



Paris, le 16 mars 2010

Note d'information n° 2010-02

Aux Présidents d'UDOGEC / UROGEC

Pour information à :

M. le Secrétaire Général de l'Enseignement Catholique
MM les Membres du Conseil d'Administration
MM les Secrétaires Techniciens
MM les Directeurs Diocésains

Objet : Emploi de Vie Scolaire (EVS)

Madame, Monsieur,

Alors que le SGEN vient de notifier dans les plus brefs délais aux CAEC les 450 emplois de vie scolaire que le Ministère de l'Education Nationale a accordés à l'Enseignement Catholique, il paraît essentiel de faire un point sur cette question.

1. Qu'est-ce qu'un EVS ?

Il s'agit d'un emploi de vie scolaire, la qualification professionnelle associée à cet emploi est « auxiliaire », ainsi les emplois de vie scolaire sont occupés par des auxiliaires de vie scolaire.

Les missions :

Les missions des Emplois Vie Scolaire (EVS) dans les établissements sont :

- l'aide à l'accueil des élèves handicapés,
- l'aide à l'accueil de tous les élèves,
- l'assistance administrative des chefs d'établissement ou directeur d'école,
- l'aide à l'utilisation des nouvelles technologies,
- l'aide à l'encadrement des élèves (sorties scolaires),
- l'aide à l'animation d'activités culturelles, artistiques ou sportives.

Les 450 emplois d'EVS ont pour vocation de compenser les emplois d'Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS) que l'Etat, malgré ses obligations en matière de scolarisation et de compensation du Handicap, n'assume pas.

Qu'est-ce qu'un AVS-I ?

Les Auxiliaires de vie scolaire individuels participent à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés au sein de l'établissement, en les assistant pour tous les gestes de la vie quotidienne dans lesquels ils manquent d'autonomie ou en sont dépourvus : déplacements, manipulation de matériel, communication, répétition, hygiène etc.

Ils sont recrutés et gérés par l'inspection académique qui s'appuie sur les avis d'affectation de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Ils sont malheureusement trop peu nombreux par rapport aux besoins. Ils manquaient 660 AVS dans nos établissements.

D'où la solution par défaut proposée par l'Etat.

Les personnes recrutées n'exercent pas de missions pédagogiques et ne se substituent pas à des titulaires. Elles bénéficient en l'état actuel des dispositifs accompagnants ces emplois d'une formation qui débute au moment de l'embauche de ce personnel.

2. Comment sont recrutés les salariés et sur quelle base contractuelle ?

Le contrat associé à ces emplois :

Il s'agit aujourd'hui exclusivement de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) réalisés dans le cadre du nouveau dispositif contrat unique d'insertion (CUI).

Le CAE, en effet aujourd'hui, la forme du CUI réservé aux employeurs du secteur non marchand.

Jusqu'au 1^{er} janvier dernier ces emplois pouvaient également faire l'objet d'un contrat d'avenir (CA). Depuis cette date, le dispositif a été abrogé. Il n'est donc plus possible de conclure de CA, néanmoins, les contrats en cours au 1^{er} janvier continuent de s'appliquer sans changement au-delà de cette date, et ce, jusqu'à la date d'échéance prévue de la convention.

L'objet de ces contrats est de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Les personnes visées par ces emplois sont des bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés).

Le CAE est un CDD (ou un CDI) conclu dans le cadre d'une **convention tripartite** : employeur, Etat (Pôle emploi), salarié.

Elle est à une durée déterminée minimale de 6 mois.

Elle peut (ainsi que le contrat) cependant être prolongée dans la limite d'une durée totale de 24 mois, ou de 5 ans pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Dans le « dispositif Etat », ces emplois sont généralement rémunérés sur la base du SMIC horaire (voir *infra*) et font depuis le 1^{er} janvier l'objet de la mise en œuvre d'actions d'accompagnement professionnel obligatoires contrairement aux CAE ancienne version.

Pour ces actions, il est important d'évaluer rapidement les besoins afin de mettre en place des dispositifs opérationnels et des financements via l'OPCA EFP.

