

SNUipp Val d'Oise

Infos

n° 1 12 sup. 1 mai 2007



SNUipp Val d'Oise Info

Bulletin mensuel du Syndicat National Unitaire
des instituteurs, professeurs des écoles et p.e.g.c. section du Val d'Oise
Maison des Syndicats 95014 CERGY CEDEX

1210SO7630 ISSN 1252-9915 Dir de pub. J-P MAURICE

Prix de vente au numéro : 0,5 euro

Imprimé par nos soins

Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp Val d'Oise. Conformément à la loi du 6.01.1978, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp Val d'Oise 26 rue Francis Combe 95014 CERGY CEDEX

Cergy CC



PRESSE

DISTRIBUÉE PAR

LA POSTE

Rassemblement devant l'Inspection Académique le mercredi 23 mai à 14h

Dispensé de timbrage

**Aucun EVS ne doit se retrouver au chômage au 30 juin !
Aucun AVS ne doit être contraint de travailler à temps partiel !**

Déposé le jeudi 3 mai 2007

Depuis maintenant une dizaine d'années, l'émergence de nouveaux métiers, aux côtés des enseignants du 1^{er} degré, s'est imposée. Le SNUipp avec l'ensemble de la profession exige la mise en place de vrais emplois pour répondre à tous les nouveaux besoins. Les seules réponses apportées sont le recours massif à des dispositifs et des emplois de plus en plus précaires.

Depuis la rentrée 2006 l'Inspectrice d'Académie du Val d'Oise a pris la décision d'imposer le temps partiel en ne recrutant des Assistants d'Education (AVS ...) seulement à 80 ou 50%. Pour la rentrée 2007, l'IA annonce même que les AVS recrutés avant 2006 et qui travaillaient jusque là à temps plein dans les écoles, se verront imposés un nouveau contrat à 50 ou 80% (cf. page 4).

De plus à l'heure actuelle les écoles n'ont aucune information sur le devenir des contrats EVS après le 30 juin. A cette date, dans le Val d'Oise environ 400 EVS, notamment des CA (contrat Avenir) seront en fin de contrat. De nombreux CAE (Contrat d'Accompagnement à l'Emploi) seront également dans la même situation dès le premier trimestre de la rentrée prochaine. Nous dénonçons ce vaste plan de licenciement qui se profile à cette fin d'année scolaire et qui va concerner 30 000 personnes au niveau national.

Le fonctionnement de l'école ne doit pas être soumis à la décision d'un gouvernement de développer ou de renouveler tel ou tel dispositif précaire. Les équipes enseignantes, les élèves ont besoin de la présence de personnels recrutés sur des postes statutaires et pérennes, formés pour assurer les missions diverses qui leur sont confiées, pouvant aller de l'accompagnement des élèves en situation de handicap à l'aide administrative à la direction et du fonctionnement de l'école.

Le SNUipp organise une journée nationale de mobilisation. Nous appelons les EVS, les AVS et les enseignants à participer massivement au **rassemblement** devant l'inspection académique le **mercredi 23 mai à Cergy à 14H**, pour demander des réponses à nos revendications et pour rendre public le scandale des dispositifs précaires, notamment dans l'éducation nationale.

Ce bulletin est adressé aux syndiqués et aux écoles du département.

Info syndicale
du 12 mai reportée
au 2 juin

Ecole J. Moulin
élem Goussainville

Situation générale
et EPEP

Sommaire

Edito	p 1
Chiffres	p 2
Droits sociaux	p 3
Pétition	p 4



SNUipp FSU
Val d'Oise

Tél : 01 30 32 21 88

Fax : 01 30 32 39 12

courriel : snu95@snuipp.fr

site : http://95.snuipp.fr

Les chiffres du Val d'Oise

	1 ^{er} degré	2 nd degré
AVS-co	40	27
AVS-i	211	30
Total	251	57

	Contrats d'avenir		CAE	
		Embauché en 2005	Embauché en 2006	Embauché en 2007
Elémentaire	158	59	228	42
Maternelle	141	47	151	43
Total	299		570	

