



CAE-CAV : vos droits

- Guide juridique spécial -

Les personnes embauchées comme Emploi Vie Scolaire dans les écoles peuvent l'être soit en Contrat d'Avenir (CAV), soit en Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE). L'Education Nationale et les Collectivités Territoriales embauchent aussi des CAE pour assurer des missions d'agents d'entretien et d'accueil, de secrétariat ou de surveillances et de médiation dans les collèges ou lycées.

L'article L322-4-7 du Code du travail stipule pourtant que « les CAE portent sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits. ». Or dans les collèges et les lycées, les CAE sont affectés-es sur des missions déjà assurées par des titulaires (Ouvrier d'Entretien et d'Accueil et secrétaire administratif ou d'intendance, personnels vie scolaire). C'est donc une contradiction flagrante avec cet article du Code du Travail ainsi qu'un argument supplémentaire pour la titularisation de nos collègues et la fin du recours à l'emploi précaire dans l'Education Nationale.

A la différence des enseignants-es et des personnels administratifs, ouvriers et de service, qui sont des agents de l'Etat ou des Collectivités Territoriales, les EVS et autres CAE sont recrutés-es sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée de droit privé. Il ne donne pas lieu à une indemnité en fin de contrat.

Contrats aidés et RSA

Comme le prévoit la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 « généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion », le dispositif du contrat d'avenir sera abrogé à compter du 1er janvier 2010, date d'entrée en vigueur du nouveau « contrat unique d'insertion » créé par cette même loi. Les CA conclus antérieurement à cette date continuent à produire leurs effets dans les conditions mentionnées ci-dessous, jusqu'au terme de la convention individuelle en application de laquelle ils ont été signés. Cette convention et ces contrats ne peuvent faire l'objet d'aucun renouvellement ni d'aucune prolongation au-delà du 1er janvier 2010.



Dans leur forme actuelle, des CAE, peuvent être conclus jusqu'au 31 décembre 2009. Le nouveau contrat unique d'insertion (CUI) prendra la forme du CAE dans le secteur non-marchand et du Contrat Initiative Emploi ([décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009](#)) dans le secteur marchand.

Le RSA remplace, depuis le 1er juin 2009, le RMI, l'allocation de parent isolé (API) et différents mécanismes d'intéressement à la reprise d'activité.

Contrats

- « Bénéficiaires » des dispositifs CAE et CAV

Circulaire DGEFP n° 2005/13 du 21 mars 2005 pour les CAV Circulaire DGEFP n° 2005/12 du 21, mars 2005 pour les CAE. Le Contrat d'Avenir est destiné aux allocataires du RMI (et aux ayant-droits), de l'Allocation de Parent Isolé (API), de l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). L'inscription à l'ANPE n'est pas obligatoire pour être embauché-e en Contrat d'Avenir. Le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi est destiné à toute « personne rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ». L'inscription à l'ANPE n'est pas obligatoire pour pouvoir être embauché-e en CAE.

- L'employeur

Dans l'Éducation Nationale, les EVS et les autres CAE sont recruté-es par les EPLE (établissements publics locaux d'éducation : collèges, lycées ou lycées professionnels), pouvant être affecté-es dans les écoles dont l'EPLE est l'établissement support ou dans un collège ou lycée. Par exemple, un-e EVS en Contrat d'Avenir dans une école élémentaire peut avoir pour employeur et pour « établissement payeur », un Lycée voire un Collège.

Pour les EVS employé-es à l'« assistance administrative aux directeurs d'école » ou à l'« aide à la scolarisation des enfants handicapés », les collègues sont placés-es sous l'autorité du directeur d'école ou du chef d'établissement (dans les collèges et lycées).

Ces contrats participent au renforcement de la hiérarchie à travers la précarisation de l'emploi. Le chef d'établissement qui est responsable hiérarchique direct, en charge du recrutement, a aussi pouvoir d'embauche et... de licenciement, comme n'importe quel petit patron du privé.

- Les types de contrats

Le CAV est un contrat de droit privé d'une durée de 24 mois, renouvelable dans la limite de 36 mois. Sur dérogation du préfet, la durée peut varier entre 6 et 24 mois avec une possibilité de renouvellement. Pour les personnes de plus de 50 ans et les travailleurs handicapés, le contrat peut être renouvelé 36 mois, dans la limite de 5 ans de contrat (renouvellements compris).

