



CAHN Rue Laurent Bonnevey

54100 NANCY

Tél & fax : 03 83 96 55 19 - fsu54@fsu.fr

Compte-rendu des rencontres EVS/AVS

les mercredis 7 octobre (à Trieux) et 21 octobre (à Essey)

organisées par la FSU54 et le collectif EVS

TUC, CES, CEC, emplois-jeunes, assistants d'éducation et employés de vie scolaire interviennent successivement depuis le début des années 80 dans les établissements scolaires. A chaque fois, l'objectif mis en avant par les promoteurs de ces contrats a été de « mettre le pied à l'étrier » à des jeunes, des seniors, des personnes en chômage de longue durée et/ou bénéficiaires de minima sociaux...

Les différents contrats

3 catégories de contrat subsistent aujourd'hui, supports de missions diverses et parfois convergentes :

- **assistants d'éducation**, contrats de droit public sur 3 ans, renouvelables une fois (max 6 ans) employés sur des missions de
 - *surveillants* dans le second degré (AED)
 - *AVS-i*, aide à la scolarisation d'enfants porteurs de handicap. Les AVS-i (« i » pour « individuel ») recrutés par la cellule handiscol de l'Inspection académique sur préconisation de la MDPH (Maison départementale des Personnes Handicapées), sont attachés au suivi d'un enfant en particulier
 - *AVS-Co* (« Co », pour « collectif »), aident également à la scolarisation d'enfants dans des structures comme les CLIS (Classes d'Inclusion scolaire dans le 1er degré) et les UPI (Unités Pédagogiques d'Intégration dans le 2d degré)

- **Employés de Vie Scolaire (EVS)**, recrutés sur des contrats de droit privé : Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (**CAE**) d'une durée de deux ans ou Contrats d'Avenir (**CAV**) d'une durée de 3 ans maximum. A partir du 1er janvier 2010, ces deux contrats seront remplacés par un **CUI** (Contrat Unique d'Insertion), qui est en fait un CAE plus ou moins « amélioré »

Les EVS sont recrutés pour effectuer 6 types de missions décrites dans autant de fiches-profil :

- aide à l'utilisation des nouvelles technologies
- appui à la fonction administrative dans les établissements scolaires
- aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement d'élèves
- aide à la gestion documentaire
- aide à l'animation des activités culturelles, artistiques ou sportives
- et aide à la scolarisation des enfants porteurs de handicap (dans des situations en principe moins lourdes que celles définies pour les AVS)

Rq : Dans une situation défavorable en terme d'emploi, le gouvernement a décidé une augmentation des recrutements de contrats aidés (CAE-CAV) : pour l'Education Nationale, cela se traduit par un objectif de recrutement de 10 000 contrats aidés supplémentaires pour l'année scolaire 2009-2010, qui s'ajoutent aux

possibilités de recrutement de l'année précédente et à la campagne de recrutement des médiateurs de réussite scolaire.

Une répartition par académie a été effectuée par la DGEFP en tenant compte de la priorité donnée à l'accompagnement des élèves handicapés (5000 sur 10000) et en fonction du nombre d'élèves concernés en attente d'un accompagnement.

Les 5000 autres contrats aidés seront affectés sur d'autres fonctions, détaillées dans les 6 fiches de postes.

Ces différents contrats ont en commun leur caractère précaire : pas d'avancement dans la fonction, durée limitée des contrats, temps partiel imposé, très faible rémunération (SMIC horaire)...

Les personnels concernés assurent pourtant des missions de service public importantes voire essentielles dans les établissements, en particulier en ce qui concerne les enfants handicapés (suite à la loi de 2005 portant obligation de scolariser ces derniers).

C'est la raison pour laquelle la FSU, comme la plupart des organisations syndicales ainsi que les fédérations de parents d'élèves, suivis en cela par de nombreux élus, demandent à ce que ces nouveaux métiers fassent l'objet de statuts stables et pérennes, assortis d'une rémunération décente.

La formation.

Parallèlement à cette bataille pour les statuts, il faut mener celle de la formation.

Celle-ci est obligatoire pour les personnels recrutés sous CAV (pas pour les CAE), et la convention tripartite signée chaque année par le Recteur d'Académie, le Préfet de région et le directeur régional de la direction du travail fixe les conditions de recrutement, et de suivi de la formation.

Chaque CAV devrait ainsi bénéficier d'un suivi personnalisé assuré par un représentant du Pôle Emploi, chargé d'aider à la mise en œuvre d'un projet professionnel.

En réalité, les conditions de travail se sont alourdies depuis la fusion ANPE/UNEDIC, les personnels sont en nombre notoirement insuffisant, et les missions ont changé. Bref, le Pôle emploi se révèle le plus souvent incapable de mettre en œuvre le suivi personnalisé des EVS.

Et il n'est pas rare de rencontrer des personnels d'agences locales n'en ayant jamais entendu parler, et ne sachant pas du tout comment le dispositif fonctionne !

Des formations sont cependant proposées par le GRETA en direction des EVS (voir correspondants locaux). Par manque de moyens, et même si quelques progrès ont été constatés en 3 ans, ces formations ont cependant le défaut d'être souvent insuffisantes, mal voire pas adaptées aux projets professionnels des personnels. Elles sont en outre tenues sur 10 pôles en Lorraine, ce qui pose le problème du déplacement pour des personnels la plupart du temps non motorisés.

Certains collègues EVS (CAV), « remerciés » au 30 juin 2009, ont engagé une procédure devant les prudhommes avec l'aide d'un avocat pour tenter d'obtenir réparation de ce préjudice.

Fin octobre, les tribunaux de Nancy et Epinal ont statué :

- à Nancy, 2 voix pour l'employeur, 2 voix pour les plaignants ; l'affaire doit être rejugée.
- À Epinal, les plaignants ont été déboutés de leur plainte, les juges estimant que les termes des contrats avaient été respectés; Les EVS ont fait appel de cette décision.

(information transmise par Pascal, du collectif EVS88)

La convention tripartite fixe aussi l'objectif d'insertion des personnels en fin de dispositif : 20 %, ce qui est jugé bien insuffisant de l'aveu même des représentants des administrations concernées !

Le **CAE/CUI** devrait bénéficier des mêmes « avantages » que le CAV quant à la formation. A la signature du contrat, il est prévu que soient portés sur celui-ci les noms du référent et du tuteur (ce dernier choisi parmi les

salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction »...

Quant aux AVS, leur formation se résume à 60 heures d'adaptation au suivi des enfants porteurs de handicap, offerte uniquement la première année. 60 heures qui se résumées à 40 heures l'an passé, l'enveloppe budgétaire se révélant insuffisante pour régler les frais de déplacement des personnels !

N'étant pas considérés comme demandeurs d'emploi, les AVS n'ont pas droit aux formations proposées par le Pôle emploi.

Par contre ils ont droit à 200 heures de formation personnelle/ETP sur le temps de travail, s'ils fournissent un justificatif de formation.

En marge de la présentation de la loi sur la mobilité, a été voté en juillet 2009 l'amendement 60 qui autorise le conventionnement entre des associations et l'Education nationale pour pérenniser certains AVS.

Quelques mois à peine plus tard, on constate que très peu d'AVS sont en réalité concernés, et pour cause : le ministère ne garantit le financement que pour une année !

De manière générale, qu'on soit EVS (CAV, CAE ou maintenant CAE/CUI) ou AVS, l'objectif de chacun devrait être de sortir du dispositif le plus tôt possible. Ce qui passe par :

- ne pas hésiter à suivre toutes les opportunités, et notamment les formations qui passent à portée, sans attendre les derniers mois du contrat
- ne pas hésiter à quitter le poste et accepter de ce fait de mettre les collègues ainsi que les enfants dans une situation difficile, et ce malgré sa conscience professionnelle et les relations qu'on a souvent su tisser au sein de l'école

En effet, au jour d'aujourd'hui, malgré des avancées (suite notamment aux mobilisations, la situation fait débat au sein de certains groupes parlementaires), nous n'avons pas encore réussi à faire sauter le verrou de la fin des contrats.

Plus de 30 000 EVS et AVS ont été licenciés au 30 juin de cette année. Ils se sont retrouvés sans rien, sans même un « merci » de la part de l'administration de l'Education nationale qui a su si bien pourtant les exploiter pendant 2, 3, voire 11 ans pour certains AVS !

