

POINT

D'INFORMATION

MENSUEL

-

décembre 2015

Sommaire

- [Déclaration d'un trombinoscope d'élèves dans un EPLE](#) - page 3
- [Astreintes des personnels logés en EPLE par NAS](#) - pages 3 et 4
- [Le cumul d'activité des assistants d'éducation et des agents sous contrat unique d'insertion](#) - page
- [Le décompte des jours fériés dans l'emploi du temps](#) - page
- [Vigilance à adopter concernant les propositions d'insertion dans les annuaires professionnels](#) - page
- [Conditions d'octroi de la bourse de lycée aux élèves majeurs étrangers isolés](#) - page
- [Calendrier des séquences d'observation](#) - page
- [Communication des coordonnées d'un parent d'élève](#) - page
- [Assistants d'éducation et droit à la formation](#) - page

Pour le Recteur et par délégation,
La Secrétaire Générale de l'Académie



Marie-Laure JEANNIN

Déclaration d'un trombinoscope d'élèves dans un EPLE

Concernant les formalités à accomplir par un EPLE souhaitant insérer dans son ENT un trombinoscope des élèves par classe, la CNIL a apporté la réponse suivante :

Si l'établissement a déclaré son ENT en conformité à l'acte réglementaire unique n° 3 (arrêté du 30 novembre 2006 portant création, au sein du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, d'un traitement de données à caractère personnel relatif aux ENT), aucune déclaration supplémentaire n'est nécessaire pour l'insertion d'un trombinoscope.

En effet, le RU-003 prévoit la collecte de ces informations et leur utilisation à des fins administratives en fonction des habilitations de chacun des utilisateurs de l'ENT.

Toutefois, ce trombinoscope recensant l'ensemble des élèves de l'établissement ne peut être mis à disposition que du personnel éducatif et administratif de l'établissement. Les élèves et leurs parents ne peuvent avoir accès qu'aux seules informations les concernant.

(Source : réponse CNIL-5463-1441880256)

Astreintes des personnels logés par NAS en EPLE

Les personnels qui bénéficient d'une dérogation à l'obligation de loger par nécessité absolue de service restent soumis au régime d'astreinte notamment la nuit, les week-end et jours fériés.

Les personnels peuvent être soumis à des astreintes dans les conditions définies à l'article 3 de l'arrêté du 4 septembre 2002 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat aux personnels d'éducation des établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministère de l'éducation nationale, lequel dispose qu'« une astreinte peut être mise en place pour les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés pour effectuer toutes opérations permettant d'assurer la sécurité des personnes, des installations, des biens mobiliers et immobiliers. »

L'article R 216-4 du code de l'éducation dispose que « les concessions de logement sont attribuées par nécessité absolue ou utilité de service ». L'article R 216-5 du même code énonce que « dans les conditions fixées au premier alinéa de l'article R 94 du code du domaine de l'Etat, sont logés par nécessité absolue de service les personnels appartenant aux catégories suivantes : 1° Les personnels de direction, d'administration, de gestion et d'éducation, dans les limites fixées à l'article R. 216-6, selon l'importance de l'établissement ». Par ailleurs, l'article R 94 du code du domaine de l'Etat dispose qu'« il y a nécessité absolue de service, lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service sans être logé dans les bâtiments où il doit exercer ses fonctions.

Au regard des dispositions précitées, il convient de conclure que les concessions de logement attribuées par nécessité absolue ont pour finalité de permettre le service des astreintes. L'astreinte préexiste à l'attribution du logement par nécessité ou utilité de service lequel oblige à son tour à la réalisation des astreintes sous peine de perdre le bénéfice de ce logement.

Dès lors, le fait qu'un fonctionnaire bénéficie d'une dérogation à l'obligation de loger dans l'établissement ne signifie pas qu'il ne doit pas se soumettre au régime des astreintes mais qu'il lui est permis à sa demande (convenance personnelle) de ne pas être logé dans les bâtiments de

l'établissement ou de ne pas occuper le logement qui lui a été attribué alors que l'exercice normal de son service nécessiterait qu'il le soit.

Par ailleurs, un parallèle peut également être effectué avec les permanences qui doivent être effectuées durant les vacances scolaires et pour lesquelles la circulaire n° 96-122 du 29 avril 1996 relative à l'organisation du service dans les établissements publics d'enseignement et de formation pendant les congés scolaires prévoit que « le fait de ne pas bénéficier de l'attribution d'un logement de fonction ou de ne pas occuper un tel logement n'exonère pas de cette obligation de permanence ».