Le CAE est aussi un contrat de droit privé réservé au service « non marchand ». Sa durée varie entre 6 mois et 2 ans (renouvelable au maximum deux fois dans la limite de 24 mois). Pour les personnes de plus de 50 ans et les travailleurs handicapés, le CAE peut-être prolongé au-delà de 24 mois.

- Période d'essai

Pour le CAV, elle est d'un mois. Pour les CAE, c'est l'article L. 122-3-2 du Code du Travail qui s'applique : elle est de 2 semaines pour un contrat de 6 mois. Elle dure 1 mois pour un contrat de plus de 6 mois. Pendant cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis.

- Temps de travail hebdomadaire

Pour le CAV, il est de 26 h hebdomadaires. L'*article R-322-17-6* indique que la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail peut varier, à condition que la durée moyenne soit de 26 heures.

Pour le CAE, il est de 20 heures hebdomadaires minimum, (26 heures dans les faits, avec l'annualisation du temps de travail due aux vacances scolaires) mais l'*article R322-16 du Code du travail* évoque une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 20h (...) dans la limite d'une durée de 35 heures.

Pour qu'un-e collègue passe à un contrat de 35 heures par semaine, il faut obtenir d'abord l'accord de l'ANPE pour conclure un avenant à la convention. La *circulaire DAF/C2-DGEFP du 29 juillet 2005*, commune au Ministère de l'Éducation Nationale et au Ministère de L'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement stipule que « la durée hebdomadaire de travail est généralement de 20 heures ».

IMPORTANT : Le temps de travail des CAE-CAV n'est pas annualisé.

- Heures complémentaires / Cumul d'emplois

La *circulaire DGEFP N°2005-12 du 21 mars 2005* sur les CAE affirme que « les salariés en CAE peuvent cumuler leur contrat avec une activité complémentaire rémunérée, dans la limite de la durée maximale du travail applicable ». Ce cumul doit cependant rester « exceptionnel ». Cette durée maximale est fixée par l'*article L212-7 du Code du Travail*.

La durée hebdomadaire « sur une période consécutive de 12 semaines ne peut dépasser 44 heures ». « Au cours d'une même semaine, elle ne peut dépasser 48 heures. »

- Signature du contrat

A la signature du contrat, l'employeur doit remettre à la personne salariée un exemplaire de la convention entre l'État et l'employeur (convention qui fixe les modalités du contrat entre l'ANPE et l'employeur et les conditions de formation ainsi que les exonérations de cotisations sociales patronales). Pour les écoles primaires, l'employeur est un EPLE (un lycée par exemple).

- Suspension et rupture du contrat

Il est possible à la demande du/de la salarié-e de suspendre le contrat pour effectuer une période d'essai visant une embauche extérieure en CDI ou en CDD d'une durée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis. La suspension de contrat (CAE ou CAV) ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

Le contrat peut aussi être rompu pour suivre une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

L'employeur peut rompre le contrat, en cas de faute grave.

C'est la même arnaque que tous les types d'emploi-aidés précédents : censés faciliter le retour à l'emploi, dans la réalité, après plusieurs années de boulot, c'est la porte comme remerciement !



Tâches

Elles sont nombreuses et diffèrent du Primaire au Secondaire.

Les fonctions des personnels embauchés en CAE et en CAV sont décrites par la *circulaire DAF/C2-DGEFP du 29 juillet 2005*, commune au Ministère de l'Éducation Nationale et au Ministère de L'Emploi, de la Cohésion Sociale et du Logement et par la *circulaire commune au Ministère de l'éducation nationale et au Ministère de la Cohésion Sociale et du Logement, datée du 3 avril 2006*. Concernant les personnels exerçant les missions de « médiateurs de la réussite scolaire » dans le secondaire, leurs missions sont décrites dans une circulaire ministérielle du 27/01/2009.

- Assistance administrative aux directeurs d'école

Il s'agit d' « aider à la gestion des moyens matériels, (...) contribuer aux travaux de secrétariat, (...) aider à la gestion de la bibliothèque d'école, (...) accompagner sous l'autorité du directeur ou du maître de la classe des groupes d'élèves lors des déplacements culturels ou sportifs. »

- Assistance administrative aux secrétariats d'intendance et aux secrétariats des chefs d'établissement

Dans les collèges et lycées, les CAE sont employé-e-s à diverses tâches administratives qui vont du classement de dossiers à la gestion de logiciels d'absence d'élèves (du type SCONET).

- Aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement des élèves

Les missions de vie scolaire dans le secondaire sont assurées par les collègues CAE-EVS. Les assistants d'éducation font exactement le même travail mais le contrat est différent (possibilité d'être à 35 heures avec des renouvellements de contrats jusqu'à 6 ans).

