GUIDE AED

SPECIAL LUTTE !

mobilisation hiver 2020/2021

RESPECT - EGALITE - TITULARISATION

POUR LES AED / AESH

Union syndicale Solidaires

éducation Sud

Le droit de grève !

édito

Alors que la mobilisation AED bat son plein, il est important que chaque équipe de vie-scolaire puisse avoir à sa disposition les outils nécessaires pour lutter de façon efficace et organisée et imposer ses revendications. Cela passe par une connaissance de vos droits syndicaux et des solutions à votre disposition. L'Education Nationale joue bien souvent avec le manque d'informations des personnels et particulièrement des plus précaires pour éviter que les mouvements de contestation ne se développe et ne prennent de l'ampleur. Ce guide est là pour répondre à vos questions et vous proposer des pistes de réflexions et d'actions. Il sera régulièrement mis à jour en fonction des besoins. N'hésitez pas à vous en servir, à le faire circuler et à nous contacter en cas de questions !

Préavis de grève

Dans le cas de la mobilisation actuelle des AED, SUD éducation 13 a déposé **un nouveau préavis de grève reconductible** pour la période de janvier à février dans la perspective de la reprise du mouvement le 19 janvier (comme elle l'avait fait pour les mois de novembre et décembre). Vous êtes donc couvert-es sur la période pour l'intégralité des jours de grève.

En parallèle, la Fédération SUD éducation a également déposé u**n préavis reconductible au niveau national**, vous êtes donc doublement couvert-es.

Au niveau départemental, comme au niveau local, ce préavis ne s'adresse pas seulement aux AED mais également à l'ensemble des personnels afin que toutes et tous puissent participer et soutenir à la mobilisation des Assitant-es d'Education. **Nous considérons que cette mobilisation concerne tout le monde !**

En tant qu'AED vous avez parfaitement le droit de vous mettre en grève comme tous les personnels de l'Education nationale qu'ils-elles soient fonctionnaires ou non-titulaires. Il s'agit là d'un droit fondamental et constitutionnel incontestable.

En théorie pour faire grève, il faut qu'il y ait un préavis de grève. Toute structure syndicale dont les statuts sont déposés (le syndicat départemental comme le syndicat national) peut user du droit d'appeler à la grève et de déposer un préavis de grève.

Il doit être adressé à l'autorité compétente (IA, Recteur) en principe au plus tard 5 jours francs à l'avance (c'est à dire : 5 jours plus celui d'expédition et celui de la grève).

En règle générale si vous avez besoin d'un préavis de grève informez-nous suffisamment à temps de votre demande.

Dans la réalité, c'est une question de rapport de force lorsqu'il est favorable, on peut se moquer des délais et de la forme du préavis, voire se passer de préavis tout court, surtout en cas d'urgence ou de nécessaire réaction.

ATTENTION : les préavis de grève couvrent l'ensemble des catégories de personnels qui y sont mentionnées et pas uniquement les syndiqué-es de l'organisation syndicale qui dépose ce préavis.

N'hesitez pas à télécharger le préavis déposé par SUD éducation 13 pour faire valoir vos droits en cas de contestation.

éducation sud Bouches du Rhône

SUD éducation Bouches du Rhône
29 boulevard Longchamp
13001 Marseille
Tél./Fax. : 04 91 91 99 78
Email : sudeduc13@sudeducation.org
Site : www.sudeducation.org

Union syndicale Solidaires

A Monsieur le Recteur de l'Académie d'Aix-Marseille
Place Lucien Paye
13100 Aix-en-Provence

Objet : Préavis de grève

Marseille, le 10/01/2021

Monsieur le Recteur,

Le syndicat SUD Education Bouches du Rhône, dépose auprès de vous, conformément à la législation en vigueur, un préavis de grève couvrant tous les personnels enseignants et non-enseignants, titulaires ou précaires, de droit public ou de droit privé, **du mardi 19 janvier 2021 au vendredi 19 février 2021.**

Le syndicat SUD éducation Bouches du Rhône soutient ainsi les personnels Assistant d'Education (AED) dans leur mobilisation pour :
- revendiquer la prime REP/REP+
- dénoncer la précarité de leur conditions d'emploi
- agir contre la dégradation de leurs conditions de travail dans ce contexte sanitaire.

Je vous prie de croire, Monsieur le Recteur, à notre attachement au service public de l'Education Nationale.