En conclusion, un personnel n'est pas fondé à prétendre que la non occupation d'un logement par nécessité absolue de service ou la dérogation à l'obligation de loger dans son établissement le dispenserait des astreintes organisées par le chef d'établissement en vue d'assurer la sécurité de l'établissement.

(Source : réponse ministérielle – DGRH bureau des études statutaires et réglementaires)

Le cumul d'activité des assistants d'éducation et des agents sous CUI

L'emploi d'un agent sous CUI est cumulable avec une autre activité professionnelle, si cela n'entraîne pas un dépassement de la durée légale du travail (10 heures sur une journée, 48 heures sur une semaine et 44 heures, en moyenne, sur 12 semaines consécutives, selon les articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail). Mais, dans la mesure où ce type de contrat s'adresse aux personnes ayant des difficultés à trouver un emploi, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle a précisé que le cumul d'activités doit rester exceptionnel, mais n'a pas précisé par quel moyen le limiter. De même, les articles relatifs à ces contrats, qui prévoient uniquement la possibilité d'une rupture du contrat à l'initiative du salarié, en cas d'embauche par un contrat de longue durée par un autre employeur (art. L. 5134-28 du code du travail), ou sa suspension à la demande du salarié pour accomplir, notamment, une période d'essai dans le cadre d'une telle embauche (art. L. 5134-29 du code du travail), n'ont rien précisé en ce qui concerne les possibilités de cumul.

Dès lors, il pourrait être opportun d'introduire dans le contrat de travail une clause prévoyant l'obligation pour le salarié d'informer préalablement l'employeur de la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur.

Si un personnel sous contrat CUI a la possibilité de cumuler son activité avec un autre emploi, ce cumul ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal du service et à l'objectif d'insertion professionnelle propre au CUI notamment en ce qui concerne les actions d'accompagnement et de formation prévues par la convention tripartite (document pôle emploi). Le chef d'établissement employeur CUI doit donc s'assurer que l'intéressé pourra suivre les actions d'accompagnement et de formation prévues dans le cadre de son contrat.

La formation des CUI constitue une obligation pour les établissements employeurs. Si un adage juridique indique que "nul ne peut invoquer sa propre faute", l'établissement employeur doit éviter tout risque qui remettrait en cause la formation de l'agent et qui pourrait être source de contentieux devant le conseil des prud'hommes.

Concernant les AED, en leur qualité d'agents non titulaires de droit public, ils sont soumis aux dispositions de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiée, qui prévoit que : « Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées [...] ».

Cependant, aux termes des dispositions de l'article 15 du décret du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État, également applicable aux AED qui exercent généralement à temps incomplet : « Les agents [non titulaires de droit public à temps incomplet] peuvent exercer,

outre les activités accessoires mentionnées aux articles 2 et 3 du présent décret, une ou plusieurs activités privées lucratives, dans des conditions compatibles avec leurs obligations de service et sous réserve que ces activités ne portent pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ».

Ainsi, le cumul envisagé apparaît également juridiquement possible pour les AED.

Il convient toutefois de rappeler que : « Le dispositif des assistants d'éducation est destiné à bénéficier en priorité à des étudiants boursiers » (Art. L. 916-1 du code de l'éducation). Ces contrats devraient donc en principe demeurer compatibles avec la poursuite d'études supérieures. C'est pourquoi les AED sont généralement recrutés par des contrats à temps incomplet (cf. II.2.1 de la circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003 sur les AED).

Dès lors, le cumul envisagé pourra être admis, à titre exceptionnel, sous réserve de sa compatibilité à la fois avec les obligations de service de l'agent et avec les dispositions législatives et réglementaires ci-dessus rappelées.

(Source : LIJ mars 2014)

Le décompte des jours fériés dans l'emploi du temps

La circulaire n° 2002-007 du 21 janvier 2002 relative aux obligations de service des personnels IATOSS et d'encadrement, exerçant dans les services déconcentrés ou établissements relevant du MEN dispose au point 2-2.1 que :

« Les jours fériés légaux sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, pour le nombre d'heures de travail prévu dans l'emploi du temps de la semaine concernée, lorsqu'ils sont précédés ou suivis d'un jour travaillé, à l'exception des jours fériés survenant un dimanche ou un samedi habituellement non travaillés et de ceux survenant pendant une période de congés des personnels (congés annuels, temps partiel) qui ne sont pas décomptés ni récupérables. Ils se décomptent au fur et à mesure du déroulement du calendrier ».

