



UNION NATIONALE
DES SYNDICATS
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

263, RUE DE PARIS
CASE 549 – 93515
MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION DE
L'ÉDUCATION, DE
LA RECHERCHE ET
DE LA CULTURE

GUIDE PRATIQUE
DES EMPLOIS VIE
SCOLAIRE (EVS)
Contrats de droit privé

Septembre 2006

Aux salariés recrutés sur des emplois de vie scolaire soit

- **sur des contrats d'accompagnement à l'emploi (CAE)**
- **sur des contrats d'avenir (CAV)**

Si vous avez été recrutés par un lycée ou un collège, même si vous travaillez dans une école, vous êtes néanmoins des salariés de droit privé

En tant que salariés, vous bénéficiez des mêmes droits sociaux que les autres salariés de droit privé.

En cas de problème grave, vous avez donc la possibilité de vous adresser à un conseiller prud'homal (voir bourse du travail) ou/et à un inspecteur du travail.

Comme tout salarié, vous avez le droit de faire grève, vous avez le droit de vous syndiquer, vous avez le droit d'être élu au Conseil d'administration du lycée ou collège où vous exercez vos fonctions, vous avez le droit de participer à l'heure d'information syndicale...

La CGT est à votre disposition, elle ne se satisfait pas de votre situation et revendique la création d'emplois de fonctionnaires assignés aux missions que vous remplissez.



EVS .2006

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Nom (Mme, Melle, M.) Prénom

Adresse personnelle

Code postal Ville.....

Tél. e-mail.....

Etablissement.....

Code postal Ville.....

UNSEN-CGT 263, rue de Paris – Case 549 – 93515 Montreuil Cedex - Métro : Porte de Montreuil - Tél. : 01.48.18.81.47

Télécopie : 01.49.88.07.43 – e-mail : unsen@ferc.cgt.fr - Internet : <http://www.unsen.cgt.fr>

Sommaire

Fiche 1	Fonctions	<i>p. 3</i>
Fiche 2	Fiche profil : assistance administrative aux directeurs d'école	<i>p. 4</i>
Fiche 3	Fiche profil : aide à la scolarisation des élèves handicapés à l'école maternelle	<i>p. 5</i>
Fiche 4	Modalités	<i>p. 6</i>
Fiche 5	Recrutement	<i>p. 7</i>
Fiche 6	Gestion du risque chômage par les établissements d'enseignement publics locaux	<i>p.8</i>
Fiche 7	Contrat de travail pour l'embauche d'un salarié sous contrat d'accompagnement dans l'emploi	<i>p. 9-10</i>
Fiche 8	Contrat de travail pour l'embauche d'un salarié sous contrat d'avenir	<i>p. 11-12</i>

Les emplois vie scolaire sont des postes dans les écoles, les collèges et les lycées.

Les fonctions possibles, selon les besoins de l'établissement et le profil du candidat, sont les suivantes :

- aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés
- assistance administrative, notamment aux directeurs d'école (*voir fiche 5*).
- aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement des élèves
- participation à l'encadrement des sorties scolaires
- aide à la documentation (appui à la gestion des fonds documentaires)
- aide à l'animation des activités culturelles, artistiques ou sportives
- aide à l'utilisation des nouvelles technologies.

Ces missions sont exclusivement des fonctions d'appui et ne doivent pas se substituer à celles qui sont exercées par d'autres catégories de personnels : personnels administratifs, assistants d'éducation notamment (circulaire DAF/C2 DGEFP n° 299 du 29 juillet 2005).

FICHE PROFIL : ASSISTANCE ADMINISTRATIVE AUX DIRECTEURS D'ÉCOLE

FICHE 2

Guide EVS
09/2006

1. Contexte

Dans le cadre de la mise en oeuvre du plan d'urgence pour l'emploi, le ministère chargé de l'éducation nationale recrute des emplois vie scolaire (contrats d'accompagnement dans l'emploi et contrats d'avenir) en faveur des écoles et des établissements du second degré, afin de renforcer la présence d'adultes dans les locaux scolaires.

La présente fiche concerne le recrutement de personnes appelées à exercer leurs fonctions dans une école, en effectuant principalement les fonctions spécifiques précisées ci-après et en participant ponctuellement à des tâches d'encadrement des élèves, sous l'autorité du directeur d'école.

II. Missions de l'assistance administrative aux directeurs d'école

Le bénéficiaire du contrat apporte une aide à la réalisation des différentes tâches administratives qui incombent au directeur d'école sous l'autorité duquel il est placé.

