



SNUipp . FSU

à l'usage des EVS

e m p l o i s v i e s c o l a i r e

Petit guide pratique



Contre la précarité, pour la réussite de tous !

Vous faites partie du dispositif lancé par le Ministère de l'Education Nationale à la rentrée 2005, pour accompagner les écoles dans leurs tâches quotidiennes. L'arrivée des aides-éducateurs, en 1998, avait créé des besoins : animation des BCD, gestion des nouvelles technologies, accompagnement des enseignants lors des sorties scolaires, ... Leur départ a mis un terme à de nombreuses activités. Or les besoins demeurent et d'autres sont apparus comme l'aide à l'intégration des élèves handicapés. Pourtant, les conditions d'emploi, le statut, le salaire, la durée de vos contrats sont loin d'être satisfaisants. De plus, vous ne disposez pas nécessairement de toutes les informations relatives à vos droits. C'est la raison de ce petit guide qui, sans être exhaustif, récapitule les

principales informations vous concernant. Cependant des questions liées à votre statut particulier ne sont pas encore éclaircies. Aussi, vous pouvez compter sur le SNUipp pour toute difficulté rencontrée. N'hésitez pas à nous contacter pour vous informer, mais aussi pour faire respecter vos droits, définir et porter vos revendications. Pleinement engagé dans la lutte contre le CPE, le SNUipp a toujours combattu la précarité. Comme celle qui caractérise les contrats des EVS. C'est pourquoi nous serons à vos côtés, notamment pour exiger des emplois stables et l'accès à des formations qualifiantes pour tous. C'est une des conditions pour améliorer le fonctionnement des écoles et permettre la réussite de tous les élèves.

45 000

C'est le nombre de recrutements annoncés par le Ministère de l'Education Nationale au moment du lancement du dispositif en septembre 2005.

A l'heure actuelle, il nous est toujours impossible de connaître le nombre exact d'EVS dans les écoles. Ni le Ministère, ni les services départementaux des inspections académiques sont à même de nous donner des informations exactes à ce sujet.

Il faut dire que les choses évoluent constamment : les conditions d'emplois, la précarité du statut, la difficulté des tâches demandées parfois, entraînent un fort « turn over ». La situation géographique de certains postes proposés les rend également difficiles à pourvoir.

50 000

C'est la nouvelle dotation promise par le Ministère dans le cadre des discussions autour de la direction d'école.

Dès à présent, les inspections académiques lancent les opérations de recrutement pour la rentrée 2006. Mais sera-t-il possible de trouver autant de candidats ?

Les missions concerneront principalement l'aide aux directeurs, mais les choses sont encore bien floues... Les directrices et les directeurs ne voient pas toujours quelles sont les tâches qu'ils pourraient confier à une tierce personne. Dossier à suivre.

Le contrat de travail

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 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.

Horaire et temps de travail
Pour les CAE, les horaires de travail sont précisés dans le contrat et restent inscrits dans le cadre des heures d'ouverture des établissements.
Pour les CAV, la durée hebdomadaire de travail de référence est fixée à 26 heures. Le contrat-type propose d'augmenter la durée hebdomadaire jusqu'à 35 heures pour prendre en compte les congés scolaires.

L'employeur
L'employeur est le chef de l'établissement scolaire (EPLE) dont dépend l'EVS. C'est lui qui a signé le contrat.
Tout en étant placé sous l'autorité du directeur de l'école, c'est au chef d'établissement que l'EVS doit s'adresser pour tout ce qui concerne son emploi et les démarches administratives.

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.

Les missions

- Assistance administrative (y compris auprès des directrices d'école).
- Appui à la gestion des fonds documentaires.
- Diffusion des nouvelles technologies de l'information.
- Participation à l'encadrement des sorties scolaires.

- Aide à l'animation des activités culturelles, artistiques ou sportives.
- Aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement des élèves.
- Aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés.

L'organisation du travail

Le travail de l'EVS est organisé par le directeur de l'école où il exerce en fonction des missions spécifiques définies dans le contrat de travail.

