



Bouches du Rhône

COMPTE-RENDU D'AUDIENCE A L'IA DU 10.12.2013 SUR LES CONTRATS CUI

Intro et cadre de l'intervention :

Nous avons rappelé les motifs de notre demande d'audience. A savoir la décision de la cour d'appel de Grenoble à la suite de l'action engagée par nos camarades de la CGT Educ'Action des Hautes Alpes contre l'Inspection Académique de leur département. La décision des juges confirmant le jugement du Tribunal des Prud'hommes de Gap condamnant le recours à la modulation des horaires dans l'emploi du temps des CUI pour rattraper le temps non travaillé à l'occasion des congés scolaires. Nous avons également indiqué la position affirmée par le Recteur et son Secrétaire Général lors de l'audience académique que la CGT a eu au Rectorat fin novembre selon laquelle des consignes claires auraient été données dans le sens de mettre fin à la modulation des horaires dans l'emploi du temps des CUI. Nous avons également indiqué que nous avons la preuve que de nombreux CUI se voient toujours confrontés à des emplois du temps dépassant le temps de travail hebdomadaire fixé par leur convention.

Enfin nous avons réaffirmé que nous tenions à ce que les CUI soient effectivement employés dans les conditions particulières qui relèvent de leur statut de salariés en insertion. La CGT rappelle la nature précaire de ces contrats, et le fait qu'ils sont destinés à amener les personnels à établir leur projet professionnel. Compte tenu de ces éléments, nous avons insisté sur le fait qu'il était primordial pour ces personnes de pouvoir réellement suivre une formation et construire un projet professionnel. Concrètement qu'il soit donc tenu compte de cette caractéristique dans l'aménagement de leur emploi du temps de manière à ce qu'un maximum de temps leur soit accordé pour se consacrer à la recherche d'un emploi pérenne ou à leur formation.

Sur la question de la modulation :

M. Ricard, secrétaire général de l'Inspection académique du 13 se réfère lui aussi au jugement de Grenoble que nous avons transmis pour affirmer que ce qui est en cause ce n'est pas le recours à la modulation des horaires mais les conditions dans lesquelles celle-ci s'effectue. Selon lui dans les Bouches du Rhône elle s'applique conformément au code du travail dans la mesure notamment où l'amplitude de l'horaire supplémentaire demandé ne dépasse pas le tiers de la durée hebdomadaire du travail fixé par la convention et n'excède pas la durée hebdomadaire maximale exigible légalement.

Notre interprétation des textes et celle de l'Inspection Académique continue donc de diverger. De fait l'ambiguïté réside dans le fait que le code du travail n'interdit pas explicitement la modulation des horaires mais qu'en pratique les conditions très restrictives de son application ne sont pas respectées par l'Education Nationale.

En conclusion nous avons donc l'intention de revenir à la charge au plan à la fois académique et départemental sur ce dossier essentiel. Nous estimons en effet que la modulation n'est pas applicable pour les CUI employés dans l'Education Nationale et qu'en conséquence elle ne doit pas être appliquée. Nous pensons d'autant plus que nous sommes fondés à le faire que les représentants de

l'inspection académique ont reconnu qu'un comité de pilotage académique préconise pour les personnels CUI AAD d'éviter de dépasser le nombre d'heure hebdomadaires, prévues dans leur contrat et a donné des consignes en ce sens. Elle reconnaît à demi-mot que l'information n'est peut-être pas encore passée dans tous les établissements employeurs...

Par contre, pour les CUI employés comme AVS, le secrétaire général affirme que leur emploi du temps est lié à la préconisation de la MDPH en ce qui concerne le ou les enfants qu'ils/elles accompagnent. Pour les services de l'IA la situation serait donc différente en ce qui les concerne, leur emploi du temps devant se fonder sur les heures d'accompagnement « dues » aux enfants. Le temps scolaire étant de 24 heures/semaine, la modulation serait le seul moyen de couvrir la totalité du temps scolaire hebdomadaire tout en restant en-dessous du temps maximal exigible par semaine (20 +1/3 de 20 = 26 heures).