Pour l'année scolaire 2015-2016, pour les mercredi 11 novembre 2015, lundi 28 mars 2016, jeudi 5 mai 2016 et lundi 16 mai 2016, les heures de travail habituelles de l'agent seront décomptées des 1607 heures.

Le dimanche 1^{er} novembre 2015, les vendredis 25 décembre 2015 et 1^{er} janvier 2016 interviennent pendant les vacances scolaires, ils ne sont donc pas comptabilisés dans les 1607 heures annuelles et ne sont pas récupérables pendant le temps scolaire. Tout comme les jeudi 14 juillet et lundi 15 août 2016 qui interviennent pendant les congés d'été.

Les 1^{er} et 8 mai 2016 intervenant un dimanche, ne seront donc pas comptabilisés comme du temps de travail.

Vigilance à adopter concernant les propositions d'insertion dans les annuaires professionnels

Les annuaires professionnels recensent des renseignements par catégories professionnelles de la même manière que les « Pages jaunes ».

Des sociétés, le plus souvent situées à l'étranger, proposent aux professionnels l'insertion de leurs coordonnées dans des annuaires électroniques ou traditionnels.

Il est possible de recevoir un document ressemblant à un formulaire administratif de demande de renseignements ou de vérification des coordonnées de l'entreprise qui peut prêter à confusion avec les « Pages jaunes ».

En fait, la présentation ambiguë de certaines sollicitations peut laisser croire qu'il s'agit d'une simple vérification d'adresse alors qu'en fait le professionnel se retrouve impliqué dans une commande ferme d'insertion dans un annuaire dont la diffusion (ou l'utilité) n'est pas toujours démontrée ou peut se révéler confidentielle, avec un engagement financier pouvant atteindre 1000 € par an et renouvelable par tacite reconduction.

Les sociétés qui font quelquefois appel à des sociétés de recouvrement de créances se chargent ensuite de harceler les professionnels pour qu'ils effectuent les versements demandés.

La signature de ces formulaires constitue un acte contractuel de droit privé dont la validité peut être contestée devant les tribunaux civils, sur la base, par exemple, d'un consentement donné par erreur. Cependant, la condamnation des sociétés n'est pas systématique.

Devant la multiplication de ce type de pratique, la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes diffuse régulièrement des conseils généraux suivants pour éviter aux professionnels d'être victime en cas de démarchage :

- identifier l'émetteur du document : s'il est domicilié à l'étranger, redoubler de vigilance ;
- se méfier de ce qui ressemble à une « simple » demande de vérification de coordonnées ;
- se méfier des blocs de petites lignes, le cas échéant, les parcourir à la recherche d'un nombre caché (celui du prix annuel à acquitter) ;
- vérifier l'origine de l'offre en la comparant avec l'identité et le logo des véritables sites officiels ;
- alerter sur tous ces points vos agents ou employés en charge du traitement de ce type de courriers.

(Source : DGCCRF - 12 octobre 2015)

Conditions d'octroi de la bourse de lycée à des élèves majeurs étrangers isolés

Un étranger majeur peut solliciter une bourse de lycée dès lors qu'il réside en France, qu'il est inscrit dans un établissement scolaire et que le niveau de ressources dont il dispose l'y rend éligible.

Il convient de bien distinguer la question de la preuve de la résidence en France de la question de la régularité du séjour sur le territoire français car ce dernier critère n'est pas exigé par l'article R. 531-18 du code de l'éducation qui dispose que « Les bourses nationales d'études du second degré de lycée sont attribuées sans condition de nationalité de l'élève dès lors que la famille réside en France ».

En effet, il n'appartient pas aux services de l'éducation nationale de vérifier la régularité de la situation d'élèves étrangers au regard de la législation sur le droit au séjour. C'est d'ailleurs ce que rappelle la circulaire n° 2002-063 du 20 mars 2002 relative aux modalités d'inscription et de scolarisation des élèves de nationalité étrangère des premier et second degrés qui précise que « l'inscription, dans un établissement scolaire, d'un élève de nationalité étrangère, quel que soit son âge, ne peut être subordonnée à la présentation d'un titre de séjour ».

