



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° 2 Octobre 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
- **Presse** p. 2
- **Réalité toute autre** p. 2
- **Données chiffrées actualisées** p. 2
- **Congés annuels payés** p. 3 à 5
- **Commentaires, anomalies** p. 5
- **Suivi, temps de pause** p. 5
- **Recours, bulletin d'adhésion** p. 6
- **Pétition** p. 7

EDITORIAL

C'est le Président Sarkozy - le 11 juin – qui a annoncé pour le second degré qu'un contrat CAE sur 2 ne serait pas reconduit...

« Contrats Aides : élèves handicapés, directeurs d'école, tous maintenus, 2nd degré 1 sur 2

renouvelés au fur et à mesure de la fin des contrats »

Dans un courrier adressé au Recteur en juin, le SNES avait déjà mis en garde : « **la disparition prévue d'un contrat CAE sur deux dans les vies scolaires va rendre très problématique leur fonctionnement...** »

Lors du premier et tout nouveau Conseil Fédéral Régional de la FSU vendredi 5 octobre, nous avons réfléchi à une stratégie, commencée ici ou là et à amplifier :

- rendre ces personnels visibles (médiat...)
- initier des comités de soutien locaux, unitaires en essayant d'y impliquer les parents d'élèves et les lycéens (en lycée)
- lancer une pétition (à adresser au Préfet) à faire signer par les personnels, les familles
- interpeler les élus locaux municipaux (délibération de soutien, expressions publiques demandées), des Conseils Généraux, du Conseil Régional, les députés
- la FSU va demander une audience au Préfet de région sur cette question...

Ce sont des instructions qui sont tombées du Ministère, dès que les urnes des élections présidentielles ont été rangées. C'est pourquoi ce sont plutôt les Préfets qui doivent être sollicités, comme représentants du gouvernement. **L'idée est de multiplier les manifestations locales** devant les bahuts eux même, en invitant la presse locale, témoignages de ces personnels précaires, voire d'interviews de chefs d'établissement s'ils acceptent de s'exprimer (?) sur les besoins réels de leurs établissements pour assurer la sécurité des élèves, l'accompagnement de leur scolarité, ...

Raymond MARTIN

Coordinateur Académique SNES Montpellier / FSU

Dossier de presse

Le journal l'Hérault du Jour a consacré deux pleines pages dans ses éditions du samedi 29 septembre et du mercredi 3 octobre à la situation des centaines de licenciements de contrats aidés pour cause d'économie de masse salariale

Il était essentiel que ces personnels ne restent pas « invisibles » et le cynisme officiel devait être rendu public. Cette conception de l'emploi, dès que les urnes électorales furent rangées, est le fait du nouveau gouvernement Sarkozy et mérite d'être dénoncée publiquement...

Communiqué de presse du 1^{er} octobre

Licenciements de contrats aidés pour cause
« d'économie de masse salariale »

C'est la conception de l'emploi du nouveau gouvernement Sarkozy, mise en œuvre dès juin, aussitôt les urnes électorales rangées.

Avec le cynisme le plus effarant, affichant qu'il s'agissait « d'économiser 50 % de la masse salariale », plusieurs centaines de contrats aidés dans notre académie (dont 300 dans l'Hérault), se voient signifier la fin de leurs contrats.

Le *mérite professionnel* de ces personnes n'est pas en cause, les besoins des établissements n'ont pas disparu par enchantement présidentiel. Non, il est question d'appliquer le dogme libéral, dans sa brutalité, même s'il faut mettre en difficultés de façon délibérée le service public de l'Education Nationale. Sont oubliées les activités d'accueil, d'accompagnement de la scolarité, que remplissent ces personnels.

Les chefs d'établissement des collèges et des lycées, doivent en référer (« *prendre l'attache* » dans le texte), pour chaque fin de contrat aidé, à l'autorité hiérarchique. Aussi ne les entend-on point trop, pour affirmer si leurs établissements ont besoin ou non réellement de ces personnes pour assurer la sécurité des élèves, leur accueil...