III. Fonctions

Elles se répartissent entre les trois domaines suivants, selon les besoins :

111.1. logistique

■ participer aux tâches matérielles et aider à la gestion des moyens matériels sous l'autorité du directeur d'école, comme par exemple :

- aider au recensement et à la gestion du matériel pédagogique, des éléments du mobilier de l'école, des fournitures scolaires, des objets trouvés de l'école....

111.2. administratif

■ contribuer aux travaux de secrétariat, d'écriture et de saisie en général (courrier, téléphone, tenue des effectifs...);

■ aider à la constitution de dossiers administratifs à destination des élèves et de leurs familles, (par exemple, certificats de scolarité, de radiation, formulaires divers...);

111.3. fonctionnement

■ participer au bon fonctionnement de l'école dans ses aspects de gestion et d'administration, comme par exemple :

■ mettre au propre certains documents destinés à l'affichage, aux enseignants ou aux élèves ;

■ aider à la gestion de la bibliothèque d'école (recenser, classer, ranger, remettre en état) ;

■ aider à l'organisation et au déroulement des exercices de sécurité (évacuer, mettre en sûreté)

IV. Compétences attendues

- capacité de travail au sein d'une équipe
- discrétion et respect du secret partagé
- méthodologie et capacité à s'organiser
- loyauté
- présentation (vestimentaire et langagière)

Il conviendra d'être attentif à ce que le candidat présente les garanties en matière d'âge et de prérequis nécessaires à la sécurité des élèves.

On veillera toujours à l'adéquation entre les capacités de l'EVS et les tâches qu'on lui confiera.

On sera attentif, au vu du profil de l'EVS, à lui donner accès à des informations sensibles : confidentialité des données concernant les élèves, courrier de parents d'élèves, etc.

FICHE PROFIL : AIDE À LA SCOLARISATION DES ELÈVES HANDICAPÉS À L'ÉCOLE MATERNELLE

FICHE 3

Guide EVS
09/2006

I - Contexte

Dans le cadre de la mise en oeuvre du plan d'urgence pour l'emploi, le ministère chargé de l'éducation nationale recrute des emplois vie scolaire (contrats d'accompagnement dans l'emploi et contrats d'avenir) en faveur des écoles et des établissements du second degré, afin de renforcer la présence d'adultes dans les locaux scolaires.

La présente fiche concerne le recrutement de personnes appelées à exercer leurs fonctions dans les écoles maternelles du secteur du collège qui les recrute.

II - Missions de l'aide à la scolarisation des élèves handicapés

Le bénéficiaire du contrat facilite l'intégration dans le groupe classe du jeune enfant handicapé en favorisant sa participation aux activités organisées par l'enseignant.

Il facilite l'accueil par une école maternelle de jeunes enfants handicapés ; à ce titre, il participe aux tâches particulières que peut impliquer cet accueil. Il intervient en école maternelle, le plus souvent en petite et moyenne section, à titre exceptionnel en école élémentaire.

Il est placé sous l'autorité du directeur d'école et en appui de l'enseignant de la classe qui lui précise les modalités de son intervention en fonction des différents contextes (grand groupe, petit groupe, cour de récréation...).

III - Fonctions

- Accueillir l'élève handicapé et l'aider dans ses déplacements ;
- Aider l'élève à effectuer les actes de la vie quotidienne qu'il ne peut faire seul, en raison de son handicap (toilettes, prise de repas, aide matérielle...);
- Favoriser la communication entre l'enfant et ses pairs ;
- Favoriser la socialisation de l'élève handicapé ;
- Contribuer à assurer à l'élève des conditions de sécurité et de confort.

IV - Compétences attendues

- Intérêt pour le travail avec des jeunes enfants ;
- Capacité d'écoute et de communication ;
- Respect et discrétion ;
- Capacité de travail en équipe ;
- Prise en compte des difficultés éventuelles liées au portage des élèves ;
- Les possesseurs d'un diplôme des filières sanitaires et sociales (CAP petite enfance et BEP carrières sanitaires et sociales) seront privilégiés. Il conviendra d'être attentif à ce que le candidat présente les garanties en matière d'âge et de prérequis nécessaires à la sécurité des élèves.

►► Quels contrats ?

Les contrats emplois vie scolaire sont soit des contrats d'avenir (CA), soit des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Ce sont des contrats de droit privé.

