

# SPECIAL E.V.S.

## Emplois de Vie Scolaire

### A l'usage de tous : EVS, directeurs, adjoints ...



#### Connaître les droits des personnes pour mieux les défendre

Le gouvernement développe depuis plusieurs années des emplois précaires sous la forme de contrats aidés. Dans les écoles, des personnels se succèdent pour remplir des missions qui participent au bon fonctionnement du service public et qui répondent à des besoins reconnus, que ce soit l'aide administrative à la direction d'école ou l'accompagnement d'élèves porteurs de handicap.



Les conditions d'emploi de ces personnels, la précarité dans laquelle ils sont maintenus sur des CDD à temps partiel, les salaires de misère qui leur sont proposés, la quasi absence de formation leur permettant de sortir de cette situation sont inacceptables !

En outre, de renouvellement de contrat en changement de dénomination, tout le monde finit par s'y perdre. Alors, pour cesser d'appeler AVS des personnes qui ont un contrat d'EVS-aide administrative ou d'EVS-ASEH (aide à la scolarisation des élèves porteurs de handicap), informons-nous.

C'est le but de ce document : informer chacun sur la réalité des contrats, sur les droits des personnes.

**Il lève le voile sur la précarité, installée dans les écoles, qui ne dit pas son nom !**



#### Recours au Tribunal des Prud'hommes

**Vous pouvez demander un dossier au SNUipp41.** Nous constituons actuellement une 2ème vague de dossiers que nous faisons parvenir à l'avocat. Voir page 4.



#### Sommaire :

P.1 : Introduction.  
P.2-3 : Contrat.  
P.4 : SNUipp et EVS depuis 2005. EVS-ASEH et le Préfet du 41. Recours aux Prud'hommes.

**A conserver... A donner aux personnes concernées...**

**Des exemplaires supplémentaires sont disponibles...**

Retrouvez ce document sur le site internet du SNUipp-FSU41 : <http://41.snuipp.fr>



Depuis 2005, les types de contrats ne cessent de changer, avec des modifications qui vont toujours dans le sens de l'augmentation de la précarité.

En 2010, les CAE et CAV (Contrat Accompagnement vers l'Emploi et Contrat d'Avenir) ont été remplacés par des CUI (Contrat Unique d'Insertion). Comme si les dégradations qui en découlaient ne suffisaient pas, un arrêté du 9/07/2012 modifie les critères d'éligibilité à un CUI. Il faut maintenant être resté plus longtemps sans emploi pour pouvoir en bénéficier ! Quant au temps de travail (et donc la rémunération) il est limité à 20 heures hebdo.

# Le contrat de travail CUI (Contrat Unique d'Insertion)

## Le contrat de travail

Les contrats de travail des EVS sont des contrats de droit privé à durée déterminée. Ils ne donnent pas lieu à l'indemnité en fin de contrat.

## La période d'essai

Elle est fixée à deux semaines pour un contrat de six mois, un mois pour un contrat d'une durée supérieure à six mois. Possibilité de mettre un terme au contrat pendant la période d'essai.

## Horaires et temps de travail

Pour les CUI, les horaires de travail sont précisés dans le contrat et restent inscrits dans le cadre des heures d'ouverture des établissements. Ils ne peuvent dépasser 20h hebdomadaires puisqu'ils ne sont payés que 20 heures ! (voir ci-dessous).

## Le salaire

Smic mensuel brut X nombre d'heures.

Pour un CUI de 20 heures, la rémunération est donc de :

$9,53 \text{ €} \times 86,67 \text{ heures} = 826 \text{ € brut !}$

En net, environ 660 € par mois.

## Formation professionnelle, les droits

La convention des EVS embauchés en CUI-CAE prévoit « des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel » selon le code du travail.

Les EVS ont droit à 80h de « professionnalisation » durant leur contrat pour « favoriser le maintien dans l'emploi ». Ils doivent pouvoir suivre à leur initiative, une formation permettant, quel que soit leur statut, de progresser au cours de leur vie professionnelle « d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » (article L. 6314-1 du code du travail).