Pour SUD Education Bouches du Rhône,

Béatrice Fontaine,
Secrétaire Départementale

Dois-je signaler mon intention de faire grève ?

Non, en tant que personnels du second degré si vous avez l'intention de faire grève, vous n'avez en aucun cas l'obligation de vous déclarer gréviste, sous aucun délai que ce soit. Si comme certains collègues vous faites le choix de vous déclarer gréviste c'est par choix et non par contrainte.

Aucun délais non plus !

Par conséquent, en fonction de votre choix, vous pouvez vous déclarer gréviste, une semaine à l'avance, 48h, 24h ou pas du tout. Y compris le jour même de la grève, vous n'avez rien à faire remonter. C'est à l'administration de faire la preuve de votre absence.

Vous recevrez dans les jours qui suivent (ce n'est pas automatique), un courrier dans votre casier constatant l'absence de service-fait. Cette procédure est tout à fait normale, pas d'inquiétude à avoir.

L'administration et votre hiérarchie ne serait en aucun cas faire pression sur vous pour exiger une telle déclaration d'intention.

Prévenir ou pas, mais agir collectivement

Si généralement ce n'est pas le cas lorsqu'un-e AED fait grève de façon isolée, lorsque toute une vie-scolaire fait grève, un établissement peut vite être désorganisé. Même si ce n'est pas l'objectif premier de la grève c'est clairement une façon de montrer l'importance des Vie-Scolaires et des Assistant-Es d'Education au sein d'un établissement. En fonction de la situation, du rapport de force, du fonctionnement de l'établissement, certaines équipes ont fait le choix de ne pas se déclarer grévistes pour faire naître une prise de conscience chez les autres personnels et les directions.

Dans ce cas de figure, inutile de se voiler la face, il arrive que des pressions existent et soient exercées par les Directions qui culpabilisent ainsi les AED, évoquent la mise en danger des élèves, exigent un délai de prévenance, jouent sur la corde sensible. Cela est parfaitement déplacé et anormal, vous ne devez subir aucune pression en raison de votre participation à la grève ! Les préavis sont déposés pour cette raison et c'est à l'administration et à la direction de l'établissement de s'organiser en conséquence. Cela relève de leurs responsabilités.

C'est donc à vous de réfléchir collectivement à la façon de procéder en fonction des objectifs que vous cherchez à atteindre : faire réagir, mettre toute la vie-scolaire en grève...

Peut-on remplacer un AED grèviste ?

Pour casser la grève et décourager son recours, les directions ont régulièrement appel au remplacement des personnels grévistes, principalement quand il s'agit d'AED. Ce remplacement se fait bien souvent sur la base du volontariat lorsque celui-ci est effectué par des agent-e-s ou des professeur-e-s.

Difficile dans ce cadre de s'y opposer, **il faut qu'un travail de conviction soit fait auprès de ces collègues pour les décourager d'invisibiliser votre mouvement de grève**.

Les AESH peuvent refuser le remplacement des AED

Ces dernier-e-s sont eux-elles aussi victimes de pressions et de chantages et on leur «demande» souvent de remplacer les AED grévistes. Bien souvent on ne leur laisse pas le choix. La loi est pourtant bien clair à ce sujet et leur permet de refuser puisque les missions des AED ne sont pas les leurs comme le prévoit la circulaire du 3 mai 2017. Les collègues AESH peuvent donc refuser ce remplacement mais doivent être soutenu dans cette démarche auprès de la direction par les autres personnels de l'établissement.

Fermeture d'un établissement

Il n'y a pas de règles précises à ce sujet. C'est une responsabilité qui revient à la direction de l'établissement et à l'autorité académique. Durant les précédentes grèves des AED en novembre et décembre, de nombreuses directions ont fait le choix de maintenir les établissements ouverts, malgré les dangers liés à l'application des protocoles sanitaires. Aux personnels de l'établissement de faire pression pour obtenir ces fermetures.

Peut-on me sanctionner en cas de grève ?

Comme dit plus haut, le droit de grève est un droit constitutionnel et fondamental. Aucune sanction ne peut être prise à votre encontre et vous ne pouvez pas être licencié-e pour ce motif. Le licenciement en cours de contrat doit passer devant une Commission Consultative Paritaire et ne peut être prononcé qu'en cas d'insuffisance professionnelle ou en cas de faute grave.

En revanche, des pressions existent et sont régulièrement exercées sur les collègues AED qui revendiquent leurs droits et se mobilisent. Infantilisations, mesures de vexations, chantage au renouvellement ne sont malheureusement pas rares et les personnels de direction qui sont aussi les employeurs se servent de leur pouvoir de renouvellement et de la précarité des contrats AED pour s'imposer.

