUI (à part certain-e-s qui le refusent à raison) travaillent 24h au lieu de 20. Ensemble, nous pouvons obtenir que le temps de travail soit de 20h rémunérées 20 ou de 24h rémunérées 24 pour ceux et celles qui le souhaitent.

Pour cela, nous sommes en train de constituer un recours collectif au prud'hommes. Nous invitons les collègues qui souhaitent y participer à nous contacter, si vous êtes dans une situation semblable d'annualisation du temps de travail pour un CUI.

Quand on se bat on peut gagner !

Dans les bouches du Rhône, les AVS soutenues par Sud Education ont gagné contre leur employeur ! Celui-ci n'avait pas respecté leur droit à la formation, les avait mis à la porte sans motifs, et avait joué avec leur contrat de travail les modifiant à sa guise. Verdict : le lycée employeur a été condamné à versé près de 2 millions d'euros aux 40 AVS ! En Bretagne, 20 AVS se sont battues contre leur mise à la porte et ont gagné : l'employeur leur a versé 300 000 euros, c'est la lutte pour la dignité et le respect des droits qui triomphe ! Encore une fois on voit que seule la lutte paie ! Partout ailleurs des AVS luttent et gagnent pour être renouvelées, formées, soutenues par les syndicats, les enseignant-e-s et les parents.)

Question diverses

Pendant un CUI, on peut aller faire un CDD d'au moins 6 mois en période d'essai chez un autre employeur, puis on peut s'arrêter si on va au-delà de la période d'essai. Le contrat est alors rompu sans préavis. Il faut alors faire un courrier au nouvel employeur, qui envoie la promesse d'embauche à l'établissement. Par contre, l'employeur ne peut absolument pas rompre un contrat sauf si faute grave.

Que signifie CDIisation ? La CDIisation se distingue de la titularisation qui implique un statut de fonctionnaire (revendiqué par le syndicat SUD).