Ainsi est le sort, administrativement scellé, de quelques contrats aidés (*) des collèges Marcel Pagnol et Croix d'Argent de Montpellier. Une démarche auprès des élus du Conseil Général et de l'Inspection Académique de l'Hérault a eu lieu la semaine dernière (copie jointe)...

(*) Le mot « aidés », c'est de la langue de bois, à l'état pur. Et l'Education Nationale a été en dessous de tout, en ce qui concerne les obligations contractuelles de formation **signées** par les établissements scolaires, dans plus de 95 % des cas.

De la théorie à la réalité la plus dure...

Voici la théorie, toujours accessible par n'importe quel moteur de recherche via internet avec les mots clés « contrats aidés »

Quelles actions d'accompagnement, de formation professionnelle, de VAE ?

Le plan de formation de l'établissement doit intégrer des actions de formation, d'accompagnement ou de VAE destinées à ces publics. Les salariés en CAE ont également accès aux prestations de l'ANPE et, plus particulièrement :

- les prestations d'accompagnement renforcé dans l'emploi (PADE) ;
- les prestations d'aide à la définition du projet professionnel (OPI, OPG) et d'accompagnement renforcé vers l'emploi (OEL, OEG) ;
- les bilans de compétences approfondis (BCA) ;
- l'ensemble des ateliers de l'ANPE

Des avantages (sic) pour vous...

- Prestations d'accompagnement ou de recherche d'emploi, afin de réussir votre insertion professionnelle à la sortie du CAE,
- Formation, validation des acquis de l'expérience possibles pendant toute la durée du contrat aidé.

Quelles sont les formalités obligatoires ?

Pour pouvoir recruter des salariés dans le cadre d'un CAE, les employeurs concernés doivent avoir conclu avec l'ANPE, agissant pour le compte de l'Etat, une convention fixant les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel du titulaire du contrat. Cette convention doit prévoir les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé. Elle doit être signée préalablement ou concomitamment à l'embauche du salarié, aucun contrat ne pouvant être conclu avant cette signature. Un modèle peut être téléchargé sur le site Internet du ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement.

La réalité fut toute autre !

Quelques données chiffrées actualisées

1 075 contrats aidés seront supprimés sur l'Académie dont 345 dans l'Hérault.

Congés annuels payés

Droit au congé

Tout salarié a droit aux congés payés, quelques soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail.

Pendant cette période, le salarié n'a pas le droit de travailler pour un autre employeur. De même, son employeur n'a pas le droit de le faire travailler pendant cette période.

Période de référence

Le salarié doit avoir effectué chez le même employeur au minimum un mois de travail effectif ou assimilé (4 semaines ou 24 jours) au cours de la période de référence.

Les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail sont assimilés à du travail effectif pour la détermination des droits à congés.

La période de référence peut être dérogée par un accord collectif en mettant en œuvre une modulation du temps de travail ou une réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos attribués sur l'année.

Les salariés intérimaires ou sous contrat de travail à durée déterminée perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés, quelle que soit la durée de la période travaillée.

C'est l'employeur qui a l'initiative des départs en congé. Il fixe, en dernier lieu, la date et l'ordre des départs en congés dans son entreprise après avis des représentants du personnel en tenant compte de la situation familiale des salariés et de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Ordre et date des départs

Ordre et date des départs sont communiqués à chaque salarié (et affichés) un mois à l'avance, sans possibilité de changement, sauf circonstances exceptionnelles.

Obligations de l'employeur

L'employeur ne peut fractionner les congés compris entre 12 et 24 jours ouvrables **sans l'accord du salarié.**

Les conjoints ou les personnes liées par un PACS travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'employeur commet une faute s'il fait obstacle à la prise de congé.

