

## CUI-CAE

### LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION - CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

#### S O M M A I R E

##### Page 2

- Public concerné
- Le contrat, la durée et le temps de travail

##### Page 3

- Formation
- Rémunération
- Débouchés

##### Page 4

- Les mandats du SNES-FSU
- Bulletin de syndicalisation

### Miroir aux alouettes

Depuis sa création en 2010, l'emploi de salariés en CUI-CAE ne fait que croître. Tant pour des missions d'AESH, d'AVS, d'Aed ou d'EVS, ces collègues occupent une place importante dans l'organisation des établissements, l'accès aux enseignements et l'encadrement des élèves.

Ils bénéficient de garanties moindres que les collègues employés en contrat de droit public. Le décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au Contrat Unique d'Insertion n'est pas un cadre légal suffisant pour leur permettre d'exercer leurs missions dans des conditions sereines. En effet, avec l'annualisation forcée, le niveau de rémunération et l'instabilité de leur contrat, ces collègues font face à une précarité écrasante ! L'instauration des CUI-CAE s'accompagnait, en 2010, d'une volonté de favoriser l'accès à l'emploi. Six ans plus tard, on peut faire le constat que rien de tout cela n'a une réelle existence ! Pratiquement aucune formation ne leur est proposée pour trouver un autre emploi. Peu d'entre eux bénéficient d'un contrat d'AESH après deux ans de CUI-CAE.

De plus, le SNES-FSU fait le constat qu'un grand nombre de collègues en CUI-CAE subissent des abus de pouvoir de la part de leur employeur ou de leur direction académique.

L'action du SNES-FSU appelle tous les syndiqués à soutenir et à accompagner les collègues en CUI-CAE dans leurs démarches vers une meilleure reconnaissance de leur travail ! ■

**Xavier MARAND**, secrétaire général adjoint du SNES-FSU

**Marine BOUVET**, secrétaire de catégorie

## PUBLIC CONCERNÉ

**Le contrat unique d'insertion est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié auquel est attribuée une aide à l'insertion professionnelle.**

Ce type de contrat est destiné aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Sont prioritaires :

- ▶ les bénéficiaires des minima sociaux ;
- ▶ les jeunes de moins de 25 ans ;
- ▶ les chômeurs de plus de 48 ans.

Sans condition d'âge, les candidats doivent avoir une reconnaissance de la qualité travailleur handicapé.

Le recrutement est effectué par l'Éducation nationale via le chef d'établissement pour le second degré, sur entretien préalable d'embauche. L'employeur est donc, juridiquement, votre établissement d'exercice.

### LE CONTRAT, DURÉE ET TEMPS DE TRAVAIL

Le contrat unique d'insertion est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié au titre duquel est attribuée une aide à l'insertion professionnelle.

### LES CONDITIONS À REMPLIR

Pour les salariés de 50 ans ou plus, une attestation de Pôle Emploi de difficultés à trouver un emploi vous est nécessaire.

Pour les salariés en CUI-CAE de 58 ans ou plus, il est dorénavant possible de bénéficier d'une dérogation « *jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite* ».



© Petrik / Fotolia.fr

Il n'y a pas d'autres conditions que l'âge dans l'article L5134-25-1 du code du travail. Cette condition d'âge des 58 ans et plus s'apprécie au terme du contrat CUI-CAE de vingt-quatre mois, et si c'est le cas, au terme de la prolongation jusqu'à soixante mois.

### TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

Le contrat doit comporter le nombre d'heures à effectuer, généralement 20 heures hebdomadaires. C'est le minimum en deçà duquel l'employeur ne peut pas descendre mais rien ne l'oblige à limiter ce nombre d'heures. Il devrait être possible d'aller jusqu'à 35 heures. Les contrats aidés CUI-CAE peuvent mentionner une modulation du temps de travail. Cette modulation ne peut avoir pour conséquence une annualisation du temps de travail. C'est-à-dire qu'on ne peut pas faire récupérer sur des semaines travaillées le temps de travail non fait pendant les périodes de vacances. Il est possible d'avoir des semaines « hautes » et des semaines « basses » (par exemple : faire 22 heures une semaine mais seulement

18 heures la semaine suivante) à condition toutefois que cela soit indiqué dans le contrat de travail. La modulation sous forme d'annualisation pratiquée parfois par l'Éducation nationale est donc illégale.

Il n'y a pas non plus de rattrapage de jour férié.

### DURÉE DU CONTRAT

La durée du contrat de travail ne peut être inférieure à six mois et le contrat est renouvelable dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à soixante sous conditions d'âge (voir ci-dessus).

Comme tout contrat, le CUI-CAE inclut une période d'essai durant laquelle le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou l'employeur. L'employeur doit cependant respecter un délai minimum de prévenance qui varie selon la période de présence.

