



Le Tuteur d'employés de vie scolaire (EVS)

« Au nom du droit du travail, des us et coutumes et du bon sens »

Qui possède l'autorité hiérarchique de faire établir un bilan d'action d'accompagnement et de formation d'un salarié EVS ?

Article L5134-24 (L. n°2008-1249, 1^{er} décembre 2008, art.22-I, 7°)

« le contrat de travail, associé à une convention individuelle du contrat d'accompagnement dans l'emploi, est un contrat de travail de droit privé, soit à durée déterminée, conclu en application de l'article L.1242-3, soit à durée indéterminée. Il porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits ».

Conséquence : un contrat de travail de droit privé lie exclusivement un employeur et un salarié

Article R.5134-26 (D. n°2009-1442, 25 novembre 2009, art.1^{er})

La convention individuelle initiale est conclue **préalablement** à la conclusion du contrat de travail mentionné à l'article L.5134-24

Conséquence : La réalisation du contrat de travail de droit privé est conditionnée par une convention fixée exclusivement entre une autorité signataire (pôle emploi ou assimilé), un employeur et un salarié.

Article L.5134-23-2 (L. n°2008-1249, 1^{er} décembre 2008, art.22-I, 6°)

La prolongation de la convention individuelle et, s'il est à durée déterminée, du contrat de travail conclu en application de celle-ci est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié.

Article R.5134-31 (D. n°2009-1442, 25 novembre 2009, art.1^{er})

En application de l'article 5134-23-2, l'employeur qui souhaite prolonger une convention collective au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi adresse à l'autorité signataire de la convention initiale une demande préalable.

Cette demande motivée est accompagnée d'un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation, notamment des actions d'aide à la prise de poste, de remise à niveau, d'acquisition de nouvelles compétences, de formation qualifiante, ou de réalisation d'une période d'immersion. L'employeur joint à sa demande un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période de prolongation.

Conséquence : Il appartient donc au seul employeur d'établir un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement, de formation et de joindre à sa demande un document répertoriant les actions d'accompagnement et de formation qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période de prolongation. Il n'est pas de la responsabilité du salarié EVS d'établir pour l'employeur un bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation engagé par lui-même dans le cadre de son contrat de travail.

Des us et coutumes

Il est d'usage que les services des Inspections académiques considèrent les salariés EVS exerçant leur mission dans des établissements scolaires du premier degré comme étant sous l'autorité hiérarchique du directeur (rice), et par extension, de l'inspecteur académique.

A l'appui de cet usage, [la circulaire N° 97-263 du 16.12.1997](#), [la circulaire N° 98-148 du 16-07-1998](#) et [le décret N° 2003-484 du 6.06.2003](#).

Rappelons simplement qu'une circulaire, une note de service écrite par un responsable hiérarchique académique dit la règle mais ne fait pas force de loi. Quant au décret, il s'applique à des salariés de droit public : les assistants d'Education

Par ailleurs,

1- un établissement scolaire du premier degré est une entité fonctionnelle sans véritable juridique et le directeur est encadré pour son statut fonctionnel et ses compétences par un décret de février 1998.

2- d'un point strictement juridique ([décision de conseil d'état du 15 mai 2006 – n°278544](#)), le directeur (rice) d'école pourrait être considéré comme le supérieur hiérarchique direct des enseignants de son école (et par extension le salarié EVS) puisque ses fonctions lui donnent compétence pour organiser les services et délivrer des instructions. Mais il ne dispose d'aucune autorité disciplinaire ni d'aucune compétence de nomination ou d'évaluation, même de manière indirecte à l'égard des enseignants de l'école et à plus forte raison d'un salarié EVS disposant d'un contrat de travail de droit privé le liant avec un employeur spécifique. Il est donc d'usage dans la communauté éducative d'affirmer que le directeur d'école n'est pas un supérieur hiérarchique car il n'a aucun pouvoir de coercition sur les enseignants de son école, et encore moins à l'égard d'un salarié EVS disposant d'un contrat de travail de droit privé le liant avec un employeur spécifique EPLE.

