Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ministère éducation nationale

Le Ministre

Paris, le 19 MAI 2009

Monsieur le Député,

Vous avez bien voulu me faire part des inquiétudes du SNES/FSU Clermont concernant la situation des agents employés dans le cadre des contrats aidés (contrats d'avenir – CAV- et contrats d'accompagnement dans l'emploi –CAE).

Le dispositif des contrats aidés est régi par les dispositions du code du travail, qui encadre strictement les durées et les conditions de renouvellement de ces contrats. Ainsi, conformément à l'article L. 5134-42, un CAV ne peut être conclu que pour une durée de deux ans, renouvelable dans la limite de douze mois. S'agissant des CAE, la durée maximale de ces contrats est de vingt-quatre mois (articles L. 5134-25 et R. 5134-17 du Code du travail).

Il résulte donc de ces dispositions que les agents employés sous contrat aidé ne peuvent voir leurs contrats prolongés au-delà de deux ou de trois années selon le type du contrat, le code du travail ne prévoyant pas une telle possibilité.

S'agissant de la pérennisation des postes, mon ministère mène, depuis le début de l'année scolaire 2008-2009, une politique de stabilisation de la plupart des postes occupés par des salariés en contrat aidé.

Ainsi, l'intégralité des agents affectés, d'une part, aux missions d'accompagnement des élèves handicapés et, d'autre part, à l'assistance administrative aux directeurs d'école et qui étaient en fonction au 30 juin 2008 ont été renouvelés ou remplacés à la rentrée scolaire 2008.

.../...

Monsieur Guy CHAMBEFORT
Député de l'Allier
Assemblée nationale
75355 PARIS CEDEX 07 SP

BDC/581994/DI/CR
V/L du 7/05/2009 MJC/CC/09/301

Par ailleurs, une instruction du 3 mars 2009, signée conjointement avec le ministère de l'Emploi, prévoit que les personnels dont le contrat arrive à échéance au cours du 1er semestre 2009 peuvent d'ores et déjà faire l'objet d'un remplacement ou d'un renouvellement de leur contrat selon les possibilités juridiquement offertes, et ce, quelles que soient les fonctions qu'ils exercent.

Cette politique de pérennisation des emplois ne peut toutefois pas, pour les raisons précédemment évoquées, s'accompagner de la prolongation des contrats des agents qui les occupent.

Quant à l'accès aux dispositifs de formation, la formation des agents employés en contrat aidé constitue une obligation légale pour l'employeur. Une attention particulière est apportée à la mise en œuvre de cette obligation par mon ministère. Ainsi, depuis le début de l'année scolaire 2008-2009, des conventions régionales tripartites, qui associent la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le rectorat et le site régional de Pôle Emploi, sont mises en œuvre dans chaque région, afin de formaliser la collaboration et les partenariats de l'ensemble des acteurs locaux en matière de formation.

Ces conventions régionales prévoient, notamment, que les services académiques et le service public régional de l'emploi arrêtent un plan annuel de formation des salariés en contrat aidé. Les actions de formation proposées à travers ces plans annuels de formation aux salariés en contrat aidé relèvent à la fois des dispositifs de droit commun proposés par Pôle emploi, mais également de l'offre de formation propre du ministère de l'Education nationale (réseau des GRETA et plans académiques de formation). Chaque salarié employé en contrat aidé par le ministère de l'Education nationale dispose donc d'une offre de formation variée, ainsi que d'un suivi personnalisé.

Par ailleurs, les bénéficiaires de contrats aidés ont accès au dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment par le biais des attestations de compétences délivrées par les établissements employeurs à l'issue de chaque contrat.

Je vous prie de croire, Monsieur le Député, en l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Xavier DARCOS