Mais là encore, ils-elles n'ont pas tous les droits et une équipe soudée peut faire changer les choses. En matière de non-renouvellement, les chef-fes d'établissements pensent à tort qu'ils -elles n'ont aucun compte à rendre. C'est faux.

Si dans la loi, aucune justification n'est effectivement attendue ou clairement indiquée, un personnel de direction doit prendre toutes ses décisions au nom de l'intérêt du service. Il-elle doit donc être capable de justifier ces choix, ce qu'il-elle ne parviendra pas à faire en cas de licenciement pour motif syndical déguisé.

La justice nous a donné raison !

SUD éducation 13 vient d'ailleurs d'obtenir une décision de justice qui fait désormais jurisprudence en **faisant condamner à 7000 euros d'indemnité un collège marseillais pour non-renouvellement abusif.**

Si vous sentez que l'un-e d'entre vous est menacé-e, il n'est jamais trop tôt pour agir. Contactez SUD éducation 13 ou toute autre organisation syndicale et rapprochez-vous des autres personnels de l'établissement. Le temps et la solidarité sont essentiels dans cette situation.

Et pour mon salaire ?

Les retraits pour fait de grève sont calculés sur la base d'un trentième du salaire en moins par jour de grève, c'est à dire le traitement, les primes et indemnités. Quant aux primes versées annuellement elles sont également incluses proportionnellement au nombre de jours de grèves à l'exception des prestations sociales, avantages familiaux, remboursements (décisions du Conseil d'Etat du 11/07/73 et du 22/03/89).

C'est le chef d'établissement qui fait remonter le nombre de jours de grève au rectorat. Il doit tenir ce décompte de manière claire et accessible par touTEs. En cas d'erreurs, ces chiffres sont contestables et in fine les jours de grève indûment comptés peuvent être remboursés avec un intérêt.

Cela étant, les sommes ne peuvent pas être prélevées en un seul coup en cas de grèves longues (art L. 145-2 et R. 145-2 du Code du Travail). Les quotités ou parts du salaire saisissables sont proportionnels aux revenus et déterminent l'étalement des prélèvements (les seuils prennent aussi en compte les personnes à charge).

Et concernant la grève dans les Internats ?

Légalement une journée de grève s'étend sur la durée du service le jour prévu, (par exemple de 8h à 20h). A l'internat, le service et donc la grève débute la veille (19h00-20h00) jusqu'au lendemain (19h00-20h00). Les horaires exactes peuvent varier d'un établissement à l'autre et doivent être inscrites dans le règlement intérieur. Si la direction de l'établissement décide de fermer l'internat, vous ne pouvez pas être considéré-es comme grévistes.

! IMPORTANT : dans le cas des grèves reconductibles

Dans le cas de figure des grèves reconductibles, l'administration peut faire le choix d'appliquer l'arrêt Omont décision du conseil d'État du 7/07/78). Il s'agit d'une décision de justice qui permet à l'administration de prélever l'ensemble des journées comprises entre le premier jour de grève et le dernier jour de grève inclus. Il s'agit alors clairement d'une tentative de répression de la grève.

Les jours décomptés vont théoriquement du premier au dernier jour de grève inclus. De façon concrète, si vous faites par exemple grève le jeudi, que vous ne travaillez pas le vendredi, et que vous faites à nouveau grève le lundi pour reprendre le travail le mardi, l'administration peut vous compter gréviste pour le jeudi, le vendredi, le samedi, le dimanche et le lundi, alors que vous n'avez fait que deux jours de grève en réalité. Cette mesure particulièrement injuste est là pour intimider et casser la grève. Elle a été appliquée par le ministère lors de la mobilisation contre la réforme des retraites de 2003 mais aussi de 2019/2020.

Cela dit, ce n'est ni automatique, ni obligatoire. C'est le/la Chef-fe d'établissement qui fait remonter les jours de grèves. Dans le logiciel dédié à la gestion des absences (MOZART), il est parfaitement possible de vous placer en reprise sur un jour sur lequel vous ne travaillez pas. Le/la chef-fe d'établissement ne peut pas se cacher derrière l'aspect technique.

S'informer, s'organiser, se coordonnner

Les organisations syndicales sont autorisées à tenir pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information.