Ce dernier a la charge de suivre l'exercice de son travail et de donner toutes directives utiles à cette fin.

La responsabilité

Les enseignants sont responsables de l'ensemble des activités scolaires des élèves.
Les EVS peuvent être amenés à prendre en

charge des groupes d'élèves lors d'activités spécifiques, sous la responsabilité de l'enseignant.

La formation

Des actions de formation peuvent être prévues par l'établissement employeur, mais les salariés des CAE ont également accès aux prestations de l'ANPE comme les bilans de compétences, l'aide à la définition du projet professionnel etc... (hors ou sur le temps de travail : les

conditions de réalisation de ces formations sont à déterminer dans le respect du droit commun quand elles sont organisées par l'employeur; avec l'employeur et le salarié quand la formation est prise en charge par une autre collectivité).

Des actions de formation professionnelles font partie intégrante des contrats d'avenir. Elles peuvent se tenir pendant le temps de travail ou hors de celui-ci mais pour une durée très limitée.

Les textes officiels

Fiche profil : L'assistance administrative aux directeurs d'école

Contexte

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'urgence pour l'emploi, le ministère chargé de l'éducation nationale recrute des emplois vie scolaire (contrats d'accompagnement dans l'emploi et contrats d'avenir) en faveur des écoles et des établissements du second degré, afin de renforcer la présence d'adultes dans les locaux scolaires.

La présente fiche concerne le recrutement de personnes appelées à exercer leurs fonctions dans une école, en effectuant principalement les fonctions spécifiques précisées ci-après et en participant ponctuellement à des tâches d'encadrement des élèves, sous l'autorité du directeur d'école.

Missions de l'assistance administrative aux directeurs d'école

Le bénéficiaire du contrat apporte une aide à la réalisation des différentes tâches administratives qui incombent au directeur d'école sous l'autorité duquel il est placé.

Fonctions

Elles se répartissent entre les trois domaines suivants, selon les besoins :

III.1. logistique

- participer aux tâches matérielles et aider à la gestion des moyens matériels sous l'autorité du directeur d'école, comme par exemple : aider au recensement et à la gestion du matériel pédagogique, des éléments du mobilier de l'école, des fournitures scolaires, des objets trouvés de l'école...

III.2. administratif

- aux travaux de secrétariat, d'écriture et de saisie en général (courrier, téléphone, tenue des effectifs...);
- aider à la constitution de dossiers administratifs à destination des élèves et de leurs familles, (par exemple, certificats de scolarité, de radiation, formulaires divers...);

III.3. fonctionnement

- participer au bon fonctionnement de l'école dans ses aspects de gestion et d'administration, comme par exemple :

- mettre au propre certains documents destinés à l'affichage, aux enseignants ou aux élèves ;
- aider à la gestion de la bibliothèque d'école (recenser, classer, ranger, remettre en état) ;
- aider à l'organisation et au déroulement des exercices de sécurité (évacuer, mettre en sûreté)

Compétences attendues

- capacité de travail au sein d'une équipe
- discretion et respect du secret partagé
- méthodologie et capacité à s'organiser
- loyauté
- présentation (vestimentaire et langagière)
- Il conviendra d'être attentif à ce que le candidat présente les garanties en matière d'âge et de prérequis nécessaires à la sécurité des élèves.
- On veillera toujours à l'adéquation entre les capacités de l'EVS et les tâches qu'on lui confiera.
- On sera attentif, au vu du profil de l'EVS, à lui donner accès à des informations sensibles : confidentialité des données concernant les élèves, courrier de parents d'élèves, etc.

Fiche profil : aide à la scolarisation des élèves handicapés

Contexte

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'urgence pour l'emploi, le ministère chargé de l'éducation nationale recrute des emplois vie scolaire (contrats d'accompagnement dans l'emploi et contrats d'avenir) en faveur des écoles et des établissements du second degré, afin de renforcer la présence d'adultes dans les locaux scolaires.

La présente fiche concerne le recrutement de personnes appelées à exercer leurs fonctions dans les écoles maternelles du secteur du collège qui les recrute.

Missions de l'aide à la scolarisation des élèves handicapés

- Le bénéficiaire du contrat facilite l'intégration dans le groupe classe du jeune enfant handicapé en favorisant sa participation aux activités organisées par l'enseignant.
- Il facilite l'accueil par une école

maternelle de jeunes enfants handicapés ; à ce titre, il participe aux tâches particulières que peut impliquer cet accueil. Il intervient en école maternelle, le plus souvent en petite et moyenne section, à titre exceptionnel en école élémentaire.

- Il est placé sous l'autorité du directeur d'école et en appui de l'enseignant de la classe qui lui précise les modalités de son intervention en fonction des différents contextes (grand groupe, petit groupe, cour de récréation...).

Fonctions

- Accueillir l'élève handicapé et l'aider dans ses déplacements ;
- aider l'élève à effectuer les actes de la vie quotidienne qu'il ne peut faire seul, en raison de son handicap (toilettes, prise de repas, aide matérielle...);
- favoriser la communication entre l'enfant et ses pairs ;

- favoriser la socialisation de l'élève handicapé ;
- contribuer à assurer à l'élève des conditions de sécurité et de confort.

Compétences attendues

- intérêt pour le travail avec des jeunes enfants ;
- capacité d'écoute et de communication ;
- respect et discrétion ;
- capacité de travail en équipe ;
- prise en compte des difficultés éventuelles liées au portage des élèves ;
- les possesseurs d'un diplôme des filières sanitaires et sociales (CAP petite enfance et BEP carrières sanitaires et sociales) seront privilégiés.
- Il conviendra d'être attentif à ce que le candidat présente les garanties en matière d'âge et de prérequis nécessaires à la sécurité des élèves.

Les droits sociaux

Les salaires

Salaire horaire 8,03 euros au 1er juillet 2005. La rémunération horaire ne peut être inférieure au Smic.

Smic mensuel brut= 8,03x20 heuresx4,33= 695,93 euros pour un CAE de 20heures

Smic mensuel brut= 8,03x26 heuresx4,33= 904,18 euros pour un CA de 26 heures

Cotisations sociales

Les rémunérations versées aux personnes recrutées sous CAE ou CAV sont exonérées de charges patronales pour ce qui est des assurances maladie et vieillesse, des allocations familiales et accident du travail.

Charges salariales

- CRDS (97% du traitement brut) 0,50%
- CSG (97% du traitement brut) 2,40%
- CSG déductible(97% du traitement brut) 5,10%
- Assurance maladie 0,75%
- Assurance vieillesse 6,65%
- IRCANTEC 2,25%

Salaire net d'un CAE : 574,77 euros au 1er septembre 2005

Salaire net d'un CAV : 747,20 euros au 1er septembre 2005

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, sans condition d'ancienneté :

- . 4 jours pour le mariage du salarié
 - . 3 jours pour naissance ou adoption
 - . 11 jours pour congé parental (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.

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 : ses congés sont reportés à la fin de l'arrêt de travail ou ultérieurement suivant les nécessités de service.

Le salarié tombe malade pendant ses congés. Il ne peut les prendre ultérieurement mais peut cumuler son indemnité de congés payés et les indemnités journalières de sécurité sociale.

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
 La salariée et l'employeur peuvent se mettre d'accord pour reporter les congés au-delà du congé maternité (ou congé d'adoption).

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 un 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.

Contactez le SNUipp

128 Bd Blanqui 75013

Paris

Tél : 01.44.08.69.30

Mail : snuipp@snuipp.fr

Site internet :

<http://www.snuipp.fr>

*Vous avez une question,
vous rencontrez un
problème particulier...*

*N'hésitez pas à prendre
contact avec la section*

départementale

du SNUipp.

*Vous trouverez ses
coordonnées télépho-*

niques et son adresse sur

le site national :

www.snuipp.fr

*Si vous souhaitez les
joindre par mail, c'est
simple : pour l'ain (01),
par exemple,*

l'adresse est

snu01@snuipp.fr

et ainsi de suite.



SNUipp . FSU