



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

contractuels

Question écrite n° 73965

Texte de la question

M. Michel Issindou attire l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale sur le devenir des emplois de vie scolaire. En effet, dans le cadre du plan de cohésion sociale, le ministère de l'éducation nationale a proposé en 2005 la création de 45 000 emplois de vie scolaire. Ceux-ci sont répartis en deux catégories soit des contrats d'avenir (CA), soit des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Les fonctions des employés de vie scolaire sont variées allant de l'aide aux élèves handicapés, à l'assistance administrative au directeur en passant par l'accueil, la surveillance et l'encadrement des élèves, l'animation d'activités culturelles, artistiques ou sportives, l'encadrement des sorties scolaires, etc. Au fil du temps, ils se présentent donc comme des acteurs majeurs de la vie scolaire et ont su se rendre indispensables tant auprès des élèves et de leurs parents qu'auprès des directeurs d'établissement et il ne fait aucun doute, qu'à l'heure où l'on évoque la validation des acquis et de l'expérience, ces personnes se sentent directement concernées. Néanmoins, ces employés de vie scolaire seront remerciés à l'issue de leur contrat, privant le système éducatif de leurs compétences acquises et les privant eux-mêmes et de toute perspective d'avenir et d'indemnité puisque leur contrat de droit privé à durée déterminée ne donne pas lieu à indemnité en fin de contrat. Certes la vacance de leur poste devrait être temporaire puisque ces personnes seront rapidement remplacées. Néanmoins, cela présente deux inconvénients majeurs puisque, d'une part, il s'agira pour le personnel enseignant de former de nouveau une personne qui ne sera finalement opérationnelle qu'au bout de plusieurs mois et, d'autre part, de remettre sur le marché du travail des personnes compétentes qui, en cette période de crise du marché de l'emploi, auront certainement les plus grandes difficultés, surtout en ce qui concerne les plus âgées, à trouver un emploi conforme à leurs compétences. Cette situation ne les conduira en réalité qu'à un retour à la précarité. Il lui demande quels sont réellement les objectifs du Gouvernement en la matière et s'il peut lui faire part des solutions envisageables afin de pérenniser, s'ils le souhaitent, les personnels en poste à la fin de leur contrat.

Texte de la réponse

Les personnels recrutés sous contrats aidés relèvent des 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 ». 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 cinquante 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). 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). 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. D'autre part, 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 5 000 médiateurs de réussite scolaire depuis le 1er février 2009, puis de 10 000 contrats aidés supplémentaires à compter du 1er septembre 2009. L'académie de Grenoble dispose de 501 contrats supplémentaires au titre de ces nouveaux contingents. 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. À noter enfin 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. Michel Issindou](#)

Circonscription : Isère (2^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 73965

Rubrique : Enseignement : personnel

Ministère interrogé : Éducation nationale

Ministère attributaire : Éducation nationale

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 16 mars 2010, page 2862

Réponse publiée le : 29 juin 2010, page 7318