Une conclusion

Un salarié EVS ne saurait être contraint directement ou indirectement par un responsable d'établissement 2^{ème} degré, par un directeur d'établissement scolaire du 1^{er} degré agissant sous ordre d'un inspecteur académique, d'un responsable de services inspection académiques, à établir un bilan des actions d'accompagnement et de formation en faveur de son employeur. Son employeur, seul, est tenu par convention de proposer un accompagnement et des actions de formation au salarié EVS. Ce n'est pas à ce dernier de les solliciter et en respect de ses droits régis par le code privé du travail, il ne peut se permettre de donner quitus à l'employeur d'obligation contractuelle d'accompagnement et d'actions de formation proposés ou non au cours de son contrat.

Un tuteur d'un EVS, pourquoi faire ?

Article .R 5134-37 (D. n°2009-1442, 25 novembre 2009, art.1^{er})

L'autorité signataire de la convention individuelle désigne en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion, en le mentionnant dans la convention initiale, un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Dans le cas où ce salarié est bénéficiaire du revenu de solidarité active, le référent peut être le même que celui désigné en application de l'article L.262 du code de l'action sociale et des familles.

Conséquence : L'autorité signataire de la convention individuelle impliquée par cet article du code du travail est le plus souvent : le Pôle emploi. Ce dernier désigne bien un **référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié EVS** durant la durée de son contrat.

Article R.5134-38 (D. n°2009-1442, 25 novembre 2009, art.1^{er})

Dès la conclusion de la convention individuelle, l'employeur désigne un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction.

Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité signataire de la convention, l'employeur peut lui-même assurer le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Conséquence : Une distinction est bien établie entre le référent chargé par le pôle emploi d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié EVS et **le tuteur désigné par l'employeur qui demeure un salarié volontaire** pour accomplir cette mission auprès du salarié EVS.

Article R.5134-39 (D. n°2009-1442, 25 novembre 2009, art.1^{er})

Les missions du tuteur sont les suivantes :

1. *Participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi*
2. *Contribuer à l'acquisition de savoirs faire professionnels*
3. *Assurer la liaison avec le référent mentionné à l'article R-5134-37*
4. *Participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle prévue à l'article L.5134-28-1 avec le salarié concerné et l'employeur*

Conséquence : cet article n'indique pas que le tuteur se doit d'établir un «...bilan des actions réalisées en matière d'accompagnement et de formation, notamment des actions d'aide à la prise de poste, de remise à niveau, d'acquisition de nouvelles compétences, de formation qualifiante, ou de réalisation d'une période d'immersion... » défini par l'article **Article R.5134-31**.

De même, cet article ne définit pas une obligation pour le tuteur d'établir un bilan d'expérience professionnelle avec le salarié et l'employeur mais une participation à l'établissement d'une attestation d'expérience professionnelle.

Article L.5134-28-1 (L. n°2008-1249, 1^{er} décembre 2008, art.22-I, 10°)

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Conséquence : cet article permet de confirmer que l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle est du ressort de l'employeur

Des us et des coutumes

L'usage s'est installé dans les inspections académiques que le directeur d'établissement du 1^{er} degré soit désigné automatiquement dans les conventions comme tuteur du salarié EVS nommé sur cet établissement. Cette désignation de tuteur est effectuée sans que le principal intéressé ne soit informé.

Dans la pratique, il est constaté que les tuteurs désignés par l'employeur, volontaires ou non, ne disposent pas d'un cadre d'organisation de travail (décharge temps, moyens alloués...etc...) leur permettant d'assurer leur fonction de tutorat auprès du salarié EVS.

Chaque employeur de salarié EVS est libre de définir le contenu de l'attestation d'expériences professionnelles et les moyens développés pour permettre son établissement. Globalement, la structure de l'attestation de compétences serait la suivante

1) **Informations relatives à la structure employeur, à l'emploi exercé par le salarié et à la finalité de l'emploi**

2) **Informations sur les compétences développées dans le cadre de cet emploi.**

Compétences : techniques, organisationnelles (méthodes, utilisation de l'information, relations avec services, acteurs éducatifs, etc.), sociales (comportement individuel, ponctualité, adaptabilité, rigueur/méthode, efficacité, rapidité etc...).