A noter que le renouvellement de la convention ne sera accordé que si un bilan des actions visant l'insertion durable du salarié est réalisé en cours de contrat.

De même, il sera impossible de signer une nouvelle convention sans bilan préalable des actions d'accompagnement et d'insertion durable du CAE conclu antérieurement.

Aides et exonérations

Aide financière de l'Etat :

La convention individuelle conclue pour permettre une embauche en CUI-CAE ouvre droit à une aide financière dont le montant est modulé en fonction :

- de la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur ;
- des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié ;
- des conditions économiques locales ;
- des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié.

Le montant de l'aide ne peut excéder 95 % du montant brut du SMIC par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail : les taux de prise en charge déterminant son montant sont fixés par un arrêté du préfet de région, en fonction des critères énumérés ci-dessus et compte tenu, le cas échéant, des statistiques publiques de l'emploi dans la région.

L'aide, versée mensuellement n'est soumise à aucune charge fiscale.

Exonération de cotisations :

Les embauches réalisées en CUI-CAE donnent droit à l'exonération :

- des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée de la convention.
Le montant de cette exonération est égal à celui des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales correspondant à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement ; les cotisations afférentes à la partie de la rémunération qui excède ce montant ne donnent pas lieu à exonération.
- de la taxe sur les salaires
- de la taxe d'apprentissage
- des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Les aides et les exonérations prévues au titre du CUI-CAE ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'État à l'emploi.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le nombre d'heures rémunérées pris en compte pour le calcul de l'exonération est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait accomplie s'il avait continué à travailler et de la part de la rémunération restée à la charge de l'employeur et soumise à cotisation.

Le nombre d'heures rémunérées ainsi déterminé ne peut excéder au titre du mois civil considéré la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

A noter que pendant toute la durée du contrat, le salarié en CAE n'est pas comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise pour l'application d'obligations liées à un franchissement de seuils, sauf pour la tarification accidents du travail ou maladies professionnelles ; C. trav., art. L. 1111-3).

Statut du salarié

Enfin, bien que pris en charge par l'Etat à hauteur de 95% du SMIC, ces emplois représentent un coût pour les établissements à très faibles moyens, dans la mesure où les dispositions de l'annexe 6 de la CC PSAEE prévoient l'application des dispositions conventionnelles plus favorables notamment en terme de salaire, d'accessoires de salaire, d'avantages divers (exonération contribution des familles etc.) Autrement dit, les salariés bénéficiaires de ce contrat sont rémunérés au minimum conventionnel (supérieur au SMIC).

L'horaire hebdomadaire minimum des salariés en CAE est de 20 heures par semaine.

S'agissant d'un plancher, le recours au temps plein n'est bien entendu pas exclu.

A noter que les salariés à temps plein ou à temps partiel de plus de 80% d'un temps plein peuvent travailler sur un rythme de modulation de leur temps de travail ; pour un salarié ayant un temps de travail en dessous de 80% d'un temps plein on pourra appliquer le régime du temps partiel annualisé (accord RTT du 15 juin 1999).

3. Quelle procédure pour bénéficier d'un EVS ?

Les emplois sont gérés au niveau des CAEC et c'est à ce niveau que sont prises les décisions de répartition de ceux-ci.

Les pôles emploi proposent par ailleurs des services d'information permettant aux chefs d'établissement d'obtenir tous renseignements utiles à leur démarche hors affectation des postes.

En tout état de cause les recrutements sont effectués sur la base de listes de candidats mis à disposition des chefs d'établissement par les pôles emploi, listes à partir desquelles ils effectuent le recrutement des candidats. Dans l'hypothèse d'un recrutement direct, le candidat retenu devra avoir été identifié par pôle emploi.

Glossaire :

AAH : Allocation aux Adultes Handicapés
ASS : Allocation de solidarité spécifique
ATA : Allocation Temporaire d'Attente
CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CUI : Contrat Unique d'Insertion
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
RSA : Revenu de Solidarité Active

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Rédacteur de la note :
Jean-René LE MEUR

Jean-Marie LELIEVRE
Secrétaire Général de la FNOGEC