Quelques repères

	Assistant d'éducation	CAE Contrat d'accompagnement à l'emploi	CA Contrat avenir
Type	Droit public	Droit privé	Droit privé
Durée	1 an renouvelable Maximum 6 ans	6 ou 12 mois renouvelable Maximum 2 ans	Dans le Val d'Oise tous les CA se termine le 30 juin c'est à dire des contrats d'un maximum de 10 mois
Formation	Non prise en charge. Mais crédit de 200 heures (temps plein) sur temps de travail.	Pris en charge (dans le Val d'Oise des préparations au concours).	Pris en charge (dans le Val d'Oise des préparations au concours).
Missions	Assistant de vie scolaire (AVS).	La circulaire du 29/07/2005 définit les fonctions d'EVS en général (assistance administrative, appui à la gestion des fonds documentaires, participation à l'encadrement des sorties scolaires...).	Aide administrative exclusivement
Droits	Possibilité de passer concours interne au bout de 3 ans (avec licence)	Droits du travail minimum (ex 3 jours de carence en cas de maladie)	Idem
Rémunérations	La rémunération est celle afférente à l'indice 267 : soit environ 1200 euros <u>brut</u> . Pour la rentrée 2007 l'IA compte passer tous les AE à 80%.	Salaires <u>brut</u> d'un CAE : 716,73 euros au 1 ^{er} septembre 2006	Salaires <u>brut</u> d'un CAV : 931,71 euros au 1 ^{er} septembre 2006

EVS ou AVS ?

Faute d'une politique volontariste et de moyens suffisants pour affecter des AVS (auxiliaires de vie scolaire) auprès des élèves qui en ont besoin pour une intégration individuelle dans les classes, certains inspecteurs d'académie proposent de nommer des EVS.

Cela pose tout de même quelques problèmes d'importance comme la question de la formation spécifique pour la prise en charge de ces élèves, leurs difficultés ou leur handicap nécessitant une connaissance particulière.

Durée des contrats d'avenir

Les textes semblaient clairs : la convention passée entre toutes les parties est conclue pour une durée de 2 ans, renouvelable pour 12 mois.

Or, suite à l'accord-cadre signé entre le ministère de l'Education Nationale et l'ANPE le 22 juin 2006, des contrats peuvent être signés pour une durée dérogatoire de 10 mois (voire moins). Concrètement, dans le cadre de l'application de la circulaire ministérielle du 3 avril 2006, les contrats d'avenir arriveront à échéance au 30 juin, sans présager de leur éventuel renouvellement.

Perte de salaire pour les A.V.S.

En juin 2006, l'IA a annoncé sa décision de changer la durée de travail des Assistants d'Education affectés sur des missions d'AVS et la fin des missions liées à la prévention de l'illettrisme (CP renforcé). Après de multiples interventions du SNUipp où nous avons souligné le caractère incohérent de cette mesure et l'annonce tardive de celle-ci, l'IA a annoncé que les AE en renouvellement de contrat seront engagés de nouveau à temps complet pendant un an à titre transitoire. Nous n'avons pas été entendus sur tous les points. Les nouveaux contrats signés depuis le mois de septembre 2006 le sont sur une base de 80% maximum et l'Inspectrice d'Académie refuse de revenir sur sa décision pour la rentrée de 2007.

Le SNUipp est toujours opposé à cette décision :

- nous ne pouvons pas nous résigner à accepter que des personnels qui sont parfois dans les écoles depuis 10 ans (anciens Aides Educateurs devenus AVS) voient leurs salaires amputés de 20 %.
- dans nos écoles, l'accompagnement des élèves en situation de handicap risque de se détériorer. Par exemple, le nombre important de démissions d'AVS travaillant à temps partiel cette année, a entraîné des perturbations dans la prise en charge de ce public.

Les droits sociaux

Les congés

Congés payés

Les EVS ont droit à deux jours et demi par mois de travail effectif de congés payés qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Les congés payés doivent être pris dans leur totalité avant le terme du contrat et ne peuvent donner lieu à une indemnité compensatrice. Les dates de congés sont définies par l'employeur sur proposition du salarié, elles lui sont communiquées au moins un mois avant la date de départ en congé. Les congés payés sont prioritairement attribués pendant les vacances scolaires.

Événements familiaux

Tout EVS bénéficie sur justification d'autorisations exceptionnelles d'absence :

- . 4 jours pour le mariage du salarié
- . 3 jours pour naissance ou adoption
- . 11 jours pour congé de paternité (demande à formuler un mois avant la date à laquelle le père entend prendre son congé en précisant la date de la suspension du contrat de travail - à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant).

