



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

contractuels

Question écrite n° 69431

Texte de la question

M. Jean-Christophe Lagarde attire l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale sur les contrats d'avenir. En effet, depuis de nombreuses années, des personnels sous divers contrats, et plus particulièrement les bénéficiaires d'un contrat d'avenir, interviennent dans les écoles pour effectuer des tâches d'aide administrative, pour accompagner les élèves en situation d'handicap ou en assurant un soutien pédagogique aux élèves. Leurs statuts sont précaires. Pourtant, les tâches qui leur sont confiées sont des missions pérennes qui nécessitent des personnels stables. De nombreux contrats d'avenir arrivent à terme notamment du fait de la disparition de ces derniers et de leur remplacement par les contrats uniques d'insertion. Toutefois, alors que l'article L. 5134-42 du code du travail, prévoyait que les contrats d'avenir pouvaient être renouvelés dans la limite de 36 mois pour les titulaires âgés de plus de 50 ans, un courrier de la direction générale du travail adressée aux inspections académiques fin 2009, indique qu'il n'est pas possible de renouveler pour 36 mois des contrats d'avenir à des personnes âgées de plus de 50 ans si ces dernières n'avaient pas atteints cet âge au moment de la signature de leur contrat avec l'éducation nationale. Cette règle édictée par la direction générale du travail ne semble pas être mentionnée dans le code du travail ni dans un autre texte réglementaire. C'est pourquoi, il lui demande de lui indiquer les raisons d'une telle décision et surtout ce qu'il entend faire vis-à-vis des personnes qui se trouvent ainsi sans emploi du fait de cette décision.

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 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-CUI peut être portée à soixante mois pour les salariés âgés de soixante ans et plus et bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'allocation temporaire d'attente (ATA), de l'AAH ou reconnus travailleurs handicapés (art. L. 5134-25-1 du code du travail). Cette condition d'âge est désormais satisfaite dès lors que le salarié a atteint l'âge de cinquante ans à l'échéance de la durée maximale de la convention (art. R. 5134-33 du code du travail). Elle ne s'apprécie donc plus à la date de signature de la convention initiale comme pour le CAV actuel. 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 (art. L. 5134-25-1 du code du travail). Pour tenir compte de la situation des personnels éloignés de l'emploi, 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. À noter que 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 (art. 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 » (art. R. 5134-38 du code du travail).

Données clés

Auteur : [M. Jean-Christophe Lagarde](#)

Circonscription : Seine-Saint-Denis (5^e circonscription) - Nouveau Centre

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 69431

Rubrique : Enseignement : personnel

Ministère interrogé : Éducation nationale

Ministère attributaire : Éducation nationale

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 4 mai 2010

Question publiée le : 26 janvier 2010, page 733

Réponse publiée le : 11 mai 2010, page 5310