



Syndicat National Unifié Des Instituteurs et professeurs des écoles publiques Section de l'Eure

Confédération Générale du Travail
FORCE OUVRIERE

Evreux, le lundi 15 juin 2009.

Monsieur Didier Wiel
Secrétaire départemental

Monsieur l'Inspecteur d'Académie
Inspection Académique de l'Eure
24, Boulevard Georges Chauvin
27022 Evreux Cedex

Objet : Conditions du renouvellement d'un contrat d'avenir.

Monsieur l'Inspecteur d'Académie,

Dans votre circulaire, datée du 18 mai 2009, concernant les conditions de renouvellement des contrats d'avenir, vous écriviez :

*J'ai l'honneur de vous informer de la possibilité de prolongation des contrats des personnels en contrat d'avenir pour une durée allant de 6 à 12 mois. Sont concernés par cette possibilité de prolongation les personnels recrutés en 2006 reconnus travailleurs handicapés ou âgés de plus de 50 ans au moment **de la signature** du contrat initial.*

Or, voici ce que dit l'unique article du Code du travail concernant ce renouvellement :

- Article L5134-42

« Le contrat d'avenir est conclu pour une durée de deux ans. Il peut être renouvelé dans la limite de douze mois. Pour les titulaires âgés de plus de cinquante ans et les personnes reconnues travailleurs handicapés, la limite de renouvellement peut être de trente-six mois. »

Comme vous le constatez, rien dans cet article n'indique que le salarié doit avoir déjà 50 ans *au moment de la signature du contrat initial*, donc en septembre 2006.

Les EPLE employeurs appliquent la réponse apportée par la Direction des Affaires Financières le 24 mars 2009, lorsqu'elle leur écrit :

« Par ailleurs, l'article D.5134-79 du code du travail précise que, dans les cas des renouvellements de 36 mois, la participation financière de l'Etat est égale à 50 % "lorsque le contrat bénéficie à des personnes âgées de 50 ans et plus à la date d'embauche".

Or cet article fait uniquement référence au versement de la prime de cohésion sociale accordée à l'employeur et absolument pas aux conditions du renouvellement.

En aucun cas, cet article ne peut exclure le renouvellement du contrat pour les personnes âgées de moins de 50 ans à la signature du contrat. Il exclut seulement la possibilité pour l'employeur de percevoir la totalité d'une aide financière pour la quatrième et la cinquième année à hauteur de 50% si le salarié était âgé de moins de 50 ans à la signature du contrat.

En conséquence, pour voir son contrat initial prolongé de trente-six mois, un EVS doit seulement avoir atteint 50 ans au cours des deux ans de celui-ci. Ainsi, tout salarié qui, par exemple, a signé un Contrat d'Avenir le 5 septembre 2006 et a atteint 50 ans avant le 5 septembre 2008 peut donc voir son contrat prolongé jusqu'au 5 septembre 2011.

J'ai bien évidemment fait confirmer cette interprétation par nos conseillers au tribunal des prud'hommes d'Evreux et par notre syndicat du Pôle-Emploi qui maîtrisent parfaitement le Code du travail.

Dans ces conditions, Force Ouvrière vous prie de bien vouloir veiller à ce que tous les salariés, qui ont atteint 50 ans au cours de leurs deux premières années de contrat, puissent voir leur contrat renouvelé s'ils le souhaitent afin d'éviter toute saisie du tribunal des prud'hommes qui pourrait être amené à requalifier chaque contrat en contrat à durée indéterminée.

A propos du contrat à durée indéterminée, l'Education Nationale répond fréquemment aux EVS qu'elle ne peut pas transformer leur Contrat d'Avenir en CDI. Or, les fiches pratiques du ministère du travail et de la solidarité, disponibles sur son site, expliquent le contraire. C'est d'ailleurs celles qu'appliquent d'autres ministères qui emploient également des salariés sous contrat d'avenir.

Une de ces fiches indique : *« La transformation du contrat d'avenir en contrat à durée indéterminée ouvre droit à une aide de 1 500 € versée à l'employeur, en une seule fois. Cette transformation doit intervenir avant l'issue de la convention de contrat d'avenir. L'aide est versée après 6 mois de présence effective en CDI du salarié chez l'employeur. Ce dernier transmet une copie du CDI à l'Agence de services et de paiement (ASP, nouvel établissement public administratif ayant repris les missions précédemment dévolues au CNASEA) qui assure le versement de l'aide. »*

Il nous paraît donc important d'informer nos collègues EVS que l'Education Nationale a parfaitement la possibilité de transformer leurs 42 500 Contrats d'Avenir en CDI et donc de faire en sorte qu'aucun d'eux ne se retrouve au chômage à l'issue de son contrat à la fin juin.

Cependant, pour Force Ouvrière, la revendication demeure la transformation de tous ces emplois contractuels en emplois statutaires à temps plein dans la Fonction publique.

Au cas où cette dernière revendication ne serait pas immédiatement satisfaite par le gouvernement, je souhaiterais pouvoir aborder avec vous la situation d'EVS et AVS en fin de contrat dans notre département.

Veillez recevoir, Monsieur l'Inspecteur d'Académie, l'expression de ma parfaite considération.

Le secrétaire départemental,

Didier Wiel