

Violette* a attaqué le lycée de Longuenesse aux Prud'hommes



Le 27 septembre 2016, le lycée employeur Blaise Pascal de Longuenesse a été condamné par les Prud'hommes de Saint-Omer à verser près de 3500 euros à une ancienne AVS en contrat CUI-CAE. Cette somme correspond au paiement de toutes les heures effectuées durant les deux années de contrat au motif du rattrapage des vacances scolaires, ainsi que les congés payés afférents. Le conseil des Prud'hommes a en effet estimé qu'il s'agissait d'une annualisation, et non d'une modulation, comme le prétend l'administration. Témoignage :

Quel était votre temps de travail ?

J'ai travaillé 26h par semaine payées 20h de janvier 2013 à octobre 2013, puis 24h payées 20h d'octobre 2013 à octobre 2014.

Pour quelles raisons avez-vous attaqué le lycée Blaise Pascal de Longuenesse aux Prud'hommes ?

Pour faire valoir mes droits ! On doit travailler 20h payées 20h et non travailler 24 ou 26h payées 20h ! Et j'espère que tous les collègues en contrat CUI-CAE feront reconnaître leurs droits !
Je travaillais dans une classe de CM2. J'ai découvert sur un groupe Facebook que l'annualisation était illégale. Sur ce groupe, on m'a recommandé un syndicat : le SNUipp-FSU.

Le 27 septembre, le lycée a été condamné sur l'annualisation de votre contrat. Pour quelle raison n'avez-vous pas fait appel pour qu'il soit condamné aussi sur le manque de formation professionnalisante ?

J'ai eu une formation PSC1, suite à ma demande, et 60h de formation d'adaptation à l'emploi. J'ai eu gain de cause aux Prud'hommes pour les heures effectuées. J'aurais pu aller plus loin mais mon avocat m'a dit que ce jugement était correct. De plus, je suis actuellement en formation pour obtenir le DEAES. J'ai donc pris ce qui m'était dû...

Avez-vous rencontré des difficultés dans cette procédure ?

Non. Je n'ai subi aucune pression. J'ai pris un avocat près de mon domicile, sur Saint-Omer.

Le lycée n'a pas fait appel de ce jugement. La condamnation du lycée étant définitivement entérinée, conseilleriez-vous aux collègues en contrat CUI-CAE de faire comme vous ?

Bien sûr que oui ! Nous sommes en France et la devise est « Liberté, Egalité, Fraternité ». Donc l'égalité doit être pour tous et toutes au niveau du droit du travail.

* Le prénom a été changé

Renouvellements de contrat

L'année scolaire se termine bientôt... Il est déjà temps de penser à votre futur contrat !

Le SNUipp-FSU 62 est là pour vous aider !

Contrat CUI-CAE : Vous pouvez être prolongé-e jusque 5 ans si vous avez plus de 50 ans et/ou si vous êtes reconnu-e RQTH. Vous pouvez être renouvelé-e jusque la retraite si vous avez plus de 58 ans. Vous pouvez également prolonger votre contrat pour achever une formation professionnelle déjà entamée.

Vous pouvez aussi postuler sur un contrat AESH. Si vous avez exercé au moins 2 années scolaires en contrat CUI-CAE, vous devez vous inscrire sur le portail SIATEN, envoyer CV, lettres de motivation et de recommandation à SAGER 62.

Contrat AESH : L'administration doit notifier son intention de renouveler le contrat 1 mois avant la fin du contrat pour les agents qui ont entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ou 2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté. Vous disposez ensuite de huit jours pour faire connaître votre réponse. **Attention :** surveillez vos courriers !

A l'issue de la 6ème année de CDD, l'administration doit proposer un CDI, et non un nouveau CDD. Un entretien professionnel est tenu au préalable.

Plus d'infos et courriers types sur : 62.snuipp.fr

Dans tous les cas, nous contacter le plus rapidement possible en cas de difficulté, pour que nous puissions intervenir.