■ **Le contrat d'avenir (CA)** est un contrat à durée déterminée à temps partiel (26 heures hebdomadaires). Il est destiné aux personnes qui bénéficient, depuis au moins 6 mois, de minima sociaux (RMI, allocation de solidarité spécifique, allocation parent isolé ou allocation aux adultes handicapés). La personne employée bénéficie d'actions de formation et d'accompagnement.

Le contrat est conclu, en principe pour une durée de 2 ans.

En cas de circonstances particulières tenant au secteur professionnel ou au profil de poste, le préfet peut prévoir une durée comprise entre 6 et 24 mois (pour 2006, 10 mois).

Il peut être renouvelé dans la limite de 12 mois, soit un total de 36 mois.

Pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleurs handicapés, la limite de renouvellement peut être de 36 mois, ce qui porte à 5 ans la durée du contrat.

■ **Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)** est un contrat à durée déterminée, d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 24 mois, renouvelable deux fois, dans la limite de 24 mois. La durée hebdomadaire du travail prévue par le Ministère de l'éducation nationale est de 20 heures hebdomadaires. Le CAE est destiné aux personnes sans emploi qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

►► Quelle rémunération ?

Pour les **contrats d'avenir (CA)**, la rémunération est égale au SMIC horaire x par la durée de travail (**soit 26 heures/semaine**).

Pour les **contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)**, la rémunération est égale au SMIC horaire x par la durée du travail (**soit 20h/semaine**).

►► Qui est l'employeur ?

L'employeur est l'établissement scolaire qui recrute (lycée ou collège). Pour les écoles, c'est un collège habilité qui recrute.

►► Qui s'occupe du recrutement ?

Les emplois proposés et les candidatures sont recueillis par les agences locales pour l'emploi (ANPE). Elles proposent ensuite aux établissements une liste de personnes correspondant aux critères d'accès à ces emplois.

►► Quelle convention ?

La conclusion de chaque contrat est subordonnée à la signature d'une convention :

- pour le contrat d'avenir entre le bénéficiaire du contrat, le chef d'établissement employeur et l'ANPE

- pour le contrat d'accompagnement dans l'emploi entre l'ANPE et l'employeur.

Le recrutement de personnels en CAV ou CAE répond à des obligations de procédure à l'intérieur de l'EPLÉ vis-à-vis du Conseil d'administration et à l'extérieur de l'EPLÉ vis-à-vis des structures partenaires.

■ Le conseil d'administration doit délibérer sur le nombre et la nature des postes à pourvoir, la quotité du temps du travail pour chacun des postes, les rémunérations afférentes à l'origine des financements ainsi que les missions confiées, le

nombre d'emplois voté inclut les contrats affectés aux écoles.

■ Le conseil d'administration autorise le chef d'établissement à signer les contrats de travail.

■ Le conseil d'administration autorise le chef d'établissement à signer la convention d'adhésion à l'ASSEDIC pour l'ensemble des contrats non titulaires.

ACTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

<p>N° d'enregistrement :</p> <p>OBJET :</p> <p>Recrutement de contrats d'avenir et/ou de contrats d'accompagnement dans l'emploi</p> <p>CADRE RÉSERVÉ AUX AUTORITÉS DE CONTRÔLE</p>	<p>LE CONSEIL D'ADMINISTRATION s'étant réuni lesous la présidence de M.....</p> <p>A la suite de la convocation qui lui a été adressée 10 jours avant, conformément aux dispositions du décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié relatif aux établissements publics locaux d'enseignement</p> <p>..... membres étaient présents sur les..... composant le Conseil : le quorum est atteint</p> <p><i>Vu le Code de l'Education, notamment l'article L.421-10 qui permet aux EPLE de recruter des personnes sous contrat d'avenir (CAV) pour exercer leurs fonctions dans une ou plusieurs écoles ou dans un ou plusieurs autres EPLE</i></p> <p><i>Vu le Code du Travail, notamment ses articles L.322-4-10 à L.322-4-13 relatifs au contrat d'avenir et son article L.322-4-7 relatif au contrat d'accompagnement dans l'emploi</i></p> <p><i>Vu le décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié relatif aux établissements publics locaux d'enseignement</i></p> <p><i>Vu les décrets n° 2005-242 et 2005-243 du 17 mars 2005 respectivement relatifs aux contrats d'avenir et aux contrats d'accompagnement dans l'emploi</i></p> <p><i>Vu l'arrêté du ministre chargé de l'emploi du 24 mars 2005 fixant le modèle de convention des contrats d'avenir</i></p> <p><i>Vu l'arrêté du ministre chargé de l'emploi du 24 mars 2005 fixant le modèle de convention des contrats d'accompagnement dans l'emploi</i></p> <p><i>Vu la circulaire MENESR n°357 du 5 octobre 2005 relative à la gestion du risque chômage</i></p> <p><i>Vu la note ministérielle MECSL/MENESR du 3 avril 2006 concernant la programmation 2006 des contrats aidés au ministère de l'Education nationale</i></p> <p>LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DÉCIDE DE RECRUTER UNE OU PLUSIEURS PERSONNES SOUS CONTRAT D'AVENIR ET/OU SOUS CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI</p> <p>Il autorise le recrutement de (N) contrats d'avenir (CAV) et/ou contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)</p> <p>- Dont (N) CAV et/ou CAE pour l'(es) école(s) suivante(s) :</p> <p>Cette autorisation est accordée à compter du (si besoin est en fonction de la situation particulière de chaque établissement)</p> <p>Il autorise (M,Mme le chef d'établissement) à signer :</p> <p>la(es) convention(s) avec le(s) bénéficiaire(s) du contrat, le prescripteur du contrat, ainsi que le(s) contrat(s) individuel(s) de recrutement de ce(s) personnel(s) et leur(s) avenant(s) éventuel(s).</p> <p>Le(s) salarié(s) embauché(s) sous contrat d'avenir ou sous contrat d'accompagnement dans l'emploi percevra(ont) une rémunération égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées. Celui-ci est calculé sur une base de 20 h par semaine pour les CAE ; sur une base de 26h pour les CAV.</p> <p>Afin d'assurer la rémunération de ces catégories de personnels, l'établissement employeur bénéficie de différentes aides :</p> <p>- aide versée par l'Etat (ministère chargé de l'emploi) en fonction de la nature du contrat et de la quotité de travail ;</p> <p>- dans le cas d'un CAV, d'une aide forfaitaire versée par le conseil général pour les bénéficiaires du RMI ou par l'Etat pour les allocataires de l'ASS, de l'API, de l'AAH ;</p> <p>- aide complémentaire versée par le MENESR qui correspond à la partie résiduelle entre les aides citées ci-dessus et le coût total du contrat.</p> <p>Les missions pouvant être exercées par chacun de ces (N) contrats d'avenir ou contrat d'accompagnement dans l'emploi sont les suivantes :</p> <p>- assistance aux directeurs d'école pour exercer des fonctions administratives, de logistique et de fonctionnement de l'école, de l'accompagnement des élèves sous l'autorité du directeur ou du maître de classe ;</p> <p>- aide à la scolarisation des élèves handicapés (assistance dans les déplacements, aide à la socialisation) ;</p> <p>- appui à la gestion des fonds documentaires ;</p> <p>- aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement des élèves ;</p> <p>- participation à l'encadrement des sorties scolaires ;</p> <p>- aide à l'animation des activités culturelles, artistiques ou sportives ;</p> <p>- aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés ;</p> <p>- aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;</p> <p>Ces missions sont exercées à :</p> <p>- (coordonnées de l'établissement et le cas échéant coordonnées de l'école ou des écoles où le(s) titulaire(s) du(es) contrat(s) pourront être affecté(s))</p> <p>Pendant les vacances scolaires, ces personnels peuvent être employés à d'autres fonctions (aide à l'animation dans le cadre de l'opération « école ouverte », etc.)</p> <p>Votants :</p> <p>Pour : Contre : Abstention :</p>
--	---

Accusé de réception :

- Représentant de l'Etat : le

- ou, par délégation, l'autorité académique :

Décision exécutoire :

Date de publication :

le

le

le

Fait à....., le.....

Signature et cachet du Président du conseil d'administration



GESTION DU RISQUE CHÔMAGE PAR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PUBLICS LOCAUX

FICHE 6

Guide EVS
09/2006

**Réf. : circulaire DAF/DGEFP n° 299 du 29 juillet 2005
relative
à la gestion des contrats aidés dans les EPLE.**

Le ministère préconise l'adhésion au régime d'assurance chômage révocable (RAC).

Cela permet à tous les établissements publics administratifs d'assurer les agents non-titulaires qu'ils emploient contre le risque de privation d'emploi.