- . 1 jour pour le mariage d'un enfant
- . 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant

- . 1 jour pour le décès du père ou de la mère sous réserve d'ancienneté de 3 mois
- . 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Congé parental d'éducation

Il est possible, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance ou d'adoption d'un enfant, de transmettre la demande par recommandé un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption, dans le cas où la demande suit le congé. Le congé est d'un an renouvelable ; il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. Il peut être demandé à temps partiel. Le contrat est suspendu pendant cette période. La durée du contrat d'EVS n'en est pas prolongée pour autant. Le congé n'est pas rémunéré.

Garde d'enfants

3 jours par an, 5 jours si l'enfant a moins d'un an. Non rémunérés.

Congés maladies

Les EVS, recrutés sous contrat de droit privé par un EPLE, ne perçoivent pas de salaire de leur

employeur en cas d'arrêt de travail. Le code du travail, en effet, ne prévoit rien tant que le contrat a moins de trois ans d'ancienneté. Mais ils peuvent bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale ; ce droit est fonction de la durée de l'arrêt de travail : si le congé de maladie est inférieur ou égal à 3 jours, aucune indemnité n'est versée par la sécurité sociale (délai de carence).

Congé maladie supérieur à 3 jours

Les indemnités journalières sont versées à compter du 4ème jour, chaque indemnité est égale à 1/60ème du salaire brut : soit 50 % salaire journalier de base jusqu'à la fin du 6ème mois ;

soit 51,49 % du salaire journalier de base à compter du 1er jour du 7ème mois d'arrêt. Les EVS adhérents à la MGEN bénéficient de

compléments, les allocations journalières MGEN, qui complètent les indemnités de la sécurité sociale, et ce, dès le 1er jour, sans délai de carence.

• congé maladie pendant les congés payés

Le salarié est malade avant le départ prévu en congés : il conserve son droit à congé et peut le reporter si son arrêt de travail prend fin avant que sa période de congé prévue ne soit close.

Le salarié tombe malade pendant ses congés. Il ne peut les prendre ultérieurement.

• congé de maternité

6 semaines avant, 10 semaines après l'accouchement.

2 semaines peuvent être accordées au titre de grossesse pathologique avant le congé maternité proprement dit.

2 semaines supplémentaires peuvent être accordées au titre des couches pathologiques avant le début du congé de maternité et 4 semaines à l'issue de celui-ci mais sont rémunérées

au titre du congé de maladie.

les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale, à condition de justifier de 10 mois de travail à la date de l'accouchement et d'avoir travaillé au moins 200 heures dans les 3 mois précédents.

• congé de maternité et congés payés

Les congés annuels doivent être pris au cours d'une période distincte du congé maternité.

Accident du travail

(code de la sécurité sociale, art. L 411)

La déclaration doit être faite à l'employeur dans les 24 heures sur un formulaire spécial. Il y a

gratuité des soins hospitaliers, pharmaceutiques et de transport. Si un arrêt de travail est consécutif à l'accident, la déclaration doit être faite à la CPAM et à l'employeur dans les 48 heures. Indemnités journalières : elles sont versées exclusivement par la sécurité sociale. Le montant des indemnités correspond à 60 % du salaire de base jusqu'au 28ème jour d'arrêt ; 80 % du salaire journalier de base à partir du 29ème jour d'arrêt.

Les droits syndicaux

Droit de grève

Les EVS ont le droit de grève comme tous les salariés. Dans ce cas, il y a retrait de salaire proportionnel à la durée de la grève (régime plus favorable que pour les fonctionnaires où le retrait correspond au minimum à 1/30ème du salaire). Attention, cette durée est déterminée par le syndicat qui a déposé le préavis, pas par la durée effective du travail ce jour là. Demi-journées d'information syndicale Congé pour formation syndicale

Ces deux derniers points sont en cours d'éclaircissement. Le ministère a été interrogé par nos soins. Nous lui avons demandé d'appliquer la mesure qui avait été mise en place au moment du dispositif « Aides-Educateurs », à savoir, la possibilité de bénéficier d'une heure mensuelle d'information syndicale (ou de trois heures trimestrielles) ainsi qu'un droit à congé pour formation syndicale de 12 jours par an. Nous sommes dans l'attente d'une réponse.