- Aide à la scolarisation des enfants handicapés

Il faut « accueillir et aider l'élève handicapé dans ses déplacements, (...)l'aider à accomplir les actes de la vie quotidienne qu'il ne peut faire seul, (...) favoriser la communication avec les autres élèves donc travailler à la socialisation de l'enfant ».

On reconnaîtra les missions dévolues aux personnels recrutés en tant qu'Assistant d'Education mention « Auxiliaire Vie Scolaire-individuel » (AVS-I).

- Fonctions ouvrières et de services

Ce sont les mêmes activités que celles qui sont assurées par les Ouvriers d'Entretien et d'Accueil (OEA) et par les Ouvriers Professionnels (OP).

- Aide à l'utilisation des nouvelles technologies

Des collègues en CAE ou en CAV peuvent aussi être employés-es sur l'animation d'une salle informatique avec la prise en charge de groupes d'élèves, sous la responsabilité d'un/un-e enseignant-e.

- Lutte contre l'absentéisme et relations avec les familles

Dans le second degré, les collègues recrutés comme « médiateurs de la réussite scolaire » sont supposés : participer au repérage et au traitement des absences, soutenir les projets de lutte contre l'absentéisme menés dans les établissements, accompagner les familles concernés et tisser des relations avec les associations et les organismes des collectivités participant à la lutte contre l'absentéisme.

Stop au travail précaire

**à travail égal,
salaires et statuts égaux**

Protection sociale

- Congés payés

Les deux circulaires DGEFP (pour les CAE et pour les CAV) citent l'*article L223-2 du Code du Travail* qui fixe les congés payés à 2,5 jours par mois de travail effectif soit 5 semaines de congés annuels.

Mais, l'*article L.223-15 du code du Travail* stipule que « lorsque le maintien en activité d'un établissement n'est pas assuré pendant un nombre de jours dépassant la durée fixée pour la durée des congés légaux annuels, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés». Et Selon l'*article L. 223-11*, cette indemnité «ne peut (elle-même) être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler». **En clair, il faut distinguer les congés payés des congés de fait qui sont ceux qui placent le collègue en impossibilité de travailler, puisque l'établissement scolaire est fermé pour vacances scolaires.** Dans ce dernier cas, les jours non travaillés ne sont pas décomptés du quota de jours de congés payés ; le collègue est considéré comme « en activité » pendant ces congés de fait. Lors des vacances scolaires, on ne peut donc pas vous imposer de travailler au-delà des jours de « permanence » effectuées par les personnels non-enseignants, notamment dans le secondaire. **De même, le temps de travail n'étant pas annualisé, tout dispositif destiné à faire rattraper les heures non-effectuées en période de vacances scolaires est illégal.**

- Congés maladie

En cas d'arrêt maladie, la personne embauchée en CAE ou en CAV perçoit les indemnités journalières prévues par le régime général de Sécurité Sociale. Le délai de carence s'applique, c'est-à-dire que si le congé maladie dure trois jours ou moins, il n'est pas indemnisé. Elle doit envoyer un certificat médical à l'employeur dans un délai de 48 heures, sous peine d'être considérée en absence irrégulière, donc de risquer le licenciement. Il faut également prévenir l'école ou l'établissement de l'absence. Le montant de l'indemnité journalière, à partir du quatrième jour, est égal à 50% du salaire brut.

- Congés pour événements familiaux

Le salarié bénéficie de congés pour événements familiaux :

- ▶ 4 jours en cas de mariage du salarié
- ▶ 3 jours en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant
- ▶ 11 jours de congés paternité, 18 jours en cas de naissance multiple
- ▶ 2 jours en cas de décès du conjoint marié ou PACSé
- ▶ 2 jours en cas de décès d'un enfant

- ▶ 1 jour en cas de mariage d'un enfant
- ▶ 1 jour en cas de décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère (trois mois d'ancienneté sont nécessaires pour faire valoir ce motif).

Pour bénéficier de ces absences, le salarié doit fournir un document attestant de l'événement.

- Congés maternité

Toute salariée enceinte peut bénéficier d'un congé maternité et ce, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. Toutefois, pour bénéficier de ce congé, la salariée doit obligatoirement avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. Cette information doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

La durée minimale du congé maternité est de 16 semaines au total, 6 semaines avant l'accouchement, 10 semaines après. Si l'état pathologique de la mère est constaté par le médecin, il peut allonger le congé de 2 semaines avant l'accouchement et de 4 semaines après (22 semaines au total). Les congés sont plus longs si la mère accouche pour la deuxième fois et/ou si les enfants sont jumeaux ou triplés.