L'on ne saurait subordonner le versement de la bourse de lycée à la production d'un document valant autorisation provisoire de séjour.

L'élève majeur isolé n'ayant, par définition, pas de famille résidant en France, il va de soi qu'il ne peut être exigé de lui qu'il prouve que sa famille y réside, comme le prévoient les dispositions de l'article R. 531-18. Dans ce cas particulier, cet article doit être interprété dans le sens où il appartient à l'élève majeur étranger isolé de prouver qu'il réside, à titre personnel, en France.

Dans la mesure où les dispositions du code de l'éducation relatives aux bourses de lycée n'exigent pas la condition de régularité du séjour, un élève étranger majeur isolé doit pouvoir apporter la preuve de sa résidence en France par tout moyen (ex : quittances de loyer) et les services compétents ne peuvent refuser d'examiner sa demande de bourse d'études au seul motif qu'il ne produirait pas un titre de séjour ou que la durée de ce titre de séjour ne lui permettrait pas d'accomplir une année scolaire complète en France.

En revanche, il appartient à l'administration de demander des informations sur les ressources de l'intéressé qui conditionnent elles-mêmes l'octroi d'une bourse d'études.

(Source : LIJ n° 188 – mai 2015)

Calendrier des séquences d'observation

La séquence d'observation pour les élèves de 3^{ème} doit être prévue et insérée dans les emplois du temps de l'année scolaire. Elle est formellement exclue pendant les vacances scolaires (circulaire ministérielle n° 2011.004 du 4 mars 2011).

Communication des coordonnées d'un parent d'élève

Le service juridique a été sollicité par un établissement concernant la demande d'un avocat, mandaté par une mère d'élève, qui souhaitait obtenir l'adresse postale du père.

La communication par l'administration d'adresses personnelles de quelque personne que ce soit est exclue : l'impossibilité de cette communication repose sur les dispositions de l'article 6-II de la loi n° 78-753 du 17 juillet 1978 modifiée selon lesquelles :

« Ne sont communicables qu'à l'intéressé les documents administratifs dont la communication porterait atteinte à la protection de la vie privée [...] ».

Or, communiquer l'adresse personnelle d'un parent d'élève porterait atteinte à sa vie privée. C'est dans ce sens que la CADA s'est systématiquement prononcée.

La demande de l'avocat n'est donc pas fondée et doit être rejetée.

Assistants d'éducation et droit à la formation

La circulaire n°2003-092 du 11 juin 2003 relative aux assistants d'éducation dispose qu' « en application de l'article 6 du décret du 6 juin 2003, les assistants d'éducation suivent une formation d'adaptation à l'emploi, incluse dans le temps de service effectif, dans les conditions fixées par l'autorité qui les recrute.

La formation à l'emploi constitue un élément important du dispositif, notamment pour les assistants d'éducation amenés à exercer des missions d'encadrement spécifiques, telles que des fonctions en internat ou des fonctions d'aide à l'intégration collective d'élèves handicapés. On n'hésitera pas le cas échéant à proposer à ces derniers de participer à des actions organisées au bénéfice des auxiliaires de vie scolaire, chargés des fonctions d'aide à l'accueil et à l'intégration individuelle des élèves handicapés dans les établissements scolaires. Elle doit être organisée par les académies le plus tôt possible après la prise de fonction des assistants d'éducation ».

Par conséquent, conformément à la réglementation en vigueur, la formation d'adaptation à l'emploi des AED est obligatoire puisque comprise dans le temps de service effectif. Si elle dépasse les 1607 heures de travail prévu par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT dans la fonction publique de l'État, elle donne lieu à récupération.

La circulaire précise bien que c'est à l'autorité qui les recrute d'en fixer les conditions.

En outre, un AED effectuant une démarche de validation des acquis de l'expérience peut solliciter un crédit d'heures tel que le prévoit l'article 5 du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 relatif aux assistants d'éducation.

En effet, la VAE constitue donc une des modalités d'obtenir un diplôme dans le cadre de la formation professionnelle. L'article 1er du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires dispose que la formation professionnelle tout au long de la vie comprend notamment la VAE en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national prévu par l'article L 335-6 du code de l'éducation.

L'article 8 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État précise que ceux-ci peuvent bénéficier d'actions de formation notamment en vue de la réalisation de la VAE, dans les mêmes conditions définies pour les fonctionnaires.