Obligations du salarié

Le salarié doit impérativement prendre ses congés payés et respecter les dates fixées par l'employeur. Le report des congés au-delà du cadre annuel peut être prévu lorsque : - la durée du travail est décomptée à l'année (modulation ou réduction du temps de travail sous forme de jours de repos pris à l'année ou forfait jours pour les cadres ; - le report des jours doit être prévu par l'accord qui doit préciser les modalités de congés reportés, les cas de report et dans quelles conditions ils peuvent être effectués.

Durée légale

Vous avez droit à 2 jours et demi ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, soit 30 jours ou 5 semaines, pour 12 mois de travail.

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche et des jours fériés chômés.

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.

Calcul des congés

Si vous commencez à travailler le 1er janvier, vous avez droit pour l'année en cours à $5 \times 2,5 = 12,5$ jours (arrondis à 13 j) de congé.

Sont assimilés à des périodes de travail effectif :

- les périodes de congés payés de l'année précédente
- les repos compensateurs
- les congés de maternité
- les congés pour événements familiaux
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- les congés de naissance ou d'adoption,
- les congés de formation,
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.

Fractionnement des congés

La durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Vous devez prendre : - au minimum 12 jours ; - au maximum 24 jours continus entre le 1er mai et le 31 octobre.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables **peut être fractionné par l'employeur avec l'accord des salariés.** La 5ème semaine doit être prise séparément.

Les salariés peuvent bénéficier d'un jour supplémentaire s'ils prennent une fraction du congé principal comprise entre 3 et 5 jours en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre et de 2 jours supplémentaires, si cette fraction est au moins égale à 6 jours.

Congés payés annuels et maladie

Les absences pour maladie n'ouvrent pas droit aux congés payés, sauf dispositions conventionnelles particulières.

Cependant, l'employeur ne peut déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

Vous tombez malade pendant vos congés :

Vous devez reprendre le travail à la date prévue (si vous êtes guéri). Vous ne pouvez exiger que votre congé soit prolongé de la durée de la maladie, ni qu'il soit reporté.

Vous percevez l'indemnité de congés payés comme si vous n'aviez pas été malade, plus les indemnités

journalières de la Sécurité sociale. Vous n'avez pas droit au complément versé par l'employeur en cas de maladie.

Vous êtes malade au moment du départ en congés et pendant toute la durée de vos congés : - votre employeur n'est pas tenu de vous accorder une nouvelle période de congés, - vous ne pouvez pas exiger une indemnité compensatrice pour les jours de congés non pris, si votre salaire a été maintenu pendant la durée de votre maladie.

Vous êtes malade au moment du départ en congés et vous reprenez votre travail avant le terme des congés : - vous pouvez bénéficier de vos droits à congé ultérieurement, - vous bénéficiez de l'indemnité de congé payé lors de la prise effective de vos congés.

Complément de salaire

Si vous n'avez pas droit au complément de salaire pendant la maladie, vous bénéficiez de l'indemnité de congés payés cumulée avec les indemnités journalières de Sécurité sociale dans la limite du salaire que vous auriez perçu si vous aviez travaillé normalement pendant la période des congés.

Congés et cure thermale

Lorsque la cure thermale, justifiée médicalement, n'est pas prescrite à une date déterminée, votre employeur peut exiger que vous effectuiez votre cure pendant votre congé annuel.

Dans ce cas, vous pouvez cumuler votre indemnité de congés payés et vos indemnités journalières de Sécurité sociale.

Indemnité de congés payés

C'est la rémunération à laquelle vous avez droit pendant votre congé annuel.

La loi prévoit deux méthodes de calcul pour cette indemnité. Votre employeur doit vous appliquer la méthode la plus avantageuse.

L'indemnité ne peut être inférieure au salaire que vous auriez touché si vous aviez continué à travailler.

