

EVS : le bilan 1 an après !

La rentrée scolaire 2005 avait vu l'arrivée des « emplois vie scolaire » dits EVS. Un an plus tard, un premier bilan s'impose. Petit état des lieux...

Les personnes embauchées comme EVS peuvent l'être soit en Contrat d'avenir (CA) soit en en contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE). Dans l'enseignement, les conditions des CAE et des CA sont un peu particulières, mais pas plus avantageuses qu'ailleurs :

En contrat d'avenir : On présente souvent les contrats d'avenir dans l'éducation nationale comme des contrats d'un an, mais en fait, la durée inscrite dans le contrat est de 10 mois. On ne sait donc pas, en cas de renouvellement, quelles seront les ressources : allocations chômage, retour au RMI, à l'ASS ou à l'API ? Concernant la rémunération, c'est 26 heures de travail par semaine, payées au SMIC.

En contrat d'accompagnement à l'emploi : Un CAE peut être conclu pour une durée de 6 mois à 2 ans. Le renouvellement est possible 2 fois, dans la limite de 24 mois. Le CAE a une durée hebdomadaire de 20 heures minimum (26 heures dans les faits avec l'annualisation du temps de travail dû aux vacances scolaires), mais peut faire plus selon le poste. Payé au SMIC horaire, la rémunération est mini.

Par contre les subventions que reçoit l'Education Nationale pour ces contrats sont maxi :

En CAE pour un jeune de moins de 26 ans la subvention est de 90% du salaire, de 95% s'il est demandeur d'emploi depuis plus d'1 an. Pour les plus de 26 ans, la subvention est 75%.

En CA, l'employeur reçoit une aide forfaitaire de 430 euros (qui correspond à l'allocation que touchait le bénéficiaire des minima sociaux embauché... sauf que la majorité des Rmistes seuls ne touchent que 380 euros !) sans compter les exonérations de charges.

Ces contrats ultra précaires participent à l'appauvrissement des personnes qui les subissent mais participent aussi à la casse du service public d'éducation ainsi qu'à celle de la protection sociale solidaire.

Formation non obligatoire

Que les personnes embauchées en CAE par l'Education Nationale ne se fassent pas d'illusions ! La formation n'étant pas obligatoire dans ce type de contrat, on les renvoie vers le droit commun. Quand on ne leur demande pas tout simplement, à la signature du contrat, de cocher la case « non » de la rubrique « formation »...

Pour les CA, même si officiellement la formation est obligatoire, ça n'est pas mieux. Il suffit de cocher la case « formation interne / adaptation au poste de travail », et le tour est joué ! L'employeur doit remettre à l'employé

un exemplaire de la convention Etat-employeur, à l'embauche de ce dernier. Malgré les exonérations importantes de cotisations patronales, l'Education Nationale ne joue pas le jeu.

Des dérives inquiétantes

Depuis le début de la mise en exergue de ces contrats, nous assistons à des dérives inquiétantes. Dans le département du Nord, près de 200 Rmistes se sont retrouvés sans ressources ni emploi après avoir signé pour un CA dans l'EN, suite à un conflit entre Jean-Louis Borloo et le président socialiste du Conseil Général de ce département. Le ministre considère que les Rmistes embauchés en CA n'ont plus à être financés par l'Etat et que c'est donc au département qu'incombe cette charge. Le président du Conseil Général a alors décidé de suspendre toutes les conventions en cours. Les personnes concernées se sont retrouvées sur le carreau lorsqu'elles se sont présentées pour commencer leur emploi. Certaines ont appris par la CAF que leur RMI venait d'être suspendu. C'est inacceptable !

Reconduction et/ou renouvellement ?

Les emplois en CAE ne sont pas reconductibles plus de 2 ans, et n'offrent dans notre secteur aucune possibilité d'évolution professionnelle. Les CA peuvent être renouvelés dans la limite de 36 mois. Attention ! Si l'Education Nationale vous propose un renouvellement et que vous refusez, cela sera considéré comme une démission (donc pas d'allocation chômage).

Assurance chômage

Habituellement, les administrations et services des collectivités territoriales pratiquent en général l'auto-assurance, c'est-à-dire indemnisent elles-mêmes leurs salariés précaires. Ceci dit, cette catégorie d'employeurs peut aussi adhérer au régime général pour l'ensemble des personnes non statutaires. Nous avons eu des échos de personnes dont le CAE se terminait et qui n'arrivaient pas à toucher les allocations chômage ni à avoir d'informations fiables, les interlocuteurs se renvoyant la balle...

Alors, quel bilan ?

Un an d'EVS... et le bilan est lamentable ! Mais qui s'en étonnera tant les différents gouvernements successifs nous ont habitués à concevoir des contrats plus précaires que le précédent mais moins que le suivant... « Contrats aidés », nous disent-ils. Mais pour qui ? Pour les patrons du privé ou du public qui n'ont que l'embarras du choix pour nous flexibiliser, précariser, contrôler, bref nous isoler dans nos problèmes afin d'anéantir toute forme de résistance collective. Pourtant, il faudra bien passer par là pour sortir la tête de l'eau. C'est bien tout le sens de l'action syndicale de la CNT qui a fait de la lutte contre la précarité un de ses chevaux de bataille. Alors rejoins-nous et lutte ! Ensemble, tout est possible !