Nous avons quant à nous indiqué que la réponse à cette situation devrait normalement se trouver dans des recrutements supplémentaires d'AED afin de couvrir la totalité du besoin des enfants. Au minimum la rémunération des CUI devrait intégrer cette contrainte supplémentaire de présence hebdomadaire effective. De fait les Tribunaux Prud'hommes qui ont statué en faveur des CUI sur cette question ont condamné les employeurs (établissements mutualisateurs et donc IA) à les indemniser à hauteur des heures supplémentaires ainsi effectuées.

Sur la question du responsable hiérarchique de ces contrats:

La CGT a dénoncé le fait que les IEN décident parfois des emplois du temps des AAD au détriment d'un accord entre le(a) directeur(rice) et la personne AAD, malgré le fait que l'IEN n'est pas l'employeur. Ce à quoi, M. Ricard répond que la complexité du dispositif ne permet pas à ces personnels d'identifier clairement leur référent. Selon lui l'IEN est leur référent et s'il n'est pas capable d'apporter toutes les réponses nécessaires, c'est la DOS (Mr FERRER) qui prend le relai ou l'ASH pour les AVS. Les établissements mutualisateurs, pourtant leur employeur officiel, ne souhaitent pas être en contact avec ces personnels, ils ne gèrent que l'aspect financier.

Nous avons indiqué que précisément cette situation posait problème et entrainait en contradiction avec les principes fondamentaux du droit du travail. En effet tout salarié doit pouvoir identifier clairement qui dispose de l'autorité de l'employeur et qui sont précisément les responsables hiérarchiques auxquels il est subordonné et leur responsabilité précise.

Sur la question de la formation :

La CGT demande ce qui a été mis en place. Elle fait part des difficultés que font remonter les personnes à assister aux formations hors temps de travail et loin de leur lieu d'affectation/ résidence et le fait que les formations ne sont pas toujours adaptées.

La responsable de la formation, Mme KENEL, annonce que des crédits ont été dégagés cette année. Cela permettrait de mettre en place 60 heures de formation (dont AFPS), 1 semaine de formation à l'entrée dans le métier, délocalisée sur plusieurs lieux cette année, une formation à distance aussi. Les responsables de l'IA indiquent également que la DAFIP (rectorat) convie les personnels à une journée sur le système scolaire. Par ailleurs, les personnels en contrat CUI auront un RDV avec le GRETA pour avancer dans leur positionnement par rapport à leur projet et permettre leur inscription dans des modules de formation.

La CGT prend acte de ces avancées mais affirme qu'il y a encore à faire en la matière. Notamment la question prioritaire demeure pour nous l'accès à l'information et une véritable prise en charge du droit à la formation de ces personnels pas seulement en ce qui concerne les missions qu'ils/elles remplissent comme CUI mais également la construction de leur projet professionnel à long terme.

Sur la question de la pérennisation de ces contrats :

La CGT dénonce une nouvelle fois auprès de la délégation de l'Inspection académique, l'incompatibilité entre les contrats mis en place dans l'éducation nationale et le réel besoin d'emplois pérennes, reconnus avec une formation de qualité adaptée aux missions remplies par les CUI.

Elle prend pour exemple l'absurdité de mettre fin à ces contrats au bout de 2 ans alors que les enfants qui nécessitent une AVS ont très souvent de tisser un lien étroit avec la personne qui leur vient en aide et ont donc besoin de stabilité. Serait-il envisageable que les contrats CUI soit pérennisés en contrat AED puisqu'il en existe ?

Pour l'IA cela existe effectivement mais cela reste à la marge, cela n'est pas avantageux pour les personnes qui sont moins payés en mi-temps AED qu'en CUI. Cela concerne en général des cas d'enfants autistes pour qui la stabilité est un élément important et qu'un changement d'AVS perturberait grandement. De plus, les contrats AED concernent plutôt des moyens du secondaire.

Conclusion :

La CGT pointe à nouveau en fin d'audience la nécessité de mettre à plat l'ensemble des questions qui concernent les personnels en contrat CUI. Pour cela elle demande qu'un groupe de travail dédié aux conditions d'emploi des CUI soit mis en place entre l'IA et les organisations syndicales. Ce à quoi, Mr Ricard répond que ce n'est pas à l'ordre du jour. Nous obtenons tout de même l'engagement de principe de pouvoir reparler de dossiers précis avec les responsables de la DOS et du service ASH.

