



Créteil.net

[Retrouvez le site académique du SNPDEN \(en cliquant ici\)](#)

Informations du SNPDEN-CRETEIL

N°22-2008-2009

du 16 mars 2009.

SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS DE DIRECTION

Le recrutement des médiateurs de vie scolaire :
le SNPDEN conseille la prudence.

Le Bureau national du SNPDEN réuni le 10 mars 2009 a rappelé ses réserves concernant la mise en place des médiateurs scolaires. Il invite les collègues à la prudence et à la vigilance dans l'établissement des contrats de travail et la définition des tâches de ces médiateurs.

En l'absence de tout cadre réglementaire, il convient de préciser sur les contrats que les médiateurs ne sont pas autorisés à exercer leurs fonctions hors de l'établissement.

Extrait de l'éditorial de Philippe Guittet - *Direction 166*.

«C'est toujours sans véritable concertation qu'a été annoncée la mise en place de médiateurs scolaires. Certes, nous comprenons que les contrats aidés permettent un traitement social du chômage, mais dans le cas précis, nous avons indiqué que les missions qui leur étaient confiées ne pourraient pas être assumées par des personnels sans qualification et sans formation. Alors, si nous embauchons des contrats aidés, soyons très attentifs à la rédaction de leur contrat et aux missions qu'ils sont en capacité d'endosser.»

Avis de la cellule juridique du SNPDEN

Les « médiateurs de la réussite scolaire » relèvent de contrats de droit privé, à l'instar des autres contrats aidés.

Les contrats sont signés par le chef d'établissement, exécutif de l'EPLE. La décision du conseil d'administration est donc indispensable.

Certains recteurs ou inspecteurs d'académie ont invité à procéder immédiatement au recrutement des médiateurs dès lors que le conseil d'administration se serait, en 2005, prononcé favorablement sur le recrutement des contrats aidés ; le recrutement pouvant donc être d'ores et déjà opéré dans la limite du nombre alors autorisé.

Cet argument néglige quelque peu le fait qu'il s'agit ici de nouvelles missions, non prévues à l'époque. De plus rien ne permet de considérer que l'autorisation donnée par le conseil d'administration soit définitivement acquise, d'autant qu'il ne s'agit pas là d'un simple renouvellement, puisque le recrutement des CAE avait été interrompu ; il n'y a donc aucune continuité.

Si l'appui sur une autorisation antérieure comporte une certaine fragilité, l'absence de délibération favorable du conseil d'administration rend plus impossible encore le recrutement de ces personnels.

La comparaison avec la situation née de la création des « assistants d'éducation » - les substituant aux surveillants d'externat et maîtres d'internat - qui supposait la même autorisation du conseil d'administration serait totalement inopérante.

En effet, lorsque le juge s'est prononcé sur ces rejets par des conseils d'administration, pour les annuler, il relevait que le **« refus réitéré du conseil d'administration du lycée... d'autoriser le recrutement d'assistants d'éducation était de nature à compromettre le bon fonctionnement du service public, notamment par l'impossibilité d'assurer le fonctionnement de l'internat du lycée dans des conditions satisfaisantes de sécurité »**.

A contrario, s'agissant du recrutement des « médiateurs de la réussite scolaire », ni la continuité du service public, ni la sécurité ne sauraient donc être invoquées pour justifier d'une exonération de l'autorisation du conseil d'administration.

L'absence d'autorisation de ce dernier, ou la fragilité du fondement d'une autorisation antérieure sont de nature à placer le chef d'établissement dans une situation difficile en cas de contentieux.

Contentieux qui pourrait également naître d'une absence de formation due au contractuel (les textes prévoient l'engagement de l'employeur à favoriser la mise en œuvre, sur et hors temps de travail, de toute action pouvant aider ces salariés à concrétiser un projet de retour à l'emploi de droit commun : tutorat, formation et validation des acquis). Il pourrait aussi être la conséquence des activités hors établissement prévues dans les missions de ces nouveaux personnels, qu'aucune disposition réglementaire n'encadre...

Rappelons enfin, s'agissant de contrats de droit privé, que le tribunal des prud'hommes est compétent et que les amendes ou indemnités qu'il peut prononcer sont à la charge de l'employeur...

L'ensemble de ces éléments rend indispensable la plus extrême vigilance.