La méthode de calcul du 1/10e

L'indemnité est égale au 1/10e de la rémunération brute (sauf primes annuelles ou semestrielles) perçue par le salarié entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Le dixième obtenu correspond au montant de l'indemnité de congés payés, quelle que soit la durée du congé.

La méthode du salaire fictif

L'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que vous auriez perçue si vous aviez continué à travailler.

Si votre période de congé comprend un jour férié :

- soit ce jour férié est chômé dans l'entreprise. Ce n'est pas un jour ouvrable, il n'est donc pas décompté et la durée du congé est prolongée d'un jour,

- soit ce jour férié n'est pas chômé dans l'entreprise, il conserve alors son caractère de jour ouvrable et n'entraîne pas de prolongation du congé.

Rupture du contrat de travail

Le préavis est suspendu pendant la durée des congés et ne reprend qu'après.

L'employeur est tenu de prolonger le préavis d'une durée équivalente au congé ou de verser un complément d'indemnité de préavis.

Billet de congé annuel SNCF

Vous pouvez en bénéficier. Nous demander la documentation si nécessaire...

Questions

Peut-on prendre des congés payés pendant le préavis ?

Le préavis est une période d'exécution normale du contrat de travail. Il ne peut être confondu avec celle des congés payés. Il convient de distinguer selon que le préavis intervient dans le cadre d'une démission ou d'un licenciement.

Lorsque le préavis résulte d'une démission, le salarié peut prendre ses congés payés pendant son préavis, mais cela revient à décaler le terme de celui-ci de la durée du congé pris.

L'employeur peut cependant, en toute hypothèse, dispenser le salarié de tout ou partie du préavis.

Lorsque le préavis résulte d'un licenciement, l'employeur ne peut imposer au salarié de prendre ses congés alors qu'il est en préavis.

Toutefois, si le départ en congés a été fixé par l'employeur avant le licenciement, le salarié est en droit de prendre un congé. L'employeur doit lui permettre d'effectuer son préavis à son retour de congés, ou l'en dispenser et lui verser une indemnité compensatrice.

Quelle est la différence entre un jour ouvrable et un jour ouvré ?

Par jour ouvrable, il vous faut entendre tous les jours de la semaine, du lundi au samedi, à l'exception du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire qui le remplace dans la semaine, des jours fériés et chômés. Par jour ouvré, il vous faut entendre les jours effectivement travaillés.

Exemple : votre horaire hebdomadaire est réparti sur 5 jours (du lundi au vendredi, le samedi étant chômé).

Lorsque vous poserez une semaine de congés, vous décompterez 6 jours ouvrables (du lundi au samedi inclus). En revanche, si dans votre entreprise le décompte se fait en jours ouvrés, vous poserez 5 jours.

Quels sont les droits à congés payés d'un salarié embauché en contrat à durée déterminée ?

Le salarié sous contrat à durée déterminée acquiert et prend le congé payé selon les mêmes modalités qu'un salarié sous contrat à durée indéterminée.

Cependant, lorsqu'il n'a pas pris ses congés, le salarié sous contrat à durée déterminée perçoit une indemnité compensatrice de congé payé, lors de la rupture du contrat, même si la durée du contrat est inférieure à 1 mois de travail effectif.

Si l'entreprise ferme pendant le congé et que le salarié sous CDD n'a pas acquis un droit de congé correspondant à la durée de la fermeture, il peut prétendre à des allocations de chômage partiel - congé payé.

Quelle est l'incidence des jours fériés sur le décompte des congés payés ?

Si un jour férié tombe un jour ouvrable :

si ce jour est chômé dans l'entreprise : il donne droit à un jour de congé supplémentaire ;

si ce jour est travaillé dans l'entreprise : il ne donne pas droit à un jour de congé supplémentaire.

A noter : les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (le dimanche en principe) et des jours fériés légaux habituellement non travaillés dans l'entreprise.

Si un jour férié tombe un dimanche, il ne donne pas droit à un jour de congé supplémentaire.

