

Les contrats aidés dans l'éducation nationale : une politique inadmissible !

Un effet d'aubaine

En 2005, le gouvernement met en place deux nouveaux dispositifs de contrats aidés qui vont remplacer les Contrats Emplois Solidarité : les Contrats d'Avenir et les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi. Ces dispositifs s'adressent à des publics en difficulté par rapport à l'emploi. Du côté des employeurs, ils s'adressent au secteur non-marchand, en clair aux associations. Les services de l'État en sont exclus. Ces contrats sont de droit privé.

Mais, dès la fin 2005, le même gouvernement prend la décision d'affecter des CAE dans les écoles de ZEP et les RPI. Et quelques mois plus tard, il conclut un accord avec l'UNSA et la CFDT pour mettre un terme à la grève administrative à la direction d'école. Cette aide sera assurée par des personnels précaires recrutés en CAV, qui seront appelés des Emplois Vie Scolaire (EVS).

à la rentrée 2010, le gouvernement décide de ré-affecter les EVS à la prise en charge des élèves en situation de handicap. Le nombre de postes d'AVS(i) (qui sont sur des contrats d'Assistants d'Éducation, de droit public) est insuffisant pour faire face à l'augmentation des demandes et l'État ne veut pas augmenter leur recrutement.

Tout ceci montre clairement qu'au-delà de l'aspect électoraliste qui a certainement joué dans le recrutement des EVS à partir de septembre 2006, à 8 mois des présidentielles de 2007, l'Éducation nationale a besoin de ces personnels précaires. D'abord pour tenter de répondre aux problèmes de la direction d'école, ensuite pour l'aide à la prise en charge des élèves en situation de handicap.

Il s'agit clairement d'un détournement d'un dispositif (qui visait essentiellement le secteur associatif pour aider à l'insertion d'un public en grande difficulté par rapport à l'emploi) pour assurer des fonctions indispensables dans les écoles.

Un comportement digne du patronat le plus rétrograde

L'Éducation nationale a embauché les EVS et leur appliqué les conditions les plus restrictives prévues par la loi. Les CAE ont eu des contrats de 20 heures par semaine (salaire net mensuel de 602 €) et les CAV des contrats de 26 heures (950 € de salaire net). Il s'agissait là des horaires minimum prévus par la loi, ce qui permettait à l'EN de ne quasiment pas déboursier un sou, le financement revenant dans ce cas au Ministère du travail.

Notons à ce propos que la plupart des autres employeurs (associations, collectivités locales) qui ont embauché des contrats aidés, les ont recrutés sur des temps pleins (ce qui leur coûtait un peu puisque la part de l'État est dégressive au-delà de l'horaire minimum prévu par les textes).

L'EN a souvent annualisé le temps de travail des EVS, au prétexte de leur faire récupérer les congés scolaires. C'était prévu par la loi pour les CAV, mais pas pour les CAE, ce qui n'a pas empêché les établissements employeurs d'imposer cette annualisation.

Beaucoup d'employeurs de contrats aidés ont, à l'issue du contrat, embauché ces personnels définitivement. L'EN les a tous licenciés à l'issue de leur contrat (nous écrivons "licenciés" à dessein, car même s'il s'agit juridiquement d'une fin de contrat, en réalité, c'était un licenciement).

Enfin, malgré l'obligation de formation, à la charge de l'employeur, inscrite dans la loi, l'EN a systématiquement refusé toute formation aux EVS. Prétexte invoqué : pas d'argent. Le moins qu'on puisse dire, c'est que pour une administration chargée justement de la formation, ce genre de prétexte a du mal à passer !

Les recours aux prud'hommes

Les CAV et les CAE sont des contrats de droit privé. La juridiction compétente pour trancher les éventuels litiges entre salariés et employeurs est donc le conseil des prud'hommes.

