

CAE-CAV : vos droits

Guide juridique spécial de la CNT-FTE
(Fédération des Travailleurs-ses de l'Éducation de la Confédération Nationale du Travail)

SOLIDARITÉ
contre
PRÉCARITÉ

S O M M A I R E

CONTRATS : : pages 2-3

TÂCHES : : page 4

PROTECTION SOCIALE : : pages 5-6

FORMATION, VAE
& DROITS SYNDICAUX : : page 7

REMUNERATION : : page 8



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 dans les collèges.

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 d'intendance). C'est donc une contradiction flagrante avec cet article du Code du Travail.

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

- « 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

L'un, le CAV (contrat d'avenir) 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. **La circulaire commune au Ministère de l'Éducation Nationale et au Ministère de L'Emploi, de la cohésion sociale et du logement, datée du 3 avril 2006**, permet d'embaucher en Contrat d'Avenir du 1^{er} septembre 2006 au 30 juin 2007 (en fait un contrat de 10 mois). 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).

L'autre, le CAE (contrat d'accompagnement vers l'emploi, tout droit sorti du plan de cohésion sociale de Jean-Louis Borloo) 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).

- 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 ». Nous n'avons pas, pour l'instant, connaissance d'une convention CAE signée par un-e collègue avec un temps de travail de 35 heures par semaine.

- 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, comme le lycée Gustave Eiffel de Gagny.

- 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.

Même problème que pour les emploi-jeunes : après plusieurs années de boulot, la porte comme remerciement !



TÂCHES

Elles sont nombreuses et diffèrent du Primaire au Secondaire. Il y a effectivement des missions assurées par les CAE dans les collèges et lycées qui correspondent à celles des personnels fonctionnaires titulaires TOS (*Techniciens et Ouvriers de Service*) ou administratifs.

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**.

- 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 SCNET).

- 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.

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. L'application stricte de cet article permet effectivement de faire travailler des collègues pendant certaines vacances scolaires. L'administration évoque alors les «permanences» effectuées par les personnels non-enseignants, notamment dans le secondaire, pour justifier la venue des collègues CAE et CAV. Elle oublie bien volontiers que cette période des vacances scolaires pourrait être mise à profit pour des périodes de formation censées être obligatoires dans le parcours des personnes employées en contrats aidés.

Cette présence durant des permanences en période de vacances scolaires est d'autant plus discutable que ***l'article L212-4-2 du Code du Travail***, cité dans les circulaires DGEFP relative aux CAE et aux CAV, évoque « le principe de l'égalité des droits des salariés à temps partiel avec les autres salariés (qui) bénéficient donc d'un congé de même durée que les salariés qui travaillent selon l'horaire applicable dans l'établissement. »

C'est sans doute cet article qui a inspiré ***le guide de l'inspection académique de l'Isère sur les contrats aidés***, qui distingue les congés payés (déposés par le salarié en CAE ou en CAV) 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. Attention ! Ce guide n'est pas reconnu pour l'instant comme applicable au niveau national, donc cette règle qui semble pourtant légitime et logique, n'est pas systématique. La généralisation de la règle des « congés de fait » pour tous les salariés en CAE et en CAV reste encore aujourd'hui un acquis à obtenir.

- 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 espace 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'adhésion révocable au régime général d'assurance chômage (UNEDIC).

Exemple : c'est ce dernier cas qui prévaut pour la Seine Saint-Denis, où les CAE et CAV cotisent aux ASSEDIC par le biais du Groupement des Assedics de la Région Parisienne (GARP).

Se renseigner auprès du gestionnaire de votre établissement.

- 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-es à partir du 1^{er} octobre 2006, peuvent demander la Prime de Retour à l'Emploi (PRE) dont le montant s'élève à 1000 euros et relevant de la 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).

Pour les CAV et les CAE (bénéficiaires de l'ASS, du RMI ou de l'API) ayant signé leur contrat avant le 1^{er} octobre 2006, donc ayant repris une activité professionnelle entre le 1^{er} septembre 2005 et le 31 décembre 2006, ils-elles peuvent prétendre à la Prime Exceptionnelle de Retour à l'Emploi (PERE), relevant de la circulaire DGEFP n°2006/11 du 14 avril 2006. Cette prime s'élève aussi à 1000 euros.

Stop au travail précaire

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

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-es 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 s'adresser au :

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 (**768 euros nets**).

Un salarié en CAV qui percevait, avant la signature de son contrat, une allocation supérieure à 425 euros (RMI familialisé ou ASS majorée) peut cumuler l'excédent avec son « salaire ».

Par exemple, un-e collègue qui touchait 525 euros d'ASS conservera 100 euros ($525 - 425 = 100$) d'ASS, en plus de ses 768 euros de rémunération pour le CAV.

Une personne en CAV peut aussi recevoir des allocations complémentaires de l'ASSEDIC si :

- elle travaille moins de 136 heures dans un mois (moins de 31 heures par semaine)
- le montant de son salaire est inférieur à 70 % du salaire pris en compte pour le calcul de ses droits
- le cumul allocations / salaire ne dure pas plus de 18 mois.

Malheureusement, ces conditions sont drastiques et ne concernent pas tous les collègues (les textes sur les CAE ne font pas mention de ce cumul), loin s'en faut !

Pour les CAE, c'est 20 h de travail par semaine, payées au SMIC horaire (**591 euros nets par mois**).

Une notice de présentation des CAE émanant de l'ANPE pose la question : « Quels avantages pour l'employeur ? ». La réponse est claire :

- une aide financière de l'État (ministère de l'Emploi et de la Cohésion Sociale) pouvant atteindre 95 % du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures travaillées !
- une exonération des cotisations patronales et des taxes sur l'apprentissage et sur les salaires !

En bref, il n'y a que des avantages pour l'employeur ! Le coût du travail pour les employeurs n'est pas exorbitant !

Les CAE et les CAV sont des « emplois aidés » qui aident effectivement beaucoup les patrons (y compris tous les employeurs publics et donc l'Etat).



Guide juridique spécial de la CNT-FTE

(Fédération des Travailleurs-ses de l'Éducation de la Confédération Nationale du Travail)