

## Emplois vie scolaire

Le ministère recrute des emplois vie scolaire (EVS) afin d'aider les directeurs d'école dans l'exercice de leurs fonctions, notamment dans l'accomplissement de tâches matérielles et d'accueil, liées au fonctionnement de l'école. Afin de répondre à l'exigence de mettre en place les moyens humains nécessaires à la scolarisation en milieu ordinaire des enfants handicapés, une mission d'aide à la scolarisation des élèves handicapés peut être également confiée à des EVS.

### 1 - Statut des emplois vie scolaire affectés dans les écoles à la rentrée 2006

Ces recrutements ont lieu par des contrats d'avenir (CAV) de droit privé à durée déterminée et à temps partiel dont le régime est fixé aux articles L 322-4-10 et suivants du code du travail.

Ces contrats sont conclus par les établissements publics locaux d'enseignement, collèges et lycées. En effet, les écoles primaires ne disposant pas de la personnalité morale, c'est un établissement public local d'enseignement (EPL) support, désigné à l'échelon académique par secteur géographique, qui est juridiquement l'employeur des emplois vie scolaire (article L.421-10 du code de l'éducation).

### 2 - Conditions de recrutement

Les EVS recrutés au titre de l'année 2006-2007, sont engagés à titre dérogatoire pour une durée maximale de 10 mois, la date butoir d'expiration des contrats étant fixée au 30 juin 2007 et sachant que la durée minimale des CAV est de six mois (cf circulaire interministérielle du 3 avril 2006 et accord cadre avec la DGANPE du 22 juin 2006).

Peuvent seuls conclure un contrat d'avenir les bénéficiaires de l'allocation du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés.

#### Démarches préalables à l'embauche

Pour ce qui concerne les écoles, la décision de création de postes d'EVS est prise par l'inspecteur d'académie.

Le directeur de l'école concernée est associé à la procédure de recrutement en vertu de l'article L.421-10 du code de l'éducation. Les candidatures sont examinées par le directeur dans les conditions précisées par l'inspecteur d'académie.

Une fois l'accord du directeur donné sur une candidature, le dossier de candidature accompagné de la fiche de poste est adressé à l'inspection académique qui rassemble les éléments nécessaires au recrutement :

- demande d'extrait de casier judiciaire (traitement sous 5 jours par voie électronique) ;
- visite médicale d'embauche en application de l'article 20 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 (voir la lettre circulaire DAFC2 n°431 du 9 décembre 2005, cette visite étant remboursée à l'employeur par le CNASEA pour les agents affectés dans le 1er degré).

Afin d'aider le directeur dans cette tâche, des fiches de poste figurent en annexe de la circulaire interministérielle du 3 avril 2006 relative à la programmation 2006 des recrutements de contrats aidés au ministère de l'éducation nationale comportant le détail des compétences attendues.

Une personne référente doit être désignée dans chaque inspection académique pour être notamment le correspondant des services départementaux de l'ANPE (centralisation des offres d'emploi, localisation des écoles concernées...) selon la circulaire interministérielle du 3 avril 2006 précitée.

Les dossiers complets comprenant la liste des candidats retenus (avec mention des écoles d'exercice, des fonctions exercées et l'organisation du service de l'agent), les extraits de casiers judiciaires, les certificats médicaux des visites d'embauche, les conventions cadre signées par l'ANPE et les formulaires complétés de prise en charge financière complémentaire sont adressés par les services académiques à l'EPLE employeur.

### **Conclusion du contrat de travail**

Une délibération du conseil d'administration de l'EPLE support autorise le recrutement de bénéficiaires de contrats aidés.

Un exemplaire du contrat signé (voir en annexe) par les deux parties doit être remis au salarié dans les meilleurs délais, de préférence avant le début d'exécution de la relation de travail, pour éviter tout risque de requalification en contrat à durée indéterminée.

L'EPLE, en tant qu'employeur des EVS, assure la gestion administrative et financière de ces contrats.

Il appartient au directeur d'école de rendre l'EPLE destinataire des documents et informations liés à l'exécution de ces contrats : suspension du contrat, rupture anticipée, modification des missions, de l'emploi du temps, participation à des actions de formation, congés de maladie, dates des congés payés....

## **3 - Exécution du contrat**

Les EVS affectés dans les écoles sont placés sous l'autorité fonctionnelle du directeur d'école.

### **Fonctions**

Les EVS dans les établissements du premier degré sont chargés d'exercer notamment les missions suivantes (Voir les exemples de fiche de poste figurant dans le guide pratique des emplois vie scolaire) :

- aide à la scolarisation des élèves handicapés (assistance pour les déplacements, aide à la socialisation);
- assistance administrative aux directeurs d'école (fonctions administratives, de logistique et de fonctionnement de l'école).

Les EVS chargés d'une mission d'assistance administrative peuvent participer ponctuellement à des tâches d'accompagnement des élèves sous l'autorité du directeur d'école à condition que ce soit prévu dans leur contrat.