Le principe général est le suivant : chaque agent-e, y compris un-e AED à le droit de participer, a son choix à l'une de ces réunions mensuelles d'information dans la limite d'une heure par mois. La durée de chaque réunion ne peut excéder une heure (sauf si elle a lieu pendant la dernière heure de service et elle peut alors se prolonger au-delà de la fin du service en application de l'article 4 du décret n°82-447). Le salaire est bien entendu maintenu durant chacune de ces heures (que l'on soit en service ou non).

Pour être accordée, la demande doit être déposée auprès du chef d'établissement au moins une semaine avant la date de la réunion. Lorsque vous déposez une demande d'HMI, c'est vous qui proposez la date et l'heure. Des modèles sont disponibles sur notre site.

demande d'heure d'info syndicale

Les représentant-es syndicaux de la section
SUD éducation 13

à (lieu), le (date)

A M./Mme l'IEN/le/la Chef d'Etablissement

Objet : Heure mensuelle d'informations syndicales

Conformément au décret n°82-447 du 28 mai 1983 relatif au droit syndicale, nous souhaitons organiser une réunio dans le cadre de l'heure mensurelle d'information pour les personnels de l'établissement.

Nous souhaitons la fixer pour le (date) à (heure) dans la salle (lieu)

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire, Madame (ou Monsieur), en l'expression de nos sentiments respectueux.

Signature

C'est utile !

- Vous pouvez vous en servir pour aller discuter de la situation des AED avec tous les personnels de l'établissement lorsqu'une HIS est organisée dans votre établissement.

- Si vous êtes syndiqué-e, pouvez vous-même organiser cette HIS au nom de votre organisation syndicale en accord avec vos camarades de cette même organisation.

- Vous pouvez vous en saisir pour faire le point entre vous et vous organiser pour les prochaines dates de mobilisation, comme celle du 19 janvier par exemple. **N'hésitez pas à demander la venue d'un-e camarade de SUD éducation 13 qui pourra vous informer ou vous conseiller.**

Les intervenant-es extérieur-es

Tout représentant-e syndical-e mandaté-e à cet effet par une organisation syndicale a libre accès aux réunions tenues par cette organisation à l'intérieur des bâtiments administratifs, même si elle/il n'appartient pas au service dans lequel se tient la réunion. La venue de ce/cette représentant-e n'est pas subordonnée à une autorisation préalable du-de la chef-fe d'établissement ou de service, qui doit simplement en être informé-e avant le début de la réunion.

Restrictions de la participation

Dans les cas des AED, un-e chef-fe d'établissement peut s'opposer à ce que l'ensemble d'une équipe participe à l'HIS, en invoquant « l'intérêt du service » puisque les élèves ne pourraient pas être accueillis ou surveillés dans l'enceinte de l'établissement. C'est parfois de mauvaise foi, mais aussi parfaitement contournable. Il suffit d'organiser cette HIS en dehors de votre service, par exemple un soir après la fermeture de l'établissement. Vous n'avez qu'à demander par la suite un rattrapage de cette heure, en commençant plus tard votre service ou en le finissant plus tôt un autre jour.

Ai-je le droit de m'exprimer librement ?

Oui, dans les limites imposées par la loi, c'est à dire sans avoir recours à l'injure et la diffamation. La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires et est inscrite dans la fonction publique (article 6 de la loi 83-634, dite loi Le Pors, Titre I du Statut Général). Son corollaire la liberté d'expression est donc également garantie. En l'absence de texte contraire qui viendrait limiter la parole des personnels contractuels comme les AED, de telles garanties sont également valables pour les personnels non-titulaires.

Nombreux-ses sont celles et ceux qui nous rapportent avoir reçu des reproches, voire des menaces, de la part de leurs supérieurs hiérarchiques Ces reproches, ces menaces, peuvent se résumer ainsi : « vous n'avez pas respecté le devoir de réserve, vous n'avez pas à vous exprimer publiquement ! ».

Que ce soit de manière volontaire ou non, ces dernier-ess se trompent lourdement. SUD éducation affirme haut et fort qu'il s'agit là d'une légende urbaine. Une expression publique est donc tout à fait possible et souhaitable, et lorsqu'elle se fait dans un cadre syndical notamment, elle est inattaquable. Le devoir de réserve, s'il existe, s'applique en réalité principalement et proportionnellement aux supérieurs hiérarchiques. **Ne gardez donc pas votre langue dans la poche !**

Faites connaître vos revendications

Lorsque l'on mène une lutte, il faut le faire savoir ! Le meilleur moyen, c'est encore de réaliser un communiqué de presse, d'organiser une conférence de presse, ou de faire venir les médias à un rassemblement pour médiatiser votre action. C'est une façon de faire comprendre ce que vous faites et d'obtenir le soutien de la population. C'est aussi l'occasion de mettre la pression sur l'administration et de tourner les regards vers elle, c'est aussi une manière de s'adresser aux autres AED pour les convaincre de rejoindre la mobilisation.