3) **Information concernant l'établissement de l'attestation avec les coordonnées du bénéficiaire de l'attestation (salarié) et de l'employeur (et du tuteur le cas échéant)**

4) **information à titre indicatif :** synthèse des activités exercées, un bilan de compétences a-t-il été réalisé ? Inscription dans une démarche de validation des acquis de l'expérience ? Suivi de séquences de formation établies par l'employeur ?

Les informations à titre indicatif relèvent d'une démarche d'insertion professionnelle que le salarié met en œuvre dans le cadre d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) le liant à son référent pôle emploi chargé d'assurer son suivi du parcours d'insertion professionnelle tel qu'il est défini par l'article **Article .R 5134-37**. **Un salarié EVS n'est pas tenu de les porter à connaissance de son employeur dans le cadre de l'établissement d'une attestation d'expériences professionnelles en cours de contrat.**

Ce qui en est du salarié EVS ?

Il demeure lié par la convention tripartite (prescripteur (pôle emploi), employeur et lui-même), préalable au contrat de travail avec l'employeur.

Compte tenu de la nature particulière de son contrat de travail (CUI-CAE), Il demeure toujours inscrit comme demandeur d'emploi, répertorié dans la catégorie E. De facto, en plus de l'obligation préexistante d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi, l'article L.5411-16 du code du travail lui énonce 1 obligation en cours de contrat:

L'obligation de participer à l'actualisation du projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article L.5411-6-1

Un « projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) est élaboré et actualisé conjointement par le demandeur d'emploi » et le pôle emploi ou mission locale pour l'emploi.

« Ce projet précise, en tenant compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail (...), la nature de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu. Le PPAE retrace les actions que le prescripteur s'engage à mettre en œuvre dans le cadre du service public de l'emploi ».

Le bon sens en question

Entre obligation du salarié EVS de participer à l'actualisation du PPAE demeurant en cours lors de son contrat de travail et obligation de l'employeur d'établir une attestation d'expérience professionnelle en fin de contrat et/ou en vue de reconduction de son contrat, il serait sain de se poser la question si sécuriser un retour, un maintien à l'emploi d'un salariés EVS en situation précaire ne passe pas nécessairement par la valorisation des compétences professionnelles acquises.

Il est possible dès lors d'envisager que l'attestation d'expérience professionnelle resterait un document devant permettre au salarié EVS d'acter ses démarches définies par le PPAE ou de faire valoir ses savoir-faire professionnels auprès de d'autres employeurs et institutions (Education nationale inclus). Toutefois, cette attestation d'expérience professionnelle ne faisant pas l'objet d'une certification professionnelle reconnue, sa portée même dans le cadre d'un entretien d'embauche ou dans le cadre d'un parcours de validation des acquis de l'expérience (VAE) se révèle inexistante.

Dès lors, la pratique démontre que la participation du tuteur désigné par l'employeur, volontaire ou non, à l'établissement de l'attestation d'expériences professionnelles avec le salarié EVS se doit être conçu comme un moment « privilégié et négocié » d'une relation professionnelle saine entre 2 membres professionnels de la communauté éducative d'un établissement scolaire désireux de « faire le point » d'une collaboration.

Ce moment privilégié doit permettre au salarié EVS de rendre compte uniquement des connaissances et des compétences professionnelles acquises ou à développer dans le souci de l'amélioration du fonctionnement d'un établissement scolaire. Le caractère formalisé de ce compte rendu dans un document créé à cet effet par l'employeur ne saurait pas être considéré comme inutile si rentrant dans ce cadre et a pour finalité unique de valoriser, reconnaître au mieux les savoirs faire et compétences professionnelles du salarié EVS.

Dans le cas contraire ou dans les cas d'un bilan d'expériences professionnelles associées à des demandes d'informations de type indicatif (synthèse des activités exercées, bilan de compétences réalisé ou non, Inscription dans une démarche de validation des acquis de l'expérience, Suivi de séquences de formation établies par l'employeur ou non, etc....) il suffit d'exprimer sur le document fourni par l'employeur ses réserves écrites éventuelles, dater et signer le document avec la simple mention manuscrite préalable du salarié EVS : *sous réserve de mes droits.*

Yves Briand
Réfèrent EVS-AVS Sgen-CFDT Bretagne