Fenêtres sur cours Pas-de-Calais journal du SNUipp-FSU bimestriel prix 0,5€. Directrice de la publication : Dominique Dauchot. Rédaction : Sabrina Bamouhami, Arnaud Delplanque, Déborah Lassalle, Jérôme Pannier, Laurence Pontzeze, David Scarpa, Maxime Vasseur. CPPAP 0420507249 - ISSN 1165-6417 Ce bulletin vous a été envoyé grâce au fichier informatique du SNUipp-FSU 62. Conformément à la loi du 08.01.78 vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant au SNUipp-FSU 62 Maison des sociétés, 16 rue A. Briand 62000 Arras. IPNS



Fédération Syndicale Unitaire



SNUipp-FSU

* Le prénom a été changé



Journal Départemental du SNUipp-FSU
Syndicat de la profession

SNUipp Pas de Calais
Maison des sociétés
16 rue Aristide Briand
62000 Arras
tél/fax : 03 21 51 72 26



Date de dépôt :

le 06/03/17

Journal spécial

CUI-CAE et AESH



Pour un véritable emploi statutaire des AESH

Le décret du 27 juin 2014 créant les contrats d'AESH et la transformation, depuis la rentrée 2016, des contrats CUI-CAE en AESH n'ont apporté de solution satisfaisante ni pour les personnels, ni pour les élèves et les parents d'élèves concernées. Malgré une demande sociale forte, la professionnalisation annoncée n'y répond pas.

Exiger, pour les accompagnants d'élèves en situation de handicap, des emplois statutaires, à temps complet, avec des salaires décents, fait partie des principales revendications du SNUipp-FSU.

Le manque de formation et d'information, la désorganisation administrative dans la gestion des contrats et des durées de contrat très limitées rendent la situation professionnelle de ces personnels très précaire et incertaine.



...Snuipp-FSU 62...courriel snu62@snuipp.fr...site 62.snuipp.fr...

MARS 2017 - supplément 2 du journal 178 de JANVIER 2017 - journal du SNUipp-FSU 62 - CPPAP 0420507249 - ISSN 1165-6417

Droits et missions

Surveiller la récréation ?

Textes de référence : - circulaire 97-178 du 18 septembre 1997
- décret 2012-903 du 23 juillet 2012

Les personnels en contrat CUI-CAE et AESH n'ont pas pour mission la surveillance des récréations. Cette mission n'est imposée que si la notification MDPH le stipule. Si cette notification précise que l'accompagnant doit accompagner l'élève en question lors des récréations, le salarié n'accompagne que cet élève. Les missions du salarié doivent être précisées par l'ESS et figurer dans le PPS. **Dans tous les cas, les salariés en contrat CUI-CAE et AESH ne font jamais partie du taux d'encadrement et les élèves sont placés sous l'unique responsabilité des enseignants.**

Aller à la piscine ?

Texte de référence : Circulaire 2011-090 du 7 juillet 2011

L'activité « piscine » est une activité scolaire. Le personnel en contrat AESH ou CUI-CAE accompagne l'élève et l'aide, si nécessaire, à l'habillage et au déshabillage. Il peut également assurer son accompagnement dans l'eau afin de l'aider dans les différentes situations proposées. **Si la notification MDPH n'aborde pas ce point, la présence dans l'eau du salarié n'est pas obligatoire.** La procédure d'agrément concerne les seuls intervenants bénévoles extérieurs (les parents par exemple). Elle ne s'applique pas aux agents publics relevant du ministère de l'Éducation nationale. Par extension, **les salariés en contrat CUI-CAE et AESH n'ont pas besoin d'agrément, et ne font jamais partie du taux d'encadrement.** L'enseignant et le maître-nageur restent responsables de l'enfant.

Prendre en charge des groupes d'élèves ?

Texte de référence : Circulaire 92-196 du 3 juillet 1992

Des intervenants extérieurs peuvent participer aux activités d'enseignement dans les écoles maternelles et élémentaires. Mais si l'enseignant doit savoir constamment où sont ses élèves, il peut se trouver déchargé de la surveillance de groupes d'élèves confiés à des intervenants extérieurs. Il n'y a donc pas obligation qu'il ait constamment tous les élèves sous les yeux. Cependant, la circulaire parle d'intervenants extérieurs (un moniteur sportif par exemple) qui ont en charge un groupe d'élèves. Salariés de l'Éducation Nationale, les personnels en contrat CUI-CAE et AESH ne peuvent pas être considérés comme « intervenants extérieurs ». Par conséquent, **en aucun cas un salarié en contrat AESH ou CUI-CAE ne peut rester seul avec un ou plusieurs élèves. En cas d'incident, la responsabilité des enseignants serait engagée.**

Avoir droit au Pass Education ?



Une circulaire publiée au B.O. du 2 février 2017 élargit l'octroi du Pass Éducation à l'ensemble des personnels exerçant dans les établissements scolaires rémunérés par l'État : personnels administratifs, de surveillance, des CIO, ainsi que les AESH et les personnels en CUI-CAE. Le Pass Éducation donne un accès gratuit aux musées nationaux, et à des réductions dans de nombreux sites et monuments. Suite à des demandes répétées du SNUipp-FSU, le ministère avait annoncé cet élargissement en juillet 2016.