Le contrat de travail

Les prud'hommes

Les contrats de droit privé sur lesquels ont été recrutés les EVS sont régis par le Code du Travail qui s'applique à l'ensemble des salariés, hors fonction publique. Les conflits entre employeurs et employés sont portés devant les prud'hommes. En cas de non respect de l'horaire hebdomadaire de travail, de licenciement abusif, pour déposer plainte, il faut retirer un dossier aux prud'hommes.

Renouvellement du contrat

Après accord du prescripteur, le contrat peut être renouvelé par écrit. La durée de chaque renouvellement pourra être supérieure à la durée initialement fixée,

- sans pouvoir excéder une durée totale de 24 mois pour les CAE,

- sans pouvoir excéder la durée maximale prévue par la convention pour les CAV.

Rupture du contrat avant son terme

Code du travail, art. L 122.3.8 :

Le contrat ne peut être valablement rompu avant l'échéance que par accord entre les parties, en cas de faute grave de l'une des parties, ou en cas de force majeure.

Code du travail, art. L 122.4.7 :

Le contrat de travail peut être rompu à tout moment sur l'initiative du salarié en vue d'être embauché pour un contrat à durée indéterminée, pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour suivre une formation conduisant à une qualification.

Cumul d'emplois

Les contrats d'accompagnement dans l'emploi et les contrats d'avenir peuvent se cumuler sous

certaines conditions (après accord du prescripteur pour les CAV, de l'ANPE pour les CAE) avec une activité complémentaire rémunérée en conformité avec la réglementation en vigueur et dans la limite de la durée maximale du travail applicable. Les cas de cumul doivent être exceptionnels.

Durée légale :

- La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour pour tous les salariés adultes.

- La durée hebdomadaire est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée n'est ni un maximum, ni un minimum obligatoire. Elle ne constitue que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

- Deux limites sont cependant fixées par la loi : 44 heures hebdomadaires maximum en moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines, 48 heures hebdomadaires maximum au cours d'une même semaine.

- En cas de cumuls d'emplois entraînant un dépassement de la durée maximale du travail, le salarié doit régulariser sa situation en choisissant entre ces deux emplois.

**Motion
conseil des maîtres /
conseil d'école**

**à télécharger sur le site
<http://95.snuipp.fr>**

Pétition EVS - AVS

à l'initiative du SNUipp 95 avec le soutien de la FCPE 95

**Aucun EVS ne doit se retrouver au chômage au 30 juin !
Aucun AVS ne doit être contraint de travailler à temps partiel !**

La présence des EVS et des AVS dans les écoles révèle, une fois de plus, la nécessité d'emplois statutaires et pérennes pour assurer les missions d'accompagnement, d'aide administrative et d'aide à la scolarisation des enfants handicapés dont l'école, les élèves et leurs familles ont besoin.

L'Inspectrice d'Académie du Val d'Oise impose aux AVS, même à ceux recrutés sur des contrats à temps plein avant 2006, de travailler à temps partiel à partir de septembre 2007. Comment accepter de se voir imposer un 80% avec la rémunération correspondante c'est à dire 80% du SMIC ! Beaucoup de ces salariés ont des charges de famille. L'Etat les pousse ainsi encore plus vers la paupérisation et la précarité.

Dès le 30 juin plus de 400 EVS du Val d'Oise principalement des CA (Contrat Avenir) seront en fin de contrat. Tous les autres EVS connaîtront le même sort au cours du premier trimestre de la rentrée prochaine. Nous dénonçons ce vaste plan de licenciement qui se profile à cette fin d'année scolaire et qui va concerner plus de 30 000 personnes au niveau national.

Pour les personnels, les écoles, les élèves et leurs familles nous demandons :

- que les contrats de ces personnels soient tous renouvelés à plein temps.
- que ces personnels puissent pendant leur contrat bénéficier d'une formation sur le temps de travail.
- la transformation de ces emplois (EVS, ...) en emplois statutaires et pérennes de la fonction publique.
- la possibilité pour les actuels EVS et AVS d'accéder à la formation et au recrutement pour ces postes statutaires.

**A l'initiative du SNUipp avec le soutien de la FCPE 95,
nous vous invitons à signer et à faire signer cette pétition
et à être massivement présents au rassemblement
devant l'Inspection Académique de Cergy le mercredi 23 mai à 14 h.**

Nom	École	Poste	signature

**Pétition à retourner au SNUipp 95
26 rue F. Combe 95014 Cergy Cedex
fax : 01 30 32 39 12 - snu95@snuipp.fr**

SNUIPP

FCPE