L'adhésion au RAC repose sur le versement d'une contribution employeur de 6,4 % assise sur la rémunération brute des agents

Cette contribution employeur est financée pour les CAE par le ministère de l'Éducation nationale et pour les contrats d'avenir conjointement par le ministère de l'emploi et le ministère de l'Éducation nationale.

Le droit aux allocations ne peut être ouvert qu'après écoulement d'une période d'une durée de 6 mois dont le point de départ est l'adhésion.

CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIE SOUS CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

FICHE 7

Guide EVS
09/2006

En application de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (art. 44) et du décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi (**désignation et nom de l'établissement employeur**) ; représenté par (**qualité et nom du représentant légal de l'EPL**), embauche (**nom et prénom du salarié**) dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) (conformément à la convention Etat-Employeur ci-annexée) dans les conditions suivantes :

▶▶ Article 1 : durée du contrat

Le présent contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de : (**nombre de mois**)
A compter du : (**date de début du contrat**)
Jusqu'au : (**date de fin du contrat**)

▶▶ Article 2 : objet du contrat

(**nom et prénom du salarié**) est embauché(e) pour des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, entre autres : (**descriptif des missions et tâches confiées au salarié**)
Son lieu de travail est fixé au (**nom et adresse de l'établissement employeur**) qui l'emploie, sur les lieux indiqués par le responsable de cet établissement.

▶▶ Article 3 : période d'essai

La période d'essai est fixée à un mois, commençant à courir le (**date de début de la période d'essai**) et se terminant le (**date de fin de la période d'essai**). Pendant cette période, chacune des parties peut mettre fin au présent contrat sans préavis.

Commentaire :

Seul le premier contrat peut comporter une période d'essai.

▶▶ Article 4 : qualification

(**nom et prénom du salarié**) est embauché(e) en qualité d'emploi vie scolaire.

▶▶ Article 5 : rémunération et durée du travail

(**nom et prénom du salarié**) est rémunéré(e) sur la base du SMIC horaire et pour une durée hebdomadaire de travail de 20 heures,

Commentaire

La durée hebdomadaire de travail de référence pour les CAE en EPLE est fixée à 20 heures
Pour rendre cette durée compatible avec les périodes de fermeture liées aux congés scolaires, un accord peut être conclu entre l'employeur et le salarié et aboutir ainsi

à augmenter la durée hebdomadaire de travail au-delà de 20 heures (dans la limite d'un tiers de sa durée, soit 26 heures maxi par semaine et sachant que la durée hebdomadaire moyenne doit être de 20 heures sur la durée du contrat)

(R.322-17-6 du code du travail, modulation CAV applicable par extension aux CAE)..

Attention aux congés payés qui doivent être pris pendant la durée du contrat (voir art. 8).

Concrètement, cet accord pourra être formalisé aux articles 5, 6 et 8 du contrat de travail qui préciseront les périodes et l'organisation du travail retenues pour rendre cette durée compatible avec le calendrier scolaire :

▶▶ Article 6 : horaires de travail

Les horaires de travail de (**nom et prénom du salarié**) sont les suivants (**jours, heures**)

Commentaire :

Les horaires de travail sont inscrits dans le cadre des heures d'ouverture de l'établissement et dans les limites définies à l'article 5 ci-dessus.

▶▶ Article 7 : responsable hiérarchique

(**nom et prénom du salarié**) dans le cadre de l'accomplissement de ces tâches, est placé sous la responsabilité de (**nom et prénom, grade du responsable**)

▶▶ Article 8 : congés

(**nom et prénom du salarié**) bénéficie en vertu des dispositions de l'article L.223-2 du Code du travail d'un droit à congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

Commentaire :

L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat, la totalité des droits à congés du salarié devra être réalisée pendant la durée du présent contrat.

Les dates de congés sont à définir en accord avec le responsable hiérarchique et selon les nécessités du service.

▶▶ Article 9 : suspension du contrat

Commentaire :

Les cas de suspension du contrat de travail sont les mêmes que ceux prévus pour les salariés de droit commun dans le cadre des dispositions du code du travail.

S'y ajoute la possibilité, à la demande du salarié, de suspendre le contrat afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche à contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

En application de l'article L122-3-5 du Code du travail, la suspension du contrat, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

► Article 10 : congé maladie et accident du travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail, le salarié perçoit des allocations journalières prévues par le régime général de la sécurité sociale.

Délai de carence : trois premiers jours.

