



COMPTE RENDU DE L'AUDIENCE DU 26 JUIN 2017 A LA DSDEN 17

Composition de la délégation : SNES-FSU, SNUIPP-FSU, FNEC FP-FO, CGTEDUC'ACTION.

Membres de l'administration : Mme Grèverie, SG de la DSDEN, M. Revel, chef de la DIPER, M. Bordignon, IEN ASH.

Mme Grèverie annonce que M. le DASEN ne peut être présent pour cause de charge de travail particulièrement importante en fin d'année scolaire.

La délégation lui demande si la représentation du DASEN qu'elle assure est décisionnelle. Ce qu'elle infirme : elle rendra compte de la teneur des propos à M. le DASEN qui en réfèrera à Mme la Rectrice.

La délégation rappelle les raisons qui ont motivé cette demande d'audience à savoir :

- la saisie des organisations syndicales par un nombre conséquent d'AVS en contrat CUI-CAE, qui s'étonnent de devoir effectuer 24 h, alors qu'ils-elles ne sont payé.e.s que 20h. Cette pratique relève de l'annualisation alors que le temps de travail de ces contrats peut uniquement être modulé (rattrapage d'une semaine sur l'autre). Outre la légitimité de leur demande, compte tenu des bas salaires de ces personnels un rattrapage de salaire, avec le paiement des heures supplémentaires effectuées, apparaît indispensable
- les défauts de formation de ces personnels pourtant en situation d'insertion (CUI) ou d'accompagnement à l'emploi (CAE).
- le non paiement des heures supplémentaires effectuées, ajouté au défaut de formation ont été portés au Conseil des Prud'hommes de Saintes et ont valu en première juridiction une condamnation de l'administration.
- la demande de création d'instances paritaires

1er point abordé : les 24 heures effectuées payées 20h

Réponse de Mme Grèverie : Le cadre du contrat est académique : la durée de travail de ces personnels est en effet annualisée, et à ce titre ces personnels doivent effectuer 24 h sur 36 semaines. Cette modulation leur permet de bénéficier des congés scolaires. Ceci est conforme à l'article L 5134-26 du code du travail. Pour ce qui est des quatre jugements en Conseil des Prud'hommes de Saintes du 6 juin 2017, le rectorat se pourvoit en appel.

La délégation rappelle que dans le cadre des contrats CUI-CAE l'annualisation est illégale, et pour preuve, fait état de la lettre que le DASEN du Var (académie de Nice) a adressée aux chefs d'établissement, employeurs de contrats CUI-CAE, dans laquelle il est expressément affirmé qu'"à compter du 1er septembre 2016, et suite à de nouvelles instructions reçues du Ministère de l'Education

Nationale, les modalités liées à la modulation de travail n'étant plus applicables, la quotité hebdomadaire des personnels sous contrat CUI CAE, quelle que soit la mission sera fixée à 20h. Les 16 semaines de congés scolaires durant lesquelles les élèves sont absents des établissements scolaires sont des périodes de "congés forcés" pour les personnels en CUI CAE recrutés sur la mission d'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap. Il ne sera donc plus possible de leur faire récupérer les heures non effectuées pendant les vacances scolaires sur les 36 semaines scolaires. En conséquence, pour les personnels sous contrat CUI CAE sur la mission d'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap dont le contrat est en cours, je vous demande de modifier l'emploi du temps annexé à ce dernier pour le ramener à hauteur de 20 heures hebdomadaires à compter du 1er septembre 2016. " (lettre du 4 juillet 2016)

La délégation ajoute qu'elle est en possession de nombreux jugements de cours d'appel et de cassation, et ceux de cassation ont le mérite de faire jurisprudence, qui condamnent l'administration à des rattrapages de salaires pour les heures effectuées, mais non payées. Dans le département également certains contrats de CUI-CAE ont été régularisés, ramenés à 20h payées 20.

Mme Grèverie avance que certaines cours de cassation ont aussi débouté les requêtes, que tout est différence d'appréciation des textes législatifs...

La délégation déplore ces inégalités au plan national, mais aussi à l'intérieur d'une même académie, voire d'un même département (comme c'est le cas en Charente Maritime) : le fait que des académies respectent le cadre législatif et que d'autres s'y soustraient, que d'un établissement à l'autre les quotités de services de ces personnels soient différentes, pour un salaire identique pose en effet le problème de l'équité de traitement.

2ème point abordé : la formation

La délégation rappelle un des points du jugement du Conseil des prud'hommes de Saintes, à savoir que le défaut de preuve de formation professionnelle a été reconnu (*à savoir pour la suite des recours : La jurisprudence considère de manière constante que lorsque l'employeur ne respecte pas les obligations de formation et d'accompagnement spécifiques aux contrats aidés, ceux-ci doivent être requalifiés en CDI [Cass. Soc, 28 juin 2006 n°04-42.734]).*

La délégation pose de plus la nécessité de la mise en place d'un réel plan de formation, et rappelle le cadre législatif : l'employeur a l'obligation de dispenser une formation pour les personnels en CUI CAE afin de les accompagner vers l'emploi et leur permettre d'envisager leur insertion dans la vie active.

Réponse de M. Bordignon : une formation est dispensée dans ce département. Lui-même dit assurer auprès de ces personnels une formation théorique de 12h, sur trois sessions au cours de l'année. Au total ce sont 60 h qui sont consacrées à l'accompagnement à l'emploi.

Le contrat est signé un mois, un mois et demi après l'entretien de recrutement. La formation ne peut être dispensée qu'après la signature du contrat : dans les faits elle se met en place au cours des trois premiers mois au cours desquels l'AVS est avec l'élève sans avoir reçu de formation (ce que déplore la délégation compte tenu de l'enjeu de cette formation à destination de personnels en charge de "compenser" les handicaps des élèves dont la mise en place du suivi est conditionnée à la notification par la MDPH).