Pour les collègues en contrat CUI-CAE (quelque soit les missions) et AESH, il suffit d'en faire la demande au directeur-trice d'école, ou au chef d'établissement. En cas de rupture de stock, les directeurs-trices et les chefs d'établissement doivent demander des exemplaires vierges au rectorat.

Droits et missions

Accompagner une sortie scolaire ?

Texte de référence : Note du Ministère de l'Éducation Nationale du 2 février 2016

1) **L'enseignant organise une sortie régulière ou occasionnelle respectant les horaires habituels du salarié en contrat CUI-CAE ou AESH (exemple: activités à la médiathèque).** Le salarié en contrat CUI-CAE ou AESH participe à la sortie et n'accompagne que l'élève dont il a la charge. Le salarié ne fait pas partie du taux d'encadrement.

2) **L'enseignant organise une sortie régulière ou occasionnelle débordant des horaires habituels du salarié en contrat CUI-CAE ou AESH (exemple: voyage d'une journée en Angleterre).** Le salarié n'est pas obligé de participer à la sortie. S'il participe, il n'accompagne que l'élève dont il a la charge. Le salarié ne fait pas partie du taux d'encadrement.

CUI-CAE : En cas de participation, les heures supplémentaires ne seront pas payées. Le lycée employeur doit envoyer au salarié un avenant au contrat modifiant les horaires de la journée au minimum 15 jours avant le voyage. Les heures effectuées en plus seront intégralement comptées comme du temps de travail et devront être récupérées dans la semaine, afin de préserver le nombre d'heures de travail hebdomadaire inscrit sur le contrat de travail.
AESH : En cas de participation, les heures supplémentaires ne seront pas payées. Salarié de droit public, l'AESH est couvert en cas d'accident, durant toute la durée de la sortie.

3) **L'enseignant organise un voyage avec nuitées (classe de neige, classe verte, classe de mer, voyage à l'étranger...)**

CUI-CAE : Sa participation est interdite par le Ministère de l'Éducation Nationale.

AESH : Le salarié n'est pas obligé de participer à la sortie. S'il participe, il ne fait pas partie du taux d'encadrement, et n'accompagne que l'élève dont il a la charge. Les heures supplémentaires ne seront pas payées. Salarié de droit public, l'AESH est couvert en cas d'accident, durant toute la durée de la sortie. En aucun cas le financement du voyage ne peut être pris en charge par la famille de l'élève concerné. Des aides financières peuvent être proposées par la MDPH.

Dans les deux derniers cas, si le salarié en contrat CUI-CAE ou AESH ne participe pas au voyage, l'administration doit trouver un AESH de droit public volontaire pour accompagner l'élève lors du voyage. Dans le cas contraire, et en dehors de problèmes de sécurité spécifiques et rares, les équipes pédagogiques doivent donc tout mettre en œuvre pour permettre aux élèves en situation de handicap de participer aux sorties dans les meilleures conditions possibles.



Droits syndicaux

Se syndiquer : Tous les salariés, du public ou du privé, ont le droit de se syndiquer. Se syndiquer permet de rester informé, d'être défendu individuellement et collectivement. Ni l'employeur ni l'administration n'ont connaissance des noms des collègues syndiqués.

Réunions d'information syndicales : Les salariés en contrat CUI-CAE et AESH ont droit à 3 réunions d'informations syndicales de 3 heures, sur le temps de travail, par année scolaire. Ces réunions sont payées et n'ont pas d'incidence sur les renouvellements de contrat. Il faut prévenir l'IA de sa participation au moins 48 heures avant.

Stages syndicaux : Les salariés en contrat CUI-CAE et AESH ont droit à 12 jours de stages syndicaux, sur le temps de travail, par année scolaire. Ces journées sont payées et n'ont pas d'incidence sur les renouvellements de contrat. Il faut prévenir l'IA de sa participation au moins 1 mois avant.

Faire grève : En cas de participation à une grève, les personnels en contrat CUI-CAE et AESH ne préviennent pas 48h avant, comme les enseignants. Ils peuvent informer l'administration et le lycée employeur le jour même. Les AESH ont un retrait d'1/30ème de salaire par jour de grève, quelque soit le nombre d'heures de travail non effectuées. Les CUI-CAE ont un retrait d'une heure de salaire par heure de grève.

Annualisation, modulation... Késako ???

Que dit le Code du Travail ?