Commentaire

Possibilité d'un complément aux indemnités journalières du régime général lorsque le salarié est adhérent à la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN).

► Article 11 : rupture du contrat d'accompagnement dans l'emploi avant son terme

En application de l'article L 122-3-8 du code du travail, le contrat ne peut être valablement rompu avant l'échéance du terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

En application de l'article L 322-4-7 du code du travail, le présent contrat de travail pourra être rompu à tout moment sur l'initiative du salarié en vue d'être embauché pour un

contrat à durée indéterminée, pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour suivre une formation conduisant à une qualification.

Commentaire

La méconnaissance par l'employeur de ces dispositions ouvre droit pour le salarié à des dommages intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat.

Toute rupture du contrat doit être impérativement signalée à l'ANPE, à l'établissement mutualisateur et au CNASEA dans un délai de 7 jours francs.

Le présent contrat peut se cumuler sous certaines conditions et après accord de l'ANPE avec une activité complémentaire rémunérée en conformité avec la réglementation en vigueur et dans la limite de la durée maximale du travail applicable.

► Article 12 : règlement des litiges

Les litiges relatifs à l'exécution du présent contrat de droit privé relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

Fait à (*lieu de conclusion du contrat*)

Le (*date de conclusion du contrat*)

Pour le salarié : (*nom et prénom du salarié*)

Pour l'employeur : (*qualité, nom et prénom de l'employeur*)

Signature du salarié précédée de la mention « lu et approuvé »

Signature de l'employeur

Éléments du bulletin de salaire

SMIC brut	87 h
Charges salariales	
CRDS (97 % du traitement brut)	0.50 %
CSG (97 % du traitement brut)	2.40 %
CSG déductible (97 % o- du traitement bru t)	5.10 %
Assurance maladie	0.75 %
Assurance vieillesse	6.65 %
IRCANTEC	2.25 %
Salaire net	

Charges patronales	
Assurance maladie	
Assurance vieillesse (1)	
Allocations familiales (1)	
Accident du travail (1)	
FNAL	0.10 %
IRCANTEC	3.38 %
Contribution solidarité autonomie	0.30 %
Assurance chômage	6.40 %

En application de l'article L 421-10 du Code de l'Éducation, de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (art. 51, 52, 53, 55) et du décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir, (**désignation et nom de l'établissement employeur**) ; représenté par (**qualité et nom du représentant légal de l'EPL**), embauche : (**nom et prénom du salarié**) dans le cadre d'un contrat d'avenir (CAV) (conformément à la convention de contrat d'avenir entre le prescripteur, l'employeur et le bénéficiaire ci-annexée) dans les conditions suivantes :

►► Article 1 : durée du contrat

Le présent contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de : (**nombre de mois**)
A compter du : (**date de début du contrat**)
Jusqu'au : (**date de fin du contrat**)

►► Article 2 : objet du contrat

(**nom et prénom du salarié**) est embauché(e) pour des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, entre autres : (**descriptif des missions et tâches**)

Son lieu de travail est fixé au (**nom et adresse de l'établissement employeur ou de l'école**).

Commentaire :

Seul le premier contrat peut comporter une période d'essai.

►► Article 3 : période d'essai

La période d'essai est fixée à un mois, commençant à courir le (**date de début de la période d'essai**) et se terminant le (**date de fin de la période d'essai**)
Pendant cette période, chacune des parties peut mettre fin au présent contrat sans préavis.

►► Article 4 : qualification

(**nom et prénom du salarié**) est embauché(e) en qualité d'emploi vie scolaire)

►► Article 5 : rémunération et durée du travail

(**nom et prénom du salarié**) est rémunéré(e) sur la base du SMIC horaire et pour une durée hebdomadaire de travail de 26 heures

Commentaire :

La durée hebdomadaire de travail de référence pour les CAV en EPLE est fixée à 26 heures

Pour rendre cette durée compatible avec les périodes de fermeture liées aux congés scolaires, un accord peut être conclu entre l'employeur et le salarié et aboutir ainsi à augmenter la durée hebdomadaire de

travail au-delà de 26 heures (dans la limite d'un tiers de sa durée soit 35 heures maximum par semaine et sachant que la durée hebdomadaire moyenne doit être de 26 heures sur la durée du contrat) - R.322-17-6 du code du travail-. Concrètement, cet accord pourra être formalisé aux articles 5, 6 et 8 du contrat de travail qui préciseront les périodes et l'organisation du travail retenues pour rendre cette durée compatible avec le calendrier scolaire.