Rappel : seul le 1er mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés.

Par exception, il est possible de travailler le 1er mai dans les établissements et services qui ne peuvent interrompre leur activité (transports, usines à feu continu, hôtels, cafés, restaurants...).

Nos commentaires

Le contrat aidé est un **contrat de droit privé** passé en application de l'art L122-2 du code du travail. Par conséquent les règles de droit privé ainsi que celles de la sécurité sociale leurs sont applicables. En aucun cas ces salariés ne sont considérés comme des fonctionnaires.

Aussi les règles de définition de leurs services sont celles définies par leur contrat, voire par l'avenant à leur contrat s'ils ont accepté d'en signer un (signer un avenant n'est pas obligatoire et peut s'accompagner d'une contre partie...).

Ce qu'un contrat aidé est en droit d'exiger, c'est un document écrit, qui explique que le nombre d'heures a été réparti sur x semaines, pour tenir compte des congés scolaires pendant lesquels ils sont rétribués comme s'ils travaillaient, le jour du 1^{er} mai est ainsi que tous les jours fériés légaux doivent être considérés comme journées de travail et figurer dans les calculs et **surtout les congés payés annuels (2,5**

jours de congés payés par mois) doivent figurer sur ce document.

Il faut écrire à l'employeur (et en garder une copie) pour qu'un tel document soit établi afin qu'aucun dépassement horaire ou reliquat de congé payé subsiste à la fin de leur contrat car aucune heure supplémentaire ne peut pas être payée... **Et il serait malvenu qu'en plus d'être licencié, leur activité professionnelle comporte du bénévolat forcé.**

Anomalies signalées

Quelques anomalies nous ont été signalées dans les calculs et les dates des congés payés annuels.

- Non communication 1 mois à l'avance des dates de congés payés annuels et souvent sur les documents que j'ai lus la date du document prouve que cette communication est postérieure !!!
- Le fractionnement doit obtenir l'accord du salarié et donne des droits supplémentaires s'il y a décision de placer des congés payés en dehors de l'été...
- Plusieurs contrats stipulent que la durée de travail (article 5) devra être calculée après chaque période de congé scolaire et faire l'objet d'un avenant au contrat. Or il semblerait que ces avenants n'auraient pas été signés dans bien des cas...

Suivi

Une cellule nationale est chargée du suivi de la mise en œuvre de l'accord cadre du 22/06/2006 en vue d'identifier les éventuelles difficultés et d'y apporter les solutions appropriées.

Une évaluation du système mis en place devrait être réalisée au 30/06/2007.

Au niveau local, les responsables compétents déterminent les modalités d'un suivi permanent. Un bilan de leur action pourra être présenté devant la cellule départementale de suivi des contrats aidés placée auprès du Préfet.

Temps de pause (précisions)

S'il y a une durée de 1 h pendant laquelle l'employeur peut estimer que vous pouvez prendre votre repas sans lien avec votre travail, ce n'est pas considéré comme du travail. **Si vous n'êtes pas obligé de manger tout en surveillant les élèves ou si votre chef d'établissement ne vous a pas demandé pendant cette heure-là de rester à disposition, ce n'est pas du temps de travail.**

Recours gracieux

Un cas unique de contrat aidé de plus de 6 ans sans interruption existe dans le Gard. Nous allons suivre ce dossier qui – selon le droit européen – devrait valoir une requalification du contrat précaire en contrat à durée indéterminée...

La réponse écrite de l'Education Nationale est un refus de reconnaître ce droit parce que – dans la transcription du droit européen – elle a oublié qu'elle salariait aussi des contrats de droit privé.

Or les contrats de droit privé bénéficient de ce droit. Le pataquès s'alourdit avec d'autres recours gracieux d'assistants d'éducation – de droit public eux – qui initient la même démarche en intégrant dans leurs recours les périodes CEC ou CES....

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 :

