



FSU HERAULT
Maison des syndicats
474 av Henri II de
Montmorency – 34 000
Montpellier
(tramway Léon Blum)



Raymond MARTIN
Coordinateur académique MONTPELLIER

Syndicat National des Enseignements de
Second Degré - Section académique de
Montpellier (S3)

snes34.martin@orange.fr
Permanence et permanence téléphonique
04 67 15 58 52 chaque lundi : 14 h à 16 h

CONTRATS AIDES

Bulletin Spécial

N° 3 Novembre 2 007 2 €

publié par le SNES Montpellier

SNES Montpellier

Enclos des Lys B, 585, rue de l'Aiguelongue
34 090 Montpellier

Tél : 04 67 54 10 70

e-mail : s3mon@snes.edu

site Internet : www.montpellier.snes.edu

CPPAP

n° 1 111 S 05 907

Directeur de publication :
Bernard DUFFOURG



SOMMAIRE

- **Editorial** p. 1
- **Circulaire rectorale** p. 2
- **Revue de presse** p.2
- **Arnaques** p. 2/3
- **Ne pas se laisser bernier** p. 3
- **Questions / Réponses** p. 3/4
- **Note d'orientation** p. 4
- **Actions en justice use** p. 4
- **Bulletin d'adhésion** p. 5
- **Pétition académique** p. 6

EDITORIAL

Nous ne pouvions pas imaginer que des chefs d'établissement aient une telle méconnaissance du droit social pour les contrats aidés car ils avaient eu à

gérer il y a quelques années les emplois jeunes. D'autant qu'il y a, au rectorat, un service juridique susceptible de les aider...

Fut forte notre surprise en nous apercevant que le droit aux congés payés annuels était aussi méconnu. La palme fut obtenue par l'interprétation dans l'Aude en déduction du temps de travail (la moindre des choses !) mais sans aucune période décidée pour les prendre.

La règle la plus générale est l'absence du respect de la clause contractuelle pourtant signée en terme de formation, **y compris quand la formation est obligatoire pour les CAV.**

L'oubli dans les services annualisés des jours fériés légaux en déduction du temps de travail semble, selon les informations recueillies, une constante de cette gestion par les établissements scolaires.

Surtout nous ne pouvions pas imaginer que dans le Gard, des chefs d'établissement aient crû bon de s'affranchir d'une circulaire du Recteur qui leur indique la marche à suivre, que nous avons diffusé à l'ensemble de nos militants dans toute l'académie et dont nous reproduisons la première page ci-après. L'arnaque est d'envergure pour les personnes en CAE concernées qu'on a fait travailler une vingtaine d'heures par mois **en trop.**

Raymond MARTIN
Coordinateur Académique SNES Montpellier / FSU

Circulaire rectorale de novembre 2005

académie MONTPELLIER



1/3

Montpellier, le 7 novembre 2005

Le Recteur de l'Académie
Chancelier des Universités

à

Mesdames et Messieurs les chefs
d'établissement du second degré public

Mesdames et Messieurs les agents
comptables et gestionnaires

S/C de messieurs les IA - DSDEN

Objet : Emplois Vie Scolaire
Gestion des CAE et des CAV

Service
P. V. E.
Bureau du contrôle de l'aide
et de conseil aux EPLE
Dossier suivi par
Frédéric MARQUE
Téléphone
04 67 91 50 15
Fax
04 67 91 50 50
Mail
frederic.marque@ac-
montpellier.fr

Le dispositif des nouveaux emplois aidés du plan de cohésion sociale se met en place dans l'académie depuis la rentrée. La gestion administrative et financière des contrats d'accompagnement dans l'emploi et des contrats d'avenir pose un certain nombre de problèmes que le bureau d'aide et de conseil aux EPLE du PVE s'attache à clarifier en lien avec l'administration centrale.

La présente note a donc pour objet de répondre à des questions récentes émanant des établissements employeurs et concernant les obligations de service, les cotisations chômage, les visites médicales d'embauche et les demandes de transmission des extraits du bulletin n°2 du casier judiciaire.

I / La durée du temps de travail

a) La durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire de référence choisie par le Ministère pour les EPLE qui recrutent des personnes en contrat d'avenir est de 26 heures et de 20 heures pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi. La durée de travail peut être modulée pour tenir compte des congés scolaires, dans la limite cependant d'un tiers de la durée hebdomadaire de ces contrats. Il convient toutefois de limiter cette modulation à 87 heures par mois pour les CAE et 112 heures pour les CAV.