Des ateliers de sensibilisation aux handicaps sont ensuite mis en place. M. Bordignon assure que tous les AVS en CUI CAE participent à ces ateliers, sur leur temps de travail.

Un enseignant référent sur la MDPH avec une équipe de 15 enseignants référents, déployés sur le département, recrutés jusqu'à ce jour majoritairement dans le 1er degré et qui ont obtenu la

qualification CAAESH (texte de 2006, postes à profil) aident les équipes. Des moments de regroupements des équipes sont organisés par les chefs d'établissement.

La délégation pose la question de ce qu'il en est des "tuteurs" : dans le cadre en effet de l'accompagnement professionnel du salarié, pour réussir justement son intégration dans l'emploi, le bénéficiaire d'un CUI est non seulement soutenu par un *référent* chargé du suivi personnalisé de son parcours d'insertion professionnelle, mais il doit aussi être assisté et conseillé par un salarié expérimenté de la structure qui l'emploie appelé *tuteur*.

Réponse hésitante d'abord puis plus assurée de M. Bordignon et Mme Grèverie : c'est le chef d'établissement, ou le directeur d'école, qui assure cette fonction. Ces personnels reçoivent d'ailleurs une sensibilisation à la prise en compte des différents handicaps. Proposition leur a été offerte de bénéficier de formations ciblées sur les "dys-".

La délégation fait remarquer que cette formation dispensée entre autres par un médecin scolaire n'est plus que d'une journée alors qu'il y a peu, elle se déroulait sur 3 jours.

3ème point abordé : le respect des missions des AVS

La délégation rapporte que des collègues AVS sont affectés à des missions autres que celles définies par leurs fiches de missions, comme la distribution des plateaux repas (*sic*) au service de restauration scolaire.

M. Bordignon fait observer que "le solde de services » (la différence heures réellement effectuées et heures dues) peut en effet être consacré à d'autres missions, telles que celles de vie scolaire, ou d'adaptation de documents pour les élèves en situation de handicap. Il rappelle que l'essentiel des consignes données dans les fiches de mission des AVS est la "compensation du handicap de l'élève" et évoque ici une dérive : il va contacter les chefs d'établissements concernés.

4ème partie : les possibilités pour les AVS de postuler sur un poste d'AESH

M. Bordignon rappelle qu'au terme de la deuxième année des contrats CUI-CAE les AVS doivent retourner vers l'emploi. Si l'expérience d'accompagnement d'élève en situation de handicap les a intéressés, ils peuvent postuler pour être AESH. Ils doivent alors adresser une lettre de motivation au rectorat.

M. Bordignon assure que les AESH sont prioritairement recrutés sur le vivier des AVS en contrat CUI CAE. Il ajoute que les CUI-CAE dont le contrat s'est terminé depuis un an, peuvent toujours postuler à un poste d'AESH. Ils doivent donc dès maintenant adresser leur demande à la DSDEN.

Mme Grèverie rappelle les chiffres : dans le département à la rentrée 2015 : 717 CUI CAE. A la rentrée 2017, 411 CUI CAE. Cette baisse des contrats de droit privé (CUI-CAE) marque la volonté de professionnaliser ce nouveau métier en recourant davantage à des contrats de droit public AESH en CDD dans un premier temps puis en CDI après 6 ans d'où l'augmentation des postes AESH. Les AVS pourront devenir AESH dans la limite de l'enveloppe AESH qui sera de 81 ETP (ce qui équivaut à peu près à 130 postes AESH, précise M. Revel).

A la demande de la délégation, M. Bordignon aborde la procédure de Cdisation des AESH qui se fait à l'issue d'un entretien individuel dont le but est d'évaluer les objectifs de formation et après examen du bilan annuel de l'expérience.

A la demande de la délégation, Mme Grèverie précise que le temps de travail des AESH est annualisé (décret de 2014) : la durée hebdomadaire est de 35 h sur 39 semaines.

M. Revel rappelle que ce sont des personnels qui ont un NUMEN, qu'ils peuvent s'inscrire aux offres de formation académiques, qu'ils bénéficient d'un CPF, du Pass'Éducation....

Mme Grèverie précise également que leur grille de salaire peut évoluer à partir de l'indice plancher.

La délégation réitère à ce propos la demande intersyndicale d'instances paritaires et d'un véritable statut de la fonction publique pour ces personnels.

La délégation conclut sur la revendication première qui avait motivé la demande de cette audience : demander le paiement des heures supplémentaires effectuées par les AVS en contrat CUI CAE, lesquels ont effectué un service de 24h au lieu des 20h que fixe pourtant le cadre législatif. La légitimité de cette demande justifie que les organisations syndicales représentées dans cette audience inciteront et accompagneront tous les personnels AVS en CUI CAE à adresser à l'administration d'abord une demande de règlement à l'amiable de leur situation, et dans l'éventualité d'un refus, de se tourner vers les conseils prud'homaux.

Contacts :

CGT Educ'action 17	FNEC FP-FO 17	FSU 17
4, chemin du vallon 17430 Tonnay-Charente Tel : 06 67 96 16 67 cgt.educaction17@gmail.com	6, rue Albert 1 ^{er} 17000 La Rochelle Tel. : 05 46 41 28 86 Courriel : fnecfpfo17@gmail.com	1, avenue du maréchal Juin 17 000 La Rochelle SNUIPP-FSU (premier degré) Tel : 05 46 42 52 26 Courriel : snu17@snuipp.fr SNES-FSU (second degré). Tel : 05 46 67 08 34 Courriel : snes.17@wanadoo.fr