►► Article 6 : horaires de travail

Les horaires de travail de : (**nom et prénom du salarié**) sont les suivants : (**jours, heures**)

Les horaires de travail son inscrits dans le cadre des heures d'ouverture de l'établissement et dans les limites définies à l'article 5 ci-dessus.

►► Article 7 : responsable hiérarchique

(**Nom et prénom du salarié**) dans le cadre de l'accomplissement de ces tâches, est placé sous la responsabilité de (**nom et prénom, grade du responsable**) à qui il (elle) rend compte de son activité, ou en cas d'empêchement de celui-ci, à tout autre personne déléguée par l'employeur.

►► Article 8 : congés

(**nom et Prénom du salarié**) bénéficie en vertu des dispositions de l'article L.223-2 du Code du travail d'un droit à congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

Commentaire :

L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat, la totalité des droits à congés du salarié devra être réalisée pendant la durée du présent contrat.

Les dates de congés sont à définir en accord avec le responsable hiérarchique et selon les nécessités du service.

►► Article 9 : suspension du contrat

Le contrat d'avenir peut être suspendu à la demande du salarié afin qu'il puisse effectuer une période d'essai pour une offre d'emploi visant à une embauche ou égale à 6 mois.
En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

L'exécution du contrat est également suspendue en cas de maladie, de congés maternité et arrêt de travail, dans les conditions de droit commun fixées par le Code du travail.

En application de l'article L122-3-5 du Code du travail, la suspension du contrat, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

► Article 10 congé maladie et accident du travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, congé de maternité ou accident du travail, le salarié perçoit des allocations journalières prévues par le régime général de la sécurité sociale.

Commentaire :

Ces allocations sont complétées d'une indemnisation pendant le délai de carence et d'un complément aux indemnités journalières du régime général lorsque le salarié est adhérent à la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGE N).

Pour les bénéficiaires de l'API et du RMI, lorsque le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une prise en charge par le régime de la sécurité sociale et lorsque son salaire n'est pas maintenu par l'employeur, son allocation est augmentée d'un montant journalier égal à un trentième de l'allocation de RMI garantie à une personne isolée sans déduction du forfait logement.

► Article 11 rupture du contrat d'avenir avant son terme

En application de l'article L 122-3-8 du code du travail, le contrat ne peut être valablement rompu avant l'échéance du terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

Le contrat peut également faire l'objet d'une rupture à l'initiative du salarié et de l'employeur lorsque cette rupture résulte d'un accord clair et non équivoque entre les parties.

En application du titre IV de l'article L 322-4-12 du code du travail, le présent contrat de travail pourra être rompu à tout moment sur l'initiative du salarié en vue d'être embauché pour un

contrat à durée indéterminée, pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour suivre une formation conduisant à une qualification mentionnée aux quatre premiers alinéas de l'article L 900-3.

Toute rupture du contrat doit être impérativement signalée au prescripteur, à l'établissement mutualisateur et au CNASEA dans un délai de 7 jours francs.

► Article 12 : formation

Le salarié en signant un contrat d'avenir, s'engage à suivre des actions d'accompagnement et de formation y compris hors temps de travail, dans la limite de la durée légale du travail.

Commentaire

Les actions de formation hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération. A revendiquer.

► Article 13 règlement des litiges

Les litiges relatifs à l'exécution du présent contrat de droit privé relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

Fait à (*lieu de conclusion du contrat*)

Le (*date de conclusion du contrat*)

Pour l'employeur : (qualité, nom et prénom de l'employeur)

Signature de l'employeur

Pour le salarié : (nom et prénom du salarié)

Signature du salarié précédée de la mention « lu et approuvé »

Eléments du bulletin de salaire

Nombre d'heures : 26h/semaine

S.M.I.C. Brut

Charges salariales	
CRDS (97 % du traitement brut)	0.50 %
CSG (97 % du traitement brut)	2.40 %
CSG déductible (97 % du traitement brut)	5.10 %
Assurance maladie	0.75 %
Assurance vieillesse	6.65 %
IRCANTEC	2.25 %
Salaire net	

Charges patronales	
Assurance maladie	
Assurance vieillesse	
Allocations familiales	
Accident du travail	
FNAL	0.10 %
IRCANTEC	3.38
Assurance chômage	6.40 %
Sous-total coût employeur	