**L'absence de formation, dans la plupart des cas, nécessite un recours aux Prud'hommes (voir ci-dessous).**

## 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. (voir page 4, recours au Prud'hommes pour défaut de formation).

## Renouvellement du contrat

Après accord du prescripteur (pôle-emploi), 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 dans le cas général
- 5 ans pour les personnes de plus de 50 ans et bénéficiaires d'un minima social ou pour les travailleurs handicapés.

## Rupture du contrat avant son terme

(code du travail, art. L 122.3.8)

Le contrat ne peut être 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.

## Fin de contrat

A la fin du contrat, qu'ils soient en « fin de droit à renouvellement » ou non renouvelés, les EVS peuvent toucher une indemnité chômage, l'ARE (Aide au Retour à l'Emploi), qui sera calculée à partir des 75 % du dernier salaire brut, soit 620 € nets par mois. Toutefois, 7 jours de carence sont instaurés avant le versement de cette indemnité chômage. Le premier mois, les CUI-CAE ne toucheraient donc que 24/31 de 620 € soit 480 €.

L'indemnisation ARE dure un temps égal à la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits (un jour d'affiliation = un jour d'indemnisation). Au minimum, l'ARE durera donc de 183 jours (6 mois) jusqu'à 730 jours (2 ans), une limite portée à 1095 jours (3 ans) pour les plus de 50 ans et jusqu'à 65 ans maxi pour ceux âgés de plus de 61 ans.

## 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 attribués pendant les vacances scolaires.





## Evènements 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 sœur.

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 ou si le salarié a 3 enfants. Non rémunérés.

### Congés maladie

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

Versement d'une indemnité journalière à compter du 4ème jour égale à 50 % du salaire journalier de base.

#### ► 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.

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 ou 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.

### Information syndicale

Droit à 1 heure mensuelle d'information syndicale sans modification de la rémunération.



# Depuis 2005 le SNUipp-FSU avec les E.V.S.

**Les** Emplois de Vie Scolaire sont arrivés dans les écoles en 2005 dans le cadre de l'application du protocole sur la direction d'école. Prévus pour apporter une aide administrative à la direction d'école, les EVS, quelle que soit la nature de leur contrat (CAE ou Avenir), ont aussi progressivement été affectés à des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap.

Le SNUipp a tout de suite fait valoir la nécessité de créer des emplois stables et pérennes pour exercer ces missions, il a activement participé à l'organisation du colloque FSU contre la précarité dans la fonction publique en mars 2008 qui aura permis aux participants de faire entendre leurs droits auprès des groupes parlementaires de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

**2008** : le SNUipp réclame le droit pour chacun d'aller au terme de son contrat alors que le Ministère envisageait déjà de pratiquer le turn-over sur les postes existants.

**2009** : le SNUipp est à l'initiative d'une pétition intersyndicale collectant environ 60 000 signatures pour réclamer une solution pour chacun.

**Déc. 2010/janv. 2011** : Le SNUipp-FSU, aux côtés des précaires, réclame de réels moyens d'insertion et de qualification pour les emplois aidés. Avec succès, les sections départementales du SNUipp s'investissent de plus en plus dans la défense des intérêts des EVS auprès des Prud'hommes (Angers, Nevers, Tarbes ...) notamment sur la question cruciale de l'absence de formation.

**Juin 2011** : une nouvelle pétition unitaire demandait le renouvellement des contrats.

**Depuis 2012** : nous continuons à défendre les situations individuelles. De nouveaux recours aux Prud'hommes sont gagnés dans de nombreux départements.

## EVS-ASEH

L'engagement du Préfet de Loir-et-Cher

Pour l'aide aux élèves en situation de handicap

**I**l y a déjà plusieurs semaines, à l'occasion de difficultés importantes pour renouveler le contrat de deux EVS-ASEH au-delà des 2 ans, nous nous sommes rapprochés de M le Préfet. Il s'agissait d'obtenir, pour ces deux salariées, la possibilité de « bénéficier » d'une prolongation (jusqu'à 60 mois) quand on a dépassé 50 ans.

