

Contrat Unique d'Insertion CUI-CAE dans la Fonction Publique

exerçant des missions d'auxiliaire de vie scolaire (AVS)
ou d'aide administrative

**CONTRAT
PRÉCAIRE
DE DROIT PRIVÉ**

N° 1

Les fiches de Sud éducation

- **Employeur/euse** : ce sont les chef-fe-s d'établissement scolaire (collège ou lycée) ou d'établissements mutualisateurs qui recrutent, y compris pour les collègues qui exercent dans le premier degré. Les collectivités territoriales peuvent aussi recruter des personnels en CUI-CAE qui interviennent dans le système éducatif.
- **Recrutement** : par les chef-fe-s d'établissement du collège ou du lycée de secteur.
- **Bénéficiaire** : le contrat CUI-CAE s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi comprenant notamment les bénéficiaires des minima sociaux.
- **Missions** : aide aux élèves en situation de handicap, mise à disposition des établissements, interventions dans la classe, participation aux sorties de classes, accomplissement de gestes techniques qui ne requièrent pas une qualification médicale particulière, suivi des projets individualisés de scolarisation...
- **Affectation** : vous pouvez être appelé-e-s à exercer vos fonctions dans plusieurs établissements scolaires.
- **Rémunération** : elle est égale au SMIC horaire brut multiplié par la durée de travail effective.
- **Service** : souvent des temps partiels imposés. La durée du travail peut être modulée à certaines conditions mais ne peut pas être annualisée (voir p.3).



ATTENTION
Bien vérifier sur le contrat ou la convention individuelle les modalités de formation, les possibilités de modulation du temps de travail...

Nature du Contrat
Le CUI est un CDD de droit privé à temps complet ou partiel. Il pourrait être un CDI de droit privé mais cette possibilité est écartée pour l'Éducation Nationale.

Contrat d'une durée minimale de 6 mois, renouvelable dans la limite de 24 mois. Cette durée peut être prolongée à 60 mois sur critères dérogatoires.

Textes juridiques de référence

- Décret n° 86-83 du 17 jan. 1986
concerne tous les agents non titulaires de l'État

- Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 RSA et politiques d'insertion

- Décret n°2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au CUI

- Circulaire DGEFP n°2009-42 du 5 novembre 2009 entrée en vigueur du CUI

- Circulaire MEN n°2013-101 relative aux emplois aidés pour la rentrée 2013

Spécifiques aux CUI exerçant des missions d'AVS

- Circulaire n°2003-093 du 11-6-2003 concernant la scolarisation des enfants et adolescent-e-s présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant

- Circulaire n°2004-117 du 15-7-2004 portant sur l'intégration des élèves handicapé-e-s.

Signature du contrat et formalités préalables

- **Demande d'aide à l'insertion professionnelle (ex-convention individuelle)** : signée avant le contrat par l'employeur/euse, le/la salarié-e précaire et Pôle emploi. Cette convention définit le projet professionnel de chaque salarié-e, fixe les conditions de son accompagnement dans l'emploi, énonce les actions de formation ou de Validation des Acquis de l'Expérience mises en œuvre, désigne le/la référent-e chargé-e de suivre son parcours d'insertion.

- **Signature du contrat** : il est signé par les mêmes signataires que ceux de la convention individuelle. Votre contrat doit être signé dans les 48h et doit vous être transmis au plus tard dans les 2 jours ouvrables. Tout doit être noté : nom et qualification, missions, date, lieu(x) de travail, temps de travail, règles de droit applicables, rémunération, informations sur la caisse de retraite... Ce qui ne figure pas dans le contrat ne peut être imposé aux salarié-e-s.

Période d'essai

1/12ème du contrat : durant cette période, le contrat peut être rompu à tout moment, sans motif, ni procédure. L'employeur se doit cependant de respecter un délai de prévenance qui varie selon l'ancienneté.

Déroulement du contrat de travail

Un contrat ayant force de loi pour les parties concernées, chacun des signataires est tenu de respecter ses engagements (ex : exécution de tâches de travail pour les salarié-e-s et versement du salaire pour l'employeur-euse).

Toute modification du contrat doit être faite par écrit et co-signée. Cela se fait par un **avenant** au contrat signé au moins 15 jours avant le terme du contrat. Cet avenant peut permettre la prolongation d'un CDD ou apporter des modifications au contrat initial, qualifiées de «substantielