ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

contractuels

Question écrite n° 52841

Texte de la question

M. Antoine Herth attire l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale sur la question des emplois de vie scolaire (EVS). En effet, de nombreuses écoles ont fait appel à un EVS pour les aider dans leurs diverses tâches quotidiennes (aide administrative, encadrement des élèves lors des déplacements...) et leur présence a souvent permis d'apporter de réelles améliorations au fonctionnement des établissements concernés. Or ces personnels ayant été embauchés sous forme de contrat aidé, la durée de leur contrat est limitée et des écoles seront donc dans l'obligation de s'en séparer. Se pose dès lors un double problème : d'une part, les écoles perdent une aide précieuse, une aide qu'elles ont au demeurant souvent formée sur le tas ; d'autre part, les EVS concernés doivent trouver un nouvel emploi, alors même que par leur fonction, ils répondent à une réelle attente. Aussi, il souhaiterait connaître les mesures qu'il compte prendre à ce sujet.

Texte de la réponse

L'assistance administrative aux directeurs d'école est assurée par des personnels recrutés sous contrats aidés, dont le dispositif est régi par les dispositions du code du travail qui encadre strictement les durées et les conditions de renouvellement de ces contrats. Depuis le 1er janvier 2010, le contrat unique d'insertion (CUI), créé par la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active (RSA) et réformant les politiques d'insertion, se substitue aux actuels contrats d'accompagnement dans l'emploi concomitamment à l'extinction du dispositif du CAV et du CAE. Il est régi par les articles L. 5134-19-1 à L. 5134-34 et D. 5134-14 à R. 5134-50 du code du travail. Pour plus de clarté, pendant la période transitoire, ce nouveau contrat est désigné sous le terme « CAE-CUI ». Il est conclu pour une durée minimale de six mois et renouvelable dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois. La durée maximale d'un CAE-GUI peut être portée à soixante mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus et bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'allocation temporaire d'attente (ATA), de l'AAH ou reconnus travailleurs handicapés (article L. 5134-25-1 du code du travail). À titre dérogatoire, le contrat de travail peut également être prolongé en vue de permettre d'achever une action de formation jusqu'au terme de cette action (article L. 5134-25-1 du code du travail). Il résulte donc de ces dispositions que les agents employés sous contrat aidé ne peuvent voir leurs contrats prolongés au-delà des durées rappelées ci-dessus. Néanmoins, afin d'assurer la continuité des missions exercées par ces personnels, le ministère de l'éducation nationale mène, depuis l'année scolaire 2008-2009, une politique de stabilisation de la plupart des postes occupés par des salariés en contrat aidé. Ainsi, l'intégralité des agents affectés, d'une part, aux missions d'accompagnement des élèves handicapés et, d'autre part, à l'assistance administrative aux directeurs d'école ont été renouvelés ou remplacés selon les possibilités juridiquement offertes. Par ailleurs, le Gouvernement a décidé l'augmentation des recrutements de contrats aidés qui s'est traduit pour le ministère de l'éducation nationale par un objectif de recrutement de 10 000 contrats aidés supplémentaires à compter du 1er septembre 2009. L'académie de Strasbourg dispose de 121 contrats supplémentaires au titre de ce nouveau contingent. Par ailleurs, une attention particulière est apportée à la formation des agents employés en contrat aidé par le ministère de l'éducation nationale. Ainsi, depuis le début de l'année scolaire 2008-2009, des conventions régionales tripartites qui associent la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation

professionnelle, le rectorat et le site régional de Pôle emploi, sont mises en oeuvre dans chaque région afin de formaliser la collaboration et les partenariats de l'ensemble des acteurs locaux en matière de formation. Ces conventions régionales prévoient, notamment, que les services académiques et le service public régional de l'emploi arrêtent un plan annuel de formation des salariés en contrat aidé. Les actions de formation proposées à travers ces plans annuels de formation aux salariés en contrat aidé relèvent à la fois des dispositifs de droit commun proposés par Pôle emploi et de l'offre de formation propre du ministère de l'éducation nationale (réseau des GRETA et plans académiques de formation). Chaque salarié employé en contrat aidé par le ministère de l'éducation nationale dispose donc d'une offre de formation variée, ainsi que d'un suivi personnalisé. Les bénéficiaires de contrats aidés ont également accès au dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment par le biais des attestations de compétences délivrées par les établissements employeurs à l'issue de chaque contrat. Enfin le nouveau dispositif mis en oeuvre au 1er janvier 2010 met l'accent sur l'aspect qualitatif de l'accompagnement des salariés. Désormais, le prescripteur du contrat doit désigner au sein de ses services un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion du salarié (article R. 5134-37 du code du travail). Par ailleurs, l'employeur doit désigner un tuteur « parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction » (article R. 5134-38 du code du travail).

Données clés

Auteur : M. Antoine Herth
Circonscription : Bas-Rhin (5e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 52841
Rubrique : Enseignement : personnel
Ministère interrogé : Éducation nationale
Ministère attributaire : Éducation nationale

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 23 juin 2009, page 6036
Réponse publiée le : 22 juin 2010, page 6994