**La mise en évidence d'un non-sens**

A l'occasion d'une rencontre avec M le Préfet, pendant les congés de Toussaint, nous avons souligné le fait qu'il était insupportable que les missions d'un AVS-ASEH soient stoppées quelques semaines après la rentrée.

Pour le ou les élèves concernés, pour leur(s) famille(s) et pour les écoles, il s'agit d'une violence qu'il est à la fois indispensable et possible d'éviter. Encore faut-il en finir avec la rigidité des contrats CUI !

**L'écoute et le volontarisme du Préfet**

Le moins que l'on puisse dire est que M le Préfet mesure totalement les enjeux et qu'il a mis un point d'honneur à traiter la question. Nous nous réjouissons que son action ait déjà permis dans un premier temps de solutionner positivement les 2 situations évoquées ci-dessus. De la même manière, nous savons qu'il porte et défend l'idée, comme nous, qu'il faut absolument aller vers un « calque » parfait entre ces contrats et les années scolaires, en faisant sauter le verrou des 2 ans (jour pour jour) aujourd'hui indépasseable.

**Dans les mains du Préfet de région et des Ministères**

Nous savons que M le Préfet, qui ne peut évidemment « légiférer » tout seul dans le département, a saisi le Préfet de région et les Ministères concernés.

**De** son côté et dans son champ premier d'intervention, le SNUipp-FSU va saisir très prochainement Mme le Recteur pour que l'Education nationale agisse dans le même sens.

D'abord pour les élèves concernés mais aussi pour les salariés précaires à qui rappelons le, il est demandé d'assumer des missions parmi les plus délicates. Et nous savons qu'il en sera encore ainsi pendant un certain temps, l'intérêt général réclame cette exigence minimale.

## Recours au Tribunal des Prud'hommes

### 1ère vague de recours

**En** mai 2012, le SNUipp-FSU 41 a déposé auprès d'un avocat 23 dossiers d'EVS attaquant l'Etat pour absence de formation qualifiante permettant un retour à l'emploi. Dans de nombreux départements ces recours ont été gagnés, permettant la requalification des contrats en CDI. Cette décision ne condamne pas l'employeur à les réembaucher en CDI mais oblige à considérer qu'ils l'étaient... Ce qui change tout en matière d'indemnisation et permet au Tribunal des Prud'hommes de leur allouer des dommages et intérêts pouvant aller de 5 000 à 16 000 € (selon la durée des contrats).

Les lycées employeurs peuvent faire appel. Jusqu'à présent, ces appels ont été perdus par l'Etat.

En 2012, le SNUipp national s'est adressé au Ministère pour lui demander que les établissements employeurs, les lycées, ne fassent plus appel. Demande restée malheureusement sans suite à ce jour...

**Les dossiers déposés dans le Loir-et-Cher ont été présentés au tribunal des Prud'hommes de Blois en septembre, puis en décembre, et renvoyés (à la demande de la partie adverse, les établissements employeurs) au vendredi 7 avril 2014.**

### 2ème vague de recours

**D**epuis 2012, d'autres EVS sont arrivés au bout de leur contrat sans que l'Etat ait amélioré son offre de formation, ou en tout cas sans avoir proposé de formation qualifiante permettant un retour à l'emploi. Le SNUipp-FSU départemental a donc décidé de proposer de nouveau des dossiers de recours aux Prud'hommes. **Cela s'adresse à tous les EVS à l'issue de leur contrat.** Cela concerne aussi les EVS qui ont pu signer plusieurs contrats.

**Prenez contact avec le SNUipp 41 qui vous enverra un dossier à compléter.**

Les dossiers recueillis seront envoyés à l'avocat. **Sous réserve d'étude du dossier par l'avocat, un recours sera ensuite déposé au tribunal des Prud'hommes de Blois.**