Dans le cadre d'un renouvellement de contrat, il n'est pas possible de prévoir une période d'essai. La période d'essai doit être indiquée sur le contrat. ■



© DR

## IMPORTANT

***Toujours demander une copie du contrat***

## LA FORMATION

### Adaptation, formation, validation des acquis : comment préparer son avenir ?

La formation prévue pour les CUI-CAE AVS a pour objectif d'apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'ils exercent. Elle est incluse dans le temps de service effectif, d'une durée de 60 heures minimum et est obligatoire. La convention des CUI-CAE prévoit « des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel » selon le code du travail. Ils ont droit à 80 heures de « professionnalisation » durant leur contrat pour « favoriser le maintien dans l'emploi ». Ils doivent pouvoir suivre, à leur initiative, une formation permettant de progresser au cours de leur vie professionnelle « d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » ( art. L6314-1 du code du travail).

La convention individuelle du CUI-CAE peut prévoir la possibilité de réaliser des périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs afin de développer l'expérience et les compétences du salarié. Cette période ne suspend pas le contrat de travail et ne modifie pas la rémunération du salarié.

### RÉMUNÉRATION

La personne en contrat unique d'insertion touche un salaire d'un montant au moins égal au SMIC pour le nombre d'heures travaillées (soit 9,67 € brut par heure).



Les employés en CUI-CAE sont exclus de toute attribution d'indemnité (supplément familial, frais de déplacement, indemnité de fin de contrat...).

### DÉBOUCHÉS

Après deux années d'exercice en CUI-CAE, il est possible que ce contrat débouche sur un CDD de droit public, type AESH. Il n'y a rien d'automatique ! Faites connaître vos intentions auprès de votre employeur, afin de pouvoir y parvenir !

Si vous obtenez un CDD en tant qu'AESH, il vous sera proposé un CDI. Veuillez néanmoins à ce que la quotité de travail soit inchangée !

### LES CONGÉS SUIVANTS SONT DE DROIT !

Le congé maternité est de seize semaines dont, en principe, un congé prénatal de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et

un congé postnatal de dix semaines après l'accouchement.

Le congé paternité s'étale sur une période de onze jours consécutifs et dix-huit jours pour une naissance multiple. Il est ouvert à tous les salariés. Ce congé est valable de fait pour le père de l'enfant et si le salarié est le conjoint de la mère.

Le congé de formation syndicale est ouvert à tous les salariés (adhérents ou non). Il peut vous être demandé de justifier pareille absence, auquel cas prévoyez une attestation de présence. Il est important de faire sa demande d'autorisation d'absence dans un délai de prévenance raisonnable, afin d'éviter toute tension inutile avec la direction et organiser le service sereinement. ■

## QU'EST-CE QUE LE SNES-FSU ?

Le SNES-FSU est le syndicat le plus représentatif du second degré. Il rassemble 59 000 syndiqués parmi les certifiés, les agrégés, les CPE, les CO-Psy, les surveillants, les personnels d'éducation et les non-titulaires. Aux élections professionnelles il recueille dans ces catégories la majorité des voix. Incontournable dans les lycées et collèges, le SNES-FSU porte donc, vis-à-vis de la profession, une responsabilité particulière qu'il entend assumer en s'appuyant sur des atouts qui lui sont propres.

### QU'EST-CE QUE LA FSU ?

La Fédération syndicale unitaire a été créée en 1993. Elle est rapidement devenue la fédération syndicale majoritaire des personnels de l'Éducation nationale, mais également la première fédération de la fonction publique de l'État. Regroupant actuellement 21 syndicats, elle rassemble des personnels de divers ministères et services publics relevant de l'État, des collectivités territoriales ou des hôpitaux. Elle occupe de ce fait une place singulière dans le paysage syndical français.



### LES MANDATS DU SNES-FSU

Le SNES-FSU revendique :

- ▶ **La requalification des CUI-CAE en contrat de droit public.** Pour plus d'égalité de traitement entre les salariés exerçant les mêmes fonctions.
- ▶ **L'arrêt de l'annualisation du temps de travail des CUI-CAE,** explicité par le ministère dans une circulaire. Ceci pour mettre fin à cette pratique illégale, qui plonge les salariés dans une plus grande précarité.
- ▶ **L'arrêt de la modulation du temps de travail,** qui ne permet pas un réel contrôle du salarié sur son emploi du temps.

## Bulletin d'adhésion

Coupon à remettre au représentant du SNES-FSU de votre établissement ou à envoyer au siège du SNES, 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris cedex 13

Date de naissance \_\_\_\_\_

Sexe :  masculin  féminin

NOM \_\_\_\_\_

PRÉNOM \_\_\_\_\_

Résidence, bâtiment, escalier \_\_\_\_\_

N° et voie \_\_\_\_\_ Lieu-dit - Boîte postale \_\_\_\_\_

Rue \_\_\_\_\_

Code postal \_\_\_\_\_ Localité \_\_\_\_\_

Nom et adresse de l'établissement \_\_\_\_\_

## ADHÉREZ EN LIGNE

sur **www.snes.edu**

*Vous avez la possibilité de renseigner et éditer votre bulletin d'adhésion, l'imprimer pour le remettre au trésorier de votre établissement ou payer en ligne si vous le souhaitez.*

cliquez sur « **Adhère au SNES** »



ou flashez :



Le SNES-FSU ne fonctionne que grâce aux cotisations de ses adhérents. La cotisation peut être mensualisée en 10 prélèvements en parvenant au SNES avant le 15 octobre. Elle donne droit à un crédit d'impôt de 66 % de son montant dont bénéficient tous les adhérents, qu'ils soient imposables ou non.