Revue de presse

Manifestation des enseignants et des parents d'élèves
des fédérations PEEP et FCPE vendredi 26 octobre

Manifestation devant la cité mixte piscénoise : parents "remontés"

Malgré la pluie, les parents d'élèves étaient nombreux, dernièrement, devant la cité mixte (collège Jean-Bène et lycée Jean-Moulin), pour manifester leur mécontentement. C'est pour dire non à la suppression de postes dans la cité mixte qu'ils s'étaient regroupés sous l'égide du Snes-FSU, de la FCPE et de la PEEP.

Ils dénonçaient ainsi une situation précaire qui, non content de mettre des gens au chômage, pourrait mettre la cité mixte en danger. Raymond Martinez, délégué départemental Snes-FSU, s'est exprimé sur le devenir de ces contrats dits d'avenir (CAV) ou aidés (CAE). Le Gouvernement a annoncé 11 200 nouvelles suppressions au prochain budget, dont 8 770 dans le second degré, qui s'ajoutent aux 27 000 postes supprimés depuis 2003. Sur Pézenas, ces suppressions se traduisent par 2 CAV perdus en juin 2007, 3 CAE perdus en septembre 2007, 2 CAE perdus en février et mars 2007 pour la vie scolaire du collège



Parents, enseignants et personnels manifestent leur mécontentement.

et 4 CAV au lycée. Pour les services administratifs du lycée, c'est 1 CAE perdu en octobre 2007 et 1 CAE perdu en juin 2008. Et pour les services d'entretien et d'entretien de la cité, ce sont 2 CAE perdus en octobre 2007 et juin 2008, ainsi que 4 CAE perdus en mai 2008. Des chiffres alarmants quand on sait que la cité mixte draine environ 2 000 jeu-

nes scolarisés. Pour les manifestants : « Sur fonds de socio commun, c'est une remise en cause fondamentale des missions du service public, d'éducation, l'abandon de toute ambition pour la formation des jeunes et la qualité de l'enseignement, une ségrégation accrue, un enseignement à minima et une école à 2 vitesses. »

Action CAE du mardi 9 au lycée Lurçat de Perpignan. Débrayage d'environ 70 collègues pendant 30 mn, délégation reçue par la proviseure

www.montpellier.snes.edu
s3mon@snes.edu et snes34.martin@orange.fr

avec remise de pétitions (une avec 159 signatures, l'autre à 79), présence de la presse avec article et photo dans le journal l'indépendant...



Arnaques

Arnaque sur la durée hebdomadaire des contrats

Par circulaire du 7 novembre 2005, le Recteur rappelait la durée hebdomadaire du travail : 26 h pour un CAV et de 20 h pour un CAE avec une modulation possible pour tenir compte des congés scolaires et informait les chefs d'établissement qu'il convenait de limiter cette modulation à 87 h par mois pour les CAE et 112 h pour les CAV...

Donc ils auraient dû – par un avenant – être redéfinis pour tenir compte de cette circulaire, dès novembre 2005. **De nombreux chefs d'établissement n'en ont fait aucun cas.**

Arnaque sur les congés payés annuels

Le Code du Travail, comme un des articles des contrats signés, donne l'autorité au chef d'établissement de fixer avec « l'accord » du salarié, les jours de congés annuels. Or ils ne sont jamais fixés (même dans un délai inférieur au délai légal, à savoir 1 mois).

Quand ils sont placés hors de la période estivale, ils génèrent le droit à 1 jour de congé payé en plus.

Quand ils sont fractionnés, si le salarié est d'accord, il doit y avoir aussi un jour de congé de plus.

Les congés annuels n'ont pas vocation à être déduits d'une durée globalisée du travail mais à permettre aux salariés de pouvoir en disposer, avec un laps de temps raisonnable pour pouvoir s'organiser pour les prendre. On ne peut pas prendre un billet de train « congés payés » quand l'employeur vous dit que vous étiez en congés payés, après qu'ils se soient écoulés !!

Certains chefs d'établissement ont fait comme si les contrats aidés étaient fonctionnaires et que les congés scolaires étaient en même temps leurs congés payés annuels. Ils pouvaient le décider ainsi, mais en le leur notifiant 1 mois à l'avance **et non après coup. Le non respect du Code du travail à ce sujet peut avoir pour conséquence que les tribunaux de Prud'hommes soient amenés à considérer que ces contrats aidés n'ont pas eu leurs congés payés annuels...**

Arnaque sur l'oubli des jours fériés légaux en déduction horaire dans leur annualisation du service.

