

**Albertine : « A moi aussi on me propose de remplacer la cpe en congés. Votre avis ? »**

Cette activité professionnelle n'est pas prévue à votre contrat. Par là, et pour éviter tout litige ultérieur qui pourrait en découler, je suggère que vous demandiez par écrit un avenant au contrat en cours où cela serait inscrit... C'est aussi la possibilité que dans cet avenant soient inscrites des heures supplémentaires compensant en partie la différence de salaire entre cpe et aed et tenant compte des responsabilités nouvelles, voire d'une durée de service hebdomadaire moindre...

Le rectorat n'a certes plus de cpe tZR. Mais les responsabilités seraient très lourdes, à la fois sur l'employeur et sur l'aed, en cas de difficulté majeure avec un élève : fugue, violences, suicide... Faire travailler un contrat de droit public (ou privé) sur des missions non prévues dans le contrat est illégal. Le code du travail appelle cela du « travail dissimulé » et prévoit des indemnités équivalentes à 6 mois de salaire... Même en cas d'accident de travail (ne serait-ce sur le trajet) ou dans l'exercice de cette responsabilité de cpe faisant fonction, vous seriez le bouc émissaire désigné d'office : de quel droit avez-vous exercé une responsabilité découlant d'une mission ne figurant pas dans votre contrat ?

**Hervé : « Dans mon collège nous avons des difficultés pour des temps de pause non négociés (3/4 h par journée de travail) calés n'importe quand sur la journée, imposés depuis le début de l'année et que la principale demande aujourd'hui de rattraper en nous demandant de venir en plus de nos services pour les compenser. »**

/ Il n'y a aucune obligation à manger sur le lieu de travail. En faire une nécessité de service justifie que ce temps soit compté comme temps de travail.

/ Les aed sont des commensaux de droit.

/ Les textes prévoient une pause de 20 minutes après 6 h de travail effectif : décret n°2000-815 du 25 août 2000 consolidé au 29 juin 2006 (art 3).

/ La jurisprudence rappelle que dans la mesure où l'on est à disposition de l'employeur, dans l'impossibilité matérielle de revenir au domicile ou dans l'impossibilité de vaquer à une autre occupation, ce temps de pause est considéré comme du temps de travail effectif. Art L. 212-4 du Code du Travail. **Cette règle s'applique à la fois dans les entreprises publiques et privées.**

/ Voir attendus du groupe de travail de juin 2011. Raymond Martin

**Brigitte : « Je suis auxiliaire de vie scolaire individualisé sous contrat aed. Actuellement en congé pathologique suite à ma grossesse, ce congé se termine dans 15 jours. La responsable du service Handiscol m'appelle une première fois 3 semaines avant la fin de mon congé post-natal pour savoir si je comptais reprendre car dans le cas où je reprendrai elle ne savait pas où me mettre car je ne retournerai à l'endroit où je travaillais avant de partir en congé maternité. Je lui ai répondu que je ne savais pas si j'allais reprendre car je ne me sentais pas très bien. Ce serait le docteur qui déciderait... A la fin de cette conversation téléphonique, elle me demande avec insistance de la prévenir au plus vite pour lui signaler ma reprise éventuelle... Le 4 mai, la secrétaire du service Handiscol me fait la même demande... Le 6 mai je reçois un nouvel appel téléphonique de la responsable Handiscol pour savoir si je comptais reprendre... Devant mon impossibilité de lui donner une réponse positive 15 jours à**

**l'avance, elle me dit puisqu'il en est ainsi votre contrat ne sera pas renouvelé et toujours oralement, que mes papiers me seraient envoyés pour pouvoir avoir droit aux indemnités chômage. J'ai essayé de joindre l'inspecteur mais impossible car c'est la secrétaire qui prend la communication et qui ne veut rien comprendre... »**

Cette sorte de pression est illégale, commise par une personne sans autorité administrative mais qui a du avoir le feu vert de l'ien. Nous sommes dans une gestion orale des personnels dont il est difficile de sortir, tant les salariés eux même s'y prêtent... Le conseil est d'envoyer un court courrier adressé à l'Inspecteur de l'Education Nationale (ien sous l'autorité duquel vous êtes placée) l'informant par écrit de votre situation – sans aucun commentaire médical ou personnel (ça ne les regarde pas !!!) – et de votre retour probable en activité le 21 mai. Dans ce courrier, vous souhaitez connaître où vous serez affectée à votre retour. Votre portable est en panne (même si ce n'est pas vrai) et vous leur donnez votre adresse électronique (il reste une trace datée et imprimable s'ils veulent vous joindre rapidement...)

**Sortir de l'oral, les forcer à écrire, surtout quand sont exercées de telles pressions inadmissibles.**

Deux à trois phrases courtes, sans commentaire, une formule de politesse, date, signature. Photocopie à garder. Cordialement. R Martin

**Albert : « J'ai l'impression de me faire avoir sur mon temps de travail... »**

De façon globale, c'est le contrat signé et la répartition annuelle des heures qui font loi. Or cette répartition annuelle semble (aucun document joint communiqué) être orale et c'est là, la difficulté. Toutes les interprétations sont possibles par le chef d'établissement. Ou ce document écrit existe ou vous devez par une lettre le demander, en gardant une photocopie !

De la même façon, tout temps où l'employeur vous tient à sa disposition est du **temps de travail et doit être comptabilisé comme tel**. Les infos à ce sujet fournies sont trop vagues : il faudrait préciser les dates et les heures...

Le bon réflexe, c'est la syndicalisation et ne pas attendre les difficultés avec l'employeur, pour se défendre... R Martin

**Alain : « Recruté en tant qu'assistant d'éducation, mon contrat devait correspondre au remplacement à temps plein d'un congé maternité effectif dès la rentrée. Trois semaines après, non seulement je n'ai toujours pas signé de contrat mais j'ai également appris aujourd'hui que mon contrat serait scindé en deux : une première partie du 02/09/2010 au 23/10/2010 ; une deuxième du 03/11/2010 au 18/11/2010. Ainsi, plusieurs interrogations :**

**- comment est-ce possible de travailler sans avoir signé de contrat ? De plus, ce retard de signature entraîne un retard assuré de la paie ;**

**- ayant fait la pré-rentrée toute la journée du 1er septembre, pourquoi celle-ci n'apparaît pas dans le contrat ?**

**- Dans le cadre d'un remplacement maternité, indemnisant la personne même pendant les vacances, est-ce normal que l'on puisse scinder mon contrat en deux ?**

**C'est pourquoi je me tourne vers vous... Merci d'avance »**

**Ne pas le signer serait mon conseil jusqu'à ce que ce contrat intègre le 1<sup>er</sup> septembre et enlève l'interruption du 24 octobre au 3 novembre...**

Vous êtes en position de force y compris pour imposer dans le contrat l'exigence d'une avance immédiate sur votre salaire par exemple mais dès que vous aurez signé vous n'aurez plus aucun recours sur la situation que vous aurez – par votre signature - acceptée !! Même en cas de signature, votre paie n'aura – vraisemblablement - pas lieu au mieux fin octobre.

**La loi interdit de travailler sans contrat et oblige la signature du contrat dans les 3 jours... C'est même un motif de requalification en contrat à durée indéterminée !!**

Attention si vous êtes en période d'essai d'un mois : attendre donc le 1<sup>er</sup> octobre pour toute velléité de contestation... Ce qui sera signé ne pourra pas être défait. Demander un délai de réflexion jusqu'au 2 octobre pour signer dans de telles conditions. R Martin