L'article **L.5134-26 du Code du Travail** stipule que, pour les CUI-CAE, « la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire ». Il précise également que « cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié ». Ce qu'a tenté d'expliquer le recteur de Lille dans son courrier du 8 décembre 2016 adressé au SNUipp-FSU 62, pour justifier les 24h de travail payées 20h des salariés en contrat CUI-CAE. Selon l'administration, il s'agirait d'une modulation...

Modulation n'est pas annualisation !

La « modulation » imposée par l'administration s'apparente à une annualisation du temps de travail. Dans la mesure où l'école est fermée pendant 16 semaines (alors que les salariés en contrat CUI-CAE ont 5 semaines de congés payés), les heures sont réparties sur les 36 semaines d'ouverture. Ce qui fait des semaines de travail de 24 heures pendant les semaines d'ouverture et des semaines de 0 heure les semaines de vacances.

Or c'est incompatible avec l'article **L.3141-29 du Code du Travail** qui précise que « lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés ». Cet article s'applique même lorsque la fermeture de l'entreprise au-delà de la durée des congés légaux est motivée par des circonstances extérieures, telles que le rythme de l'activité scolaire. C'est une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation (n°94-43718 du 17/12/1997 ou n°88-44433 du 10 juin 1992).

La « modulation » sous forme d'annualisation pratiquée par l'éducation nationale est donc illégale. La seule modulation possible via l'article **L.5134-26 du Code du Travail** permet uniquement un partage de l'année en semaines travaillées « pleines » compensées par d'autres semaines travaillées « creuses », forcément supérieures à 0 heures... Exemple : une semaine à 24h, la semaine suivante à 16h, afin de garder dans le mois une moyenne de 20h par semaine.

Face à cet argument, l'administration répond que si les personnels ne souhaitent pas effectuer les 24h demandées mais travailler 20h par semaine, alors elle pouvait proposer aux personnels de travailler hors période scolaire ... Encore faudrait-il rappeler qu'aucun cadre légal ne permet aux salariés en contrat CUI-CAE de travailler durant les va-

cances scolaires, sans élève, sans directeur d'école, dans un établissement fermé ou utilisé par la municipalité...

Des règles strictes

La modulation rendue possible par l'article **L.5134-26 du Code du Travail** obéit à des règles strictes :

- ▶ elle doit être prévue dans la convention préalable au contrat de travail ;
- ▶ un calendrier prévisionnel hebdomadaire du temps de travail (semaines pleines et semaines basses) doit être établi dans les 15 jours qui suivent la prise de poste et être cosigné par le salarié. Cette répartition doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail. En aucun cas il ne peut y avoir de semaine à 0h.

Des droits à respecter

Les droits à congés payés s'acquièrent au fil du temps à raison de 2,5 jours par mois travaillé. Ils sont individuels et tiennent compte de la date de recrutement et de la durée du contrat. En cas de rupture anticipée de contrat et si les droits à congés n'ont pas été épuisés, les heures dues à ce titre doivent être rémunérées. L'éventuel planning prévisionnel de modulation doit donc comporter précisément ces périodes de congés payés. Ce document sera déterminant pour tout recours éventuel futur aux prud'hommes.

L'avis du Ministère

Lors d'une audience avec le SNUipp-FSU le 28 novembre 2016, le ministère a repris notre argumentation différenciant la modulation des contrats CUI-CAE de l'annualisation sur l'ensemble de l'année scolaire. Pour le ministère, les salariés en contrat CUI-CAE ne peuvent travailler au-delà du temps de travail spécifié sur leur contrat sous prétexte de compenser les semaines de congés scolaires. Le ministère « sensibilisera » le réseau des gestionnaires de CUI-CAE notamment par le biais de l'application de gestion des CUI-CAE « mikado » et la foire aux questions afférente. Il met également à disposition un modèle de contrat de travail avec un emploi du temps en annexe clair sur cette appréciation de la modulation. Le SNUipp-FSU insiste auprès du ministère pour exiger un texte cadrant les pratiques locales...

Un appui juridique

Dans un arrêt du 22 octobre 2015, la Cour de cassation a confirmé le jugement de la cour d'appel de Reims qui est favorable au salarié et a contraint l'employeur à payer des heures complémentaires à l'AVS. Le lycée de Longuenesse a été condamné en septembre 2016. D'autres procès sont actuellement en cours ... A suivre...