Ne pas se laisser bernier !

Certains sont incrédules quand ils apprennent que leurs chefs d'établissement les ont fait travailler au-delà de la limite fixée par le Recteur. Or cette circulaire « interne » de novembre 2005 ne faisait que reprendre les bases juridiques du Code du Travail qui s'appliquent aux CAE et CAV. Nous les avons aussi trouvés dans une réponse récente du service juridique du Ministère de l'EN.

Sans oublier que chaque chef d'établissement est astreint à respecter une circulaire de son autorité hiérarchique si elle lui donne la marche à suivre...

Seuls les recours et la saisine des Prud'hommes quand la fin de contrat est arrivée et qu'aucune récupération en temps n'est possible, permettront de récupérer le paiement des heures faites en trop, avec les dommages-intérêts....

Pour celles et ceux dont la fin de contrat n'est pas immédiate, les recours permettront d'affirmer les droits, laissant aux établissements la possibilité (ou non) de faire récupérer le trop-plein d'heures.

Question-Réponse du Ministère

Question 07-014 « *Quid de la modulation du temps de travail des agents recrutés sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) avec une*

durée hebdomadaire de travail de 20 heures, c'est-à-dire équivalente à l'obligation minimale ? »

Réponse du 20/03/07

Afin d'optimiser la gestion de la période de fermeture des établissements scolaires, avec les congés annuels des agents sous CAE (2 jours et demi par mois), il est indispensable d'avoir des précisions sur les modalités de majoration du temps de travail hebdomadaire des agents recrutés sous CAE avec une obligation hebdomadaire minimale fixée à 20 heures. Ces précisions sont d'autant plus nécessaires que de la durée de référence de ces contrats est fixée à 6 mois pour les nouvelles embauches effectuées depuis janvier 2007.

Cet aménagement du temps de travail repose sur les dispositions de l'article L.322-4-7 du code du travail qui ne mentionnent qu'une durée hebdomadaire de travail minimale des personnes embauchées sous CAE (20 heures). En conséquence, une durée de travail supérieure à 20 heures par semaine peut être prévue, par accord des parties, à formaliser dans le contrat de travail.

Deux options de modulation, en fonction des spécificités locales :

1 / Une modulation limitée à + 10 % : *En application de l'article L.322-4-7 du code du travail relatif aux agents sous CAE, et conformément aux dispositions de droit commun applicables aux salariés à temps partiel, l'agent recruté sous CAE peut bénéficier d'une majoration de son temps de travail, dans la limite toutefois de 10 % (sur la durée hebdomadaire ou mensuelle). Cette modulation repose sur les dispositions relatives aux heures complémentaires qui ne peuvent, en aucun cas, dépasser 10% de la durée contractuelle du travail.*

2. Une modulation supérieure à 10 %, *dans la limite d'un tiers (c'est-à-dire alignée sur le régime applicable aux agents sous contrat d'avenir). Cette modulation n'est pas explicitement prévue par les dispositions du code du travail. Toutefois, l'article L.322-4-7 de ce code permet de l'envisager dès lors que cette modulation a fait l'objet d'un accord entre les parties.*

Concrètement, pour un contrat à 20 h par semaine, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail peut varier sur tout ou partie de la période d'exécution du contrat (dans la limite d'un tiers), à condition que, sur la durée totale du contrat, la durée hebdomadaire soit égale, en moyenne, à 20 h (). Cas pratique pour un contrat à 20 heures par semaine : la durée hebdomadaire maximale "modulée" est donc de 26 heures, elle ne peut en*

aucun cas être supérieure à la durée mensuelle maximale "modulée", de 115 heures. En tout état de cause, le montant de la rémunération est lissé sur le mois, sur la base de l'obligation hebdomadaire à formaliser à l'article 5 du contrat de travail, soit 20 heures dans ce cas précis.

Nota (*) : la modification éventuelle du programme indicatif de la répartition de la durée du travail sur la période d'exécution du contrat, telle que formalisée par le contrat de travail, doit être communiquée, par écrit au salarié, au moins 15 jours ouvrés avant la période de référence.