Adressez-vous à SUD éducation 13 qui pourra vous fournir une liste précise et locale de journalistes à contacter. Nous pourrons aussi diffuser sur nos réseaux votre communiqué pour augmenter la visibilité de votre lutte.

N'hésitez pas non plus à informer les parents d'élèves de votre mobilisation. En effet, en dehors de votre temps de service, vous avez le droit de vous adresser aux parents d'élèves. Cela peut se faire en remettant aux élèves un courrier cacheté (agrafé ou sous enveloppe) et adressé aux parents d'élèves, aux élèves eux-elles mêmes. Vous ne pourrez ainsi pas être accusé d'enfreindre votre devoir de neutralité (ce qui n'est pas la même chose que le devoir de réserve…).

Affichez vos actions et revendications !

Dans la salle des personnels, un panneau d'affichage syndical doit être installé dans tous les établissements. Chaque organisation syndicale y a accès et il est tout à fait possible pour vous de communiquer sur la situation de la vie-scolaire, sur vos revendications et actions. N'hesitez donc pas à vous en servir si vous êtes vous même syndiqués. Le cas écheant, demandez aux camarades des organisations syndicales présentes dans votre établissement pour qu'une place soit faite à vos communiqués, tracts et infos.

Ne restez pas isolé-es et organiser la solidarité !

C'est aux AED de mener cette lutte et de décider des suites à lui donner. Mais pour réussir toute mobilisation, il est important de ne pas rester isolé-es et d'organiser à plusieurs niveaux la solidarité. C'est ce qui donnera de la force à ce mouvement et lui permettra de durer et de gagner.

Penser à informer les autres personnels de l'action que vous menez. Trop souvent, vie-scolaires et salles des professeurs restent dos à dos. Il vous faut entraîner d'autres personnels dans votre action pour y participer ou apporter son soutien.

- Faites des caisses de grève, en ligne ou de la main à la main. Les caisses locales sont plus efficaces que les caisses générales. Malgré tout une caisse de grève départementale existe, elle est alimentée individuellement par des collègues ou des organisations syndicales comme SUD éducation 13 par exemple. Sa gestion est organisée par le collectif 13 AED.

- Faites jouer la solidarité à l'intérieur de votre vie-scolaire en vous servant sur les différences entre temps-pleins et temps partiels. Si vous décidez ponctuellement de participer à une journée de grève et tout le monde ne travaille pas ce jour-là pourquoi ne pas s'entraider financièrement ? Par exemple si la grève à lieu le mardi et que plusieurs d'entre vous ne travaillent pas mais veulent quand même participer, pourquoi ne pas reverser une partie de votre salaire aux grévistes ?

- Rapprochez-vous des autres équipes d'AED en lutte. Un collectif d'AED s'est créé dans les Bouches-du-Rhône.Il est composé uniquement d'AED comme vous et c'est lui qui mène la lutte dans un cadre démocratique et auto-organisé. N'hésitez pas à rentrer en contact avec lui pour vous coordonner, c'est essentiel : **collectif13aed@gmail.com**

SUD éducation 13 pour soutenir la mobilisation et lui faire prendre de l'ampleur s'adresse en parallèle à l'ensemble des personnels de l'éducation nationale, en diffusant un KIT de solidarité avec les AED. L'idée est de donner des conseils pour apporter un maximum d'appui à la mobilisation mais aussi pour la faire comprendre, d'expliquer les revendications pour qu'elles soient comprises et partagées mais aussi pour vaincre l'indifférence qui s'exprime trop souvent à l'égard des Assistant-Es d'Education.

Pour nous la lutte menée par les AED, est l'affaire de chacun-e !

collectif13aed@gmail.com

Notes

Notes

www.sudeduc13.ouvaton.org

nous suivre

@sudeducation13

Une autre école, une autre société !

SUD éducation 13
29 Bd Longchamp
13001 MARSEILLE
sudeduc13@sudeducation.org
tél: 04 91 91 99 78