En effet, les missions doivent être indiquées dans le contrat de travail : le directeur peut demander à l'EVS de faire tout ce qui est prévu dans son contrat.

Le ou les lieux d'exercice des fonctions sont également mentionnés dans le contrat.

Les emplois vie scolaire chargés d'une aide à la scolarisation des élèves handicapés ne se substituent pas aux assistants d'éducation auxiliaires de vie scolaire individuels, qui ont pour mission exclusive l'aide à l'accueil et à l'intégration individualisés des élèves handicapés pour lesquels cette aide est reconnue nécessaire par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

### **Période d'essai**

La période d'essai des personnes recrutées par CAV est fixée à un mois, en application de l'article L.322-4-12 du code du travail.

Cette période permet à l'employeur de tester les aptitudes du salarié à occuper l'emploi proposé. C'est au directeur d'école qu'il appartient de procéder à cette évaluation et, le cas échéant, de demander à l'EPLE employeur qu'il soit mis fin au contrat.

Pendant cette période, l'employeur comme le salarié peuvent mettre fin au contrat sans préavis.

### **Obligations de service (modulation)**

La durée hebdomadaire de service est fixée au maximum à 26 heures, mais pour tenir compte des périodes de vacances scolaires, elle peut être modulée sur tout ou partie du contrat dans les conditions fixées par l'article L. 322-4-12 du code du travail.

Cette modulation, dans la limite d'un tiers, peut porter sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an ou sur la durée d'exécution du contrat, la durée hebdomadaire soit égale en moyenne à 26 heures. Pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectuées est réputé égal à 26.

C'est le directeur d'école qui détermine l'organisation du service de l'EVS dans le respect des termes du contrat.

Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail sur l'année est communiqué par écrit par le directeur d'école au salarié au moins 15 jours ouvrés avant la période annuelle de référence. La modification éventuelle de cette programmation doit également respecter un délai de prévenance de 15 jours.

### **Protection sociale**

Les personnes recrutées par CAV relèvent du régime général de la sécurité sociale.

En cas d'arrêt de travail pour raison de santé (maladie, maternité, accident de travail), le contrat de l'intéressé est suspendu (article L. 122-24-4 du code du travail) et le salarié perçoit les indemnités journalières des caisses de sécurité sociale.

Néanmoins, une adhésion volontaire de l'agent à la mutuelle générale de l'éducation nationale est possible, permettant au salarié d'être indemnisé pendant le délai de carence de trois jours et de percevoir un complément aux indemnités journalières.

Dans le cas où les certificats d'arrêt de travail sont adressés au directeur d'école, il doit les transmettre sans délai à l'EPLE employeur.

## **Discipline**

En cas de difficultés ou de fautes commises par l'agent dans l'exercice de ses fonctions, le directeur d'école doit faire part de ses remarques éventuelles au chef de l'EPLE support signataire du contrat de travail, seul détenteur du pouvoir disciplinaire (article L. 122-40 du code du travail).

## **Congés annuels**

En vertu des dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail, les personnes recrutées sur des emplois vie scolaire bénéficient d'un droit à congés payés dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif, sachant que l'acquisition des droits s'opère dès la 1ère heure de travail (article L. 122-3-3 du code du travail).

Par ailleurs, le nouveau modèle de contrat des emplois vie scolaire dans l'enseignement primaire indique que, afin de rendre compatibles les dates de congés avec le fonctionnement de l'école, celles-ci sont à définir avec l'accord du directeur d'école et selon les nécessités du service, dans le cadre des congés scolaires.

Le directeur d'école et le chef de l'EPLE support doivent faire en sorte que les EVS bénéficient de la totalité de leurs congés avant le terme de leur contrat.

## **Formation**

Le contrat d'avenir prévoit obligatoirement des actions de formation et d'accompagnement de son titulaire.

Les formations peuvent avoir lieu pendant ou hors temps de travail dans la limite de la durée légale du travail. Les agents s'engagent à suivre ces actions.

Par ailleurs, les personnes recrutées dans ce cadre pour assurer des fonctions d'aide à l'accueil d'élèves handicapés bénéficient de la formation spécifique organisée pour les assistants d'éducation auxiliaires de vie scolaire.

## **Suspension du contrat**

La loi permet aux personnes recrutées en contrats d'avenir de suspendre leur contrat afin d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Comme pour tous les contrats à durée déterminée (article L. 122-3-5), la suspension des CAV, quel qu'en soit le motif, ne modifie pas l'échéance du contrat.

## **Fin de contrat / rupture anticipée**

Les contrats d'avenir peuvent être également rompus selon le droit commun applicable aux contrats à durée déterminée : accord des parties ou en cas de faute grave ou de force majeure (article L. 122-3-8).

La procédure de rupture anticipée à la demande du directeur d'école, notamment le licenciement pour faute grave, ne peut être mise en œuvre que par le chef de l'établissement employeur, en tant que titulaire du pouvoir disciplinaire et d'après les éléments de faits communiqués par le directeur d'école.