Cette seconde option de modulation n'est pas celle qui a été retenue par le Recteur de Montpellier, sans doute à cause de la difficulté à respecter les conditions (*) qui y sont liées.

QRC

Question : « Mon contrat CAE s'achève fin octobre. Quels sont mes droits à congés payés annuels ? »

Réponse : Ce problème aurait dû être planifié avec un délai d'un mois d'avance par votre employeur, donc au plus tard fin septembre 2007.

Les congés sont calculés à partir d'une période de référence qui va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Donc il aurait du vous avertir que vous aviez à prendre avant la fin du contrat 2,5 jours x 5 mois (juin à octobre) = 12,5 jours de congés payés annuels + 1 jour pour prise hors de la période estivale soit 13,5 jours à prendre avant la fin du mois d'octobre.

Commentaire : La prise des congés payés annuels restant à prendre notifiée le 22 octobre n'est pas correcte pour les deux motifs :

- non respect du délai légal
- et surtout le nombre de jours à prendre est inférieur aux droits du salarié...

Note d'orientation

La note d'orientation des ministères de l'économie, des finances et de l'emploi et du ministère de l'Éducation nationale aux recteurs d'académie, aux préfets de régions, aux inspecteurs d'académie, aux préfets des départements et DDTEFP, à la direction de l'ANPE et du CNASEA est un document de 23 pages qui peut être communiqué par internet. **Nous la demander par courriel...**

Cette circulaire

► indique que les recrutements en CAV et CAE, en particulier des aides aux handicapés et assistance aux directeurs d'écoles "ont contribué à la satisfaction des tâches indispensables à la qualité de vie dans les

établissements scolaires", condition qui permet la requalification d'un CDD en CDI ... en droit privé ;

- précise que les employeurs de personnes en CAV doivent leur remettre une attestation de compétence en cas de non-renouvellement ;

- reproduit le questionnaire pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

- répète les "fiches métiers" concernant l'aide à la scolarisation des enfants handicapés et l'assistance administrative aux directeurs d'école ;

- répète que la **formation est obligatoire dans le cas des contrats d'avenir** ;

- indique que, pour les CAE, "aucun renouvellement ne pourra être accordé sans entretien individuel réalisé par l'ANPE et destiné à dresser un bilan qualitatif de la convention et de s'assurer de la réalisation des actions de formation professionnelles, d'accompagnement et de VAE prévues" (autorisations d'absences obligatoires) ;

- précise les modalités d'annualisation pour congés obligatoires (fermeture) pour les CAV. **Attention : les préconisations du Ministère ne sont peut-être pas légales au regard du droit commun.** Certaines

académies, comme celle de l'Isère, appliquent le droit du travail qui fait la distinction entre congés payés et congés de fait (fermetures des établissements). La circulaire indique donc que les employeurs ne sont pas obligés de faire récupérer les congés pour cause de fermeture des établissements scolaires, ce qui est la moindre des choses pour une récupération illégale.

- Il n'y a pas de récupération prévue pour les CAE.

Actions en justice en cours

- licenciement d'une assistante d'éducation dans l'Aude pour l'un de ses deux ½ temps ;
- licenciement d'un assistant d'éducation dans les P-O avec une demande d'indemnisation demandée par l'avocat à hauteur de 30 000 €
- d'autres sont imminentes pour des CAE et des CAV...

**Pour être mieux informés
Pour être mieux défendus
Adhérez au syndicat de la FSU**

- **personnel vie scolaire, cdi : SNES**
- **personnel d'administration et de secrétariat ou de gestion : SNASUB**
- **personnel d'entretien, agents de service et d'accueil, gardiens : UNATOS ou SDU-CLIAS**

BULLETIN D'ADHESION

A renvoyer au SNES – MARTIN Raymond
Enclos des Lys B – 585 rue de l'Aiguelongue - 34 090 Montpellier
ou à donner au responsable SNES de votre établissement

Nom.....Prénom.....

Date de naissance :

Adresse.....

.....

Code Postal..... Commune.....

Tel fixe : Portable :

E.mail :

Type de Contrat.....

Etablissement.....

Montant de la cotisation : 36,50 Euros (CAV – AVSI – catégorie éducation)
20 Euros (CAE)

Mode de paiement : Chèque, Espèce (rayer la mention inutile)

Paiement en 3 fois : oui non

Banque :

Agence et adresse agence.....

.....

Je soussigné(e)déclare adhérer à la FSU

Fait àle

Signature :