L'obligation de formation étant inscrite dans la loi et par voie de conséquence dans le code du

travail, le collectif des précaires du Maine-et-Loire a décidé d'intenter un recours collectif devant le conseil des prud'hommes d'Angers (la juridiction compétente est soit la juridiction du lieu d'exercice, soit la juridiction du siège social de l'employeur).

Il a été demandé aux prud'hommes d'accorder une indemnité pour le préjudice subi en raison de l'absence de formation et la requalification du Contrat d'Avenir en Contrat à Durée Indéterminée.. Cette requalification en CDI permet d'obtenir des indemnités conséquentes : un mois de salaire pour la requalification, 2 mois de préavis avec les congés payés afférents, l'indemnité légale de licenciement et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse correspondant en général à 6 mois de salaire.

Les prud'hommes d'Angers ont donné raison aux EVS contre l'employeur et condamné celui-ci à 4000 € d'indemnités pour le préjudice causé par l'absence de formation. Leurs contrats à durée déterminée ont été requalifiés en CDI. L'employeur est condamné par conséquent à leur verser des indemnités correspondant à 9 mois de salaire (comme expliqué au-dessus), à quoi il faut ajouter 196 € au titre des congés payés correspondant aux deux mois de préavis et environ 580 € au titre des indemnités légales de licenciement. Enfin l'employeur est condamné à verser 900 € pour les frais d'avocat de chaque salarié. Au total, ces condamnations cumulées s'élèvent à environ 14 500 €. Les EVS qui ont été licenciés les années passées et qui n'ont pas participé au premier recours peuvent poursuivre leur employeur pour les mêmes motifs. Ils peuvent le faire jusqu'à 5 années après la fin de leur contrat.

Les EVS qui sont encore en poste peuvent bien évidemment entamer le même type de recours. S'ils obtiennent gain de cause avant la fin de leur contrat, ils seront considérés comme étant titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Cette requalification en CDI est exécutoire immédiatement même en cas d'appel de l'employeur.

Le nouveau dispositif de contrat aidé, le Contrat Unique d'Insertion (CUI-CAE), qui remplace le CAV et le CAE depuis le 1er janvier 2010, prévoit une obligation de formation. Il est donc possible pour les salariés en CUI-CAE d'entamer les mêmes recours que ceux qui étaient en CAV.

Quel est le but de nos actions ?

Nos organisations syndicales n'ont pas signé l'accord sur la direction d'école qui a entraîné l'embauche de contrats aidés pour l'aide à la direction. Nous étions, et nous sommes toujours, opposés à l'utilisation d'emplois précaires pour effectuer des tâches indispensables au bon fonctionnement de l'école.

Mais en tant que syndicats du personnel de l'éducation, nous défendons les droits de tous les personnels embauchés dans les établissements scolaires, quelque soit leur statut. Nous revendiquons, avec ces personnels, l'application de toutes les dispositions prévues par les textes qui leur sont un tant soit peu favorables. C'est pourquoi nous revendiquons l'application de l'obligation de formation qualifiante pour les EVS.

Nous revendiquons la transformation des contrats précaires en emplois définitifs statutaires, tant pour les écoles que pour les personnels qui occupent ces emplois.

Le recours aux prud'hommes s'inscrit dans cette logique : nous demandons à l'EN de respecter la loi mais nous demandons aussi la requalification en CDI, ce qui serait un premier pas vers la pérennisation de ces emplois et des personnels qui les occupent.

Nous revendiquons la pérennisation de tous les EVS en poste

La restriction des budgets de l'État consacrés aux contrats aidés a entraîné de nombreux refus de renouvellement des contrats d'EVS à la fin de l'année 2010. Depuis, une dotation supplémentaire a été accordée pour permettre le renouvellement des contrats arrivant à échéance. Mais les services de l'EN veulent que tous les renouvellements soient faits dans le cadre de la prise en charge des élèves en situation de handicap. Ils ont annoncé leur intention de ne pas renouveler les contrats

d'EVS dans les écoles où il n'y a pas d'élèves handicapés. Ceci est même en contradiction avec des déclarations ministérielles récentes !