NB : nous avons même rencontré le cas de personnels en CAE, licenciés au bout de 2 ans à la limite juridique prévue par ce contrat, et qui passés 12 mois de chômage, ont été réembauchés l'année suivante en... CAE !

L'action.

Lors des trois dernières années, celle-ci a principalement été concentrée autour de la problématique des seuls EVS : à l'initiative d'AC! 54 (association de lutte contre le chômage), un collectif a vu le jour dès les premiers mois, et des actions ont été relayées et initiées syndicalement, notamment par la FSU (et principalement au travers des SNUipp54 et 88), et dans une moindre mesure par SUDÉducation et le SDEN-CGT.

Ces mobilisations ont permis jusqu'alors :

- de fixer les horaires liés à chaque contrat : en Meurthe-et-Moselle, un CAV est limité hebdomadairement à 26 heures, un CAE à 20 heures. En aucun cas un employeur ne peut demander de récupérer les vacances scolaires pour faire évoluer ces horaires. Mais la donne risque de changer pour les CAE/CUI...
- De renouveler les contrats à l'issue d'abord de la première année, puis de la seconde, faisant en sorte que les personnels soient payés pendant les vacances ; par contre, comme indiqué plus haut, nous n'avons pas encore réussi à faire sauter le verrou de la durée maximum fixée juridiquement pour chaque contrat

NB : Les EVS recrutés cette année sur une base de 10 mois voient leur contrat s'achever en principe au 30

juin 2010. Une bataille est d'ores et déjà à prévoir pour que les contrats puissent être renouvelés l'année prochaine.

Lors des dernières semaines de l'année scolaire 2008/2009, une pétition unitaire a été proposée par l'UNCEVS (Union Nationale des Collectifs EVS), le SNUipp-FSU, le SNUDI-FO, le SDEN-CGT, le Se-UNSA, le SGEN-CFDT et SUD-éducation. Une manifestation académique unitaire s'est tenue devant le rectorat en juin.

Nous espérons pouvoir maintenir ce cadre unitaire au cours des mois à venir.

Ce que nous mettons dès maintenant en chantier :

- 1. poursuite de la mise en réseau** des EVS et AVS, notamment par voie électronique et liste de diffusion. **Envoyez votre adresse électronique à fsu54@fsu.fr. Faites envoyer leur adresse aux collègues EVS et AVS que vous connaissez.**
- 2. renouvellement du collectif « précaires »**, suite au départ forcé de nombreux militants à l'issue des contrats. **Là encore, prenez contact avec la FSU54, ou avec Marie-Jeanne Raj (lekhрани@free.fr), responsable du collectif précaires dans notre département.**
- 3. délégations** auprès des responsables de l'Education nationale : Inspection académique, rectorat. **Sitôt que les rendez-vous seront pris, nous vous en informerons. Nous aurons besoin de quelques personnes pour ces délégations.**
- 4. délégations auprès des DDTEFP** (Directions départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) **et du Pôle Emploi**, notamment pour faire en sorte que le versement de l'Assedic ne prenne pas de retard à l'issue du contrat, comme ce fut le cas pour un nombre conséquent de personnels en juillet 2009. **Idem ci-dessus.**
- 5. délégations locales auprès des parlementaires** (députés et sénateurs) pour faire avancer le débat sur la précarité et permettre de faire évoluer la loi existante. Même chose auprès des IEN (Inspecteurs de l'Education nationale) des différentes circonscriptions du département, et des agences locales du Pôle Emploi. **A construire : des outils seront envoyés prochainement pour aider à préparer ces délégations)**
- 6. campagne de signatures** dans les établissements : chaque EVS, chaque AVS, est invité à recueillir les signatures des enseignants, des parents et des élus locaux, pour obtenir d'une part de véritables moyens de formation permettant une réelle insertion professionnelle, et d'autre part peser pour la création de statuts pérennes correspondant aux nouveaux métiers que recouvrent les missions remplies par ces personnels. **Le texte est en préparation et sera téléchargeable sur le site du SNUipp-FSU54**

Sans attendre nous invitons EVS et AVS à :

- **participer aux réunions d'informations syndicales** proposées par les syndicats d'enseignants : l'action syndicale doit se construire avec l'ensemble des catégories de personnels, quels que soient les statuts de ces derniers
- **participer aux réunions d'équipe éducative** dans le cas de suivi d'enfants porteurs de handicap : l'AVS, l'EVS dont c'est la mission font partie intégrante de l'équipe de suivi !
- **faire part de leurs interrogations**, problèmes et idées de mobilisation, en vue d'établir un outil commun pouvant servir à chacun. Le site du SNUipp-FSU54 comporte d'ores et déjà une panoplie de documents pouvant être utilisés à cet effet. Nous pouvons collectivement le compléter avec nos questions et nos réponses
- **Se rassembler localement** pour désigner les membres des délégations chargées d'entrer en contact

avec les élus locaux, participer aux manifestations locales en matérialisant le cortège « précaires »,...

Quelques précisions :

- **les contrats sont clairs : qu'on soit EVS ou AVS, en aucun cas il n'est possible de prendre en responsabilité un groupe d'enfants.** Bien que ce soit monnaie courante dans nombre d'écoles, il faut savoir qu'en cas d'incident, personne n'est couvert. Quelle que soit la situation, l'enseignant de la classe et le directeur de l'école restent les responsables des enfants. **Il ne faut donc pas accepter de tenir un atelier (BCD, TICE, ou autre) qui n'aura pas auparavant été préparé par l'enseignant. Encore moins de remplacer un enseignant absent ou en réunion d'équipe éducative** (voir plus haut), **ou une ATSEM en maternelle** (même si on vous fait valoir par ailleurs que certaines ATSEM ont été recrutées par la mairie sous contrat aidé) !
- En Meurthe-et-Moselle (dans l'académie ?), une « enveloppe » d'EVS a été octroyée à chaque circonscription de l'Education nationale. Déjà, certains IEN se permettent de déplacer des EVS pour répondre à des besoins urgents (notamment accueil d'enfants porteurs de handicap) dans un établissement différent de celui prévu dans le contrat. Pour permettre ce déplacement, il faut signer un avenant au contrat. Inutile de dire que les frais de déplacement ne sont pas prévus. Aussi il est conseillé de ne signer l'avenant que si celui-ci vous arrange (le nouvel établissement est plus près de chez vous, des difficultés relationnelles se sont instaurées au sein de l'établissement d'origine...). Vous avez le droit de refuser cet avenant. Si l'IEN fait pression, contactez immédiatement le SNUipp ou la FSU.
- **Les EVS et AVS peuvent aussi être grève.** N'étant pas enseignants, ils n'ont aucune déclaration préalable à envoyer : c'est à leur administration de tutelle (collège ou lycée employeur, ou IA dans le cas des AVS-i) à faire la preuve qu'ils n'ont pas assuré leur service ce jour-là (en général, en envoyant un formulaire à remplir après coup). Attention, en aucun cas les EVS ou AVS non grévistes ne peuvent être réquisitionnés par la mairie, le directeur de l'école ou l'IEN pour assurer le service minimum le cas échéant.

Les EVS et AVS présents ont rapporté aussi :

- la difficulté de subsister d'AVS qui, parce que les besoins étaient moindres en terme d'aide à la scolarisation d'enfants handicapés, se sont retrouvés cette année avec 25 % d'heures à effectuer en moins (- 270 €/mois)
- la souffrance face au mépris de l'administration au moment de la fin du contrat, la solidarité des enseignants et des parents, le crève-cœur de devoir quitter l'équipe de l'école, et surtout les enfants...

Questions, problèmes, idées : fsu54@fsu.fr

Compte-rendu rédigé par Vincent BIRCKEL (FSU54)

Le 7 octobre, lors de la journée internationale pour un travail décent, la FSU a laissé sa place au collectif EVS dans la délégation reçue en Préfecture à l'issue de la manifestation.

Annexe 1 :

Annexe 2 :

à retrouver sur le site du SNUipp54 (FSU) :

<http://54.snuipp.fr>

- un [guide questions/réponses](#), qui sera complété au fur et à mesure avec vos nouvelles questions
 - les coordonnées des correspondants GRETA chargés du dispositif de formation des EVS en CAV
 - le guide de l'auxiliaire de vie scolaire
 - le guide du tuteur des contrats aidés
 - les fiches « profil » des EVS, c'est-à-dire les missions qu'ils peuvent être amenés à remplir
 - les contacts utiles
-
- A suivre également sur le site, les nouveautés liées à l'introduction du **CAE/CUI** (Contrat unique d'insertion)