Instituteur	Votre cotisation en €	Coût réel Après déduction d'impôts en €
8	146	50
9	154	53
10	163	56
11	179	61
PE		
3	141	48
4	147	50
5	152	52
6	163	56
7	172	59
8	185	63
9	196	67
10	209	72
11	229	78
PE HC		
1	175	60
2	197	67
3	209	72
4	221	76
5	239	82
6	255	87
7	270	92
PEGC		
6	145	50
7	153	53
8	161	55
9	167	57
10	177	61
11	188	64
PEGC HC		
5	213	73
6	228	78
PEGC cl. excep.		
2	231	79
3	242	83
4	256	88
5	270	92

Bulletin d'adhésion 2016/2017

Se syndiquer, c'est contribuer :
 - à la défense des intérêts matériels et moraux des personnels actifs et retraités.
 - au développement du service public d'Éducation.
 - au maintien de l'unité de la profession grâce à un syndicat indépendant, unitaire, pluraliste et démocratique, dans la **Fédération Syndicale Unitaire.**

Retraités		
Pension inférieure à 1500 €	110	37
Pension inférieure à 2000 €	138	47
Pension supérieure à 2000 €	158	54
STAGIAIRE		
Etudiant-e	45	15
Disponibilité	45	15
Congé parental	45	15
AVS/EVS	45	15

Temps partiel : Appliquez la formule :
 [(cotisation temps plein - 78 €) x quotité] + 78 €

Montant de la cotisation Euros
 par chèque (s) à l'ordre du SNUipp Pas de Calais
 par prélèvements en fois (dernier prélèvement début juin maxi) ⇨ remplir l'autorisation de prélèvement ci-dessous et joindre un RIB ou RICE.

Les autorisations de prélèvement sont valables pour l'année scolaire en cours. Elles seront renouvelées par tacite reconduction et cesseront sur simple demande de votre part. A chaque rentrée scolaire vous recevrez un courrier de mise à jour de votre situation.

Crédit d'impôts
 En 2018, vous pourrez déduire 66 % de la cotisation syndicale de votre impôt sur le revenu de 2017. Si vous n'êtes pas imposable, ce montant vous sera remboursé par l'administration fiscale.

NOM.....
 NOM de jeune fille.....
 Prénom.....
 Date de naissance..... Sexe : M F
 Adresse.....
 Code Postal..... Ville.....
 E-mail.....
 Tél.....
 Établissement scolaire de rattachement :.....
 Adresse.....
 Code Postal..... Ville.....

Adj. Mat. Adj. Elém.
 Adj. SEGPA/EREA Adj. Spé.
 Dir.....classes Dir. Spé
 EMF/CPC/CPA IEN
 ZIL / Brigade (stage, congé)
 décharge de dir. TRS
 AVS / EVS Retraité-e
 autres cas (préciser).....

Travaillez-vous à temps partiel?
 non oui quotité %

Nomination
 à titre déf. à titre pro.
 Congé formation
 Disponibilité CLD/CLM
 Congé parental

Je me syndique à la section Pas de Calais du Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des Ecoles et PEGC.
 Je demande au SNUipp Pas de Calais de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions paritaires et l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et des traitements automatisés dans les conditions fixées par les articles 26 et 27 de la loi du 06-01-78. Cette autorisation est révocable par moi-même dans les mêmes conditions que le droit d'accès en m'adressant au SNUipp Pas de Calais.
 Le..... Signature.....

Mandat de Prélèvement SEPA CORE

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le syndicat SNU IPP à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNU IPP.
 Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez signée avec elle.
 Une demande de remboursement doit être présentée :
 - dans les 5 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé,
 - sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Référence Unique Mandat (réservé au créancier) :

Paiement : Récurrent

Veillez compléter tous les champs (*) du mandat, joindre un RIB ou RICE, puis adresser l'ensemble au créancier

Débiteur Vos Nom Prénom(*) : Votre Adresse (*) : Code postal (*) : Ville (*) : Pays (*) :	Identifiant Créancier SEPA : FR 54 ZZZ 406244 Nom : SNU IPP 62 Adresse : 16 rue Aristide Briand Code postal : 62000 Ville : ARRAS Pays : FRANCE
IBAN (*) : BIC (*) :	Le (*) : A (*) :

Signature (*) :

SE SYNDIQUER ?
UNE VRAIE BONNE IDÉE.
 POUR SON MÉTIER - POUR SOI-MÊME - POUR LES ÉLÈVES.
 SE SYNDIQUER, C'EST **Utile**
<https://adherer.snuipp.fr> 66% de la cotisation sont remboursés sous forme de crédit d'impôt.

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à être utilisées par le créancier pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'opposition, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Note : Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