Pour bénéficier des indemnités journalières de la CPAM (sécurité sociale), il faut être assuré-e social-e depuis au moins 10 mois à la date de l'accouchement et avoir travaillé 200 heures pendant les 3 mois précédant l'accouchement.

L'indemnité journalière correspond au salaire net sur 3 mois divisé par 90, diminué du CRDS (0,5%) et de la CSG (6,2%).

- Congés pour enfant malade

Les collègues peuvent bénéficier d'un congé de 3 jours par an pour tout enfant malade ou accidenté dont elles/ils ont la charge. Ce congé est de 5 jours par an si le salarié a un enfant de moins d'un an ou s'il a 3 enfants ou plus à sa charge. Il est obligatoire d'informer l'employeur de l'absence. Il n'y a cependant pas d'autorisation d'absence à demander.

- Régime de retraite

Les CAE et les CAV sont affiliés-es au régime de retraite complémentaire IRCANTEC, comme nombre d'agents non-titulaires de l'Éducation Nationale.

Notons que si ces contrats ultra-précaires participent à l'appauvrissement des personnes qui les subissent, ils participent aussi au démantèlement de la protection sociale solidaire car l'employeur est exonéré de cotisations sociales patronales.

- Assurances chômage

Les personnels en CAV et en CAE cotisent à l'assurance chômage soit par :

- ▶ L'auto-assurance (l'employeur assure lui-même le versement de l'indemnisation)
- ▶ L'adhésion révocable de l'employeur au Régime d'Assurance Chômage (RAC).

- Prime Exceptionnelle de Retour à l'Emploi (PERE)

Les collègues en CAV ou en CAE (bénéficiaires de l'ASS, du RMI ou de l'API) embauchés avant le 1er juin 2009 (date d'entrée en vigueur de la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le RSA) peuvent demander la Prime de Retour à l'Emploi (PRE) dont le montant s'élève à 1000 euros (*circulaire DGEFP n°2007-03 du 17 janvier 2007*). Pour obtenir le versement de cette prime (versée à partir du quatrième mois d'activité), il faut fournir son contrat de travail et ses 4 bulletins de salaire à l'organisme qui était chargé de verser l'allocation (ASS, RMI ou API).

Formation, VAE et droits syndicaux

- Formation et accompagnement

La formation professionnelle, l'accompagnement ou la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) sont recommandés mais pas obligatoires pour les personnes embauchées en CAE. Ils incombent en premier lieu à l'employeur.

Le plan de formation de l'établissement employeur doit intégrer des actions de formation, d'accompagnement et de VAE en direction des collègues en CAE. Ces salariés ont également droits aux prestations de l'ANPE comme l'accompagnement renforcé dans l'emploi (PADE), l'aide à la définition du projet professionnel (OPI, OPG), l'accompagnement renforcé vers l'emploi (OEI, OEG), les bilans de compétences approfondis (BCA) et à l'ensemble des ateliers ANPE.

Malheureusement, les collègues en CAE sont souvent invités-es à signer une convention où seules les cases « formation-adaptation au poste » et « interne » sont cochées ! Ainsi l'administration estime avoir accompli le nécessaire en terme de formation !

Pour les collègues embauchés-es en CAV, la formation et l'accompagnement sont obligatoires. Là aussi, la signature d'une convention avec les cases « formation-adaptation au poste » et « interne » cochées font souvent office de formation ! Mais les textes sont nettement plus précis que pour les CAE. Avec la signature du CAV, un référent chargé de suivre le salarié est désigné, pour aider à son insertion professionnelle. A l'issue du contrat (même s'il est renouvelé) une attestation de compétences doit être délivrée au salarié. Les CAV bénéficient de toutes les prestations de formation et d'accompagnement destinées aux CAE (celles prévues dans le plan de formation de l'établissement scolaire employeur et celles proposées par l'ANPE - voir paragraphe 2 ci-dessus, sur les CAE).

Les actions de formation et d'accompagnement peuvent être accomplies sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail (à condition que le temps de travail et le temps pris en dehors pour la formation ne dépassent pas 35 heures par semaine).

- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

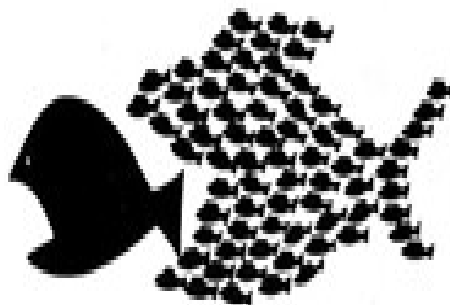
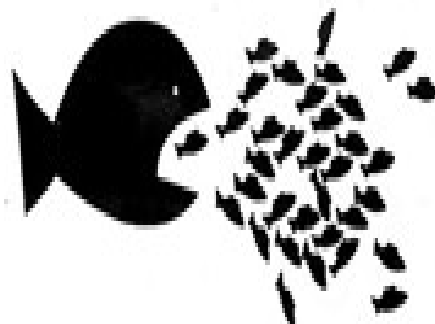
Pour avoir accès aux procédures de VAE, il faut :

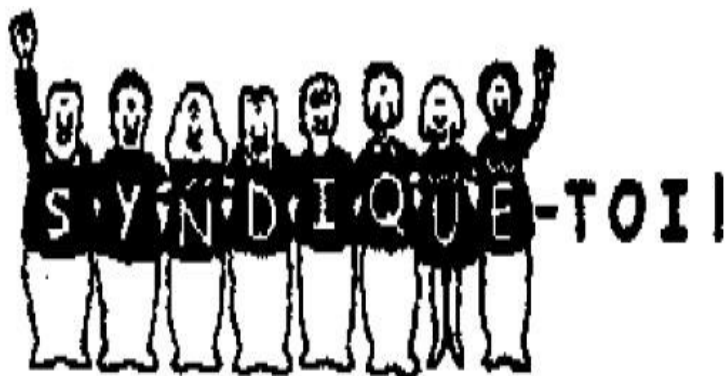
- ▶ obtenir son attestation de compétences
- ▶ préciser son projet professionnel et choisir la certification désirée
- ▶ faire un « entretien diagnostic individuel » avec l'ANPE ou au niveau de la région.

Il existe souvent, au niveau de chaque région, un pôle régional d'Info-Conseil sur la VAE (qui dépend du Conseil Régional). Se renseigner localement.

- Droit de grève

Les collègues en CAE et CAV ont le droit de grève, comme tous les autres salariés. Le retrait de salaire est calculé sur le temps, en heures, de grève effectué. Pour faire grève, les salariés doivent être couverts par un préavis de grève déposé par une organisation syndicale du secteur où ils travaillent.





- Tribunal des Prud'hommes

Les personnes qui sont en CAE et en CAV sont signataires de contrats de travail privés. En cas de litige avec l'employeur, elles relèvent de la compétence des Conseils de Prud'hommes et non du tribunal administratif comme les fonctionnaires.

Pour entamer une procédure, il faut faire une « saisine du conseil », c'est-à-dire déposer une demande. Pour cela, il convient d'envoyer sa demande au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes par lettre recommandée ou l'y déposer directement au secrétariat-greffe du Conseil.

Rémunération

Pour les CAV, c'est 26 heures de travail par semaine, payées au SMIC (environ 780 euros nets).

Pour les bénéficiaires du RSA, le revenu issu du contrat d'avenir est pris en compte à hauteur de 62 % pour déterminer le montant garanti par le RSA.

Pendant la durée du contrat d'avenir, les salariés bénéficiaires de l'ASS continuent de percevoir le versement de la partie de l'allocation au-delà de 454,63 € .

Pour les CAE, c'est 20 h de travail par semaine, payées au SMIC horaire (environ 600 euros nets par mois).

Textes de référence :

Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 (JO n° 15 du 19/01/05)

Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif aux CAV

Décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux CAE

Circulaire DGEFP n° 2005/13 du 21 mars 2005 (CAV)

Circulaire DGEFP n° 2005/12 du 21 mars 2005 (CAE)



www.cnt-f.org/sam

Pour plus d'informations, contactez
le délégué syndical local :

Un syndicalisme interprofessionnel et solidaire

Afin de lutter contre tout corporatisme, la CNT Éducation réunit l'ensemble des personnels - précaires ou titulaires - travaillant dans le secteur éducatif du privé comme du public (instituteurs, professeurs, agents administratifs et techniques, etc.). Elle fonctionne sans permanent, ses militants, bénévoles, ne bénéficient d'aucune "décharge" syndicale contrairement à toutes les autres organisations. Les décisions sont prises en assemblée générale ; les délégués, élus sur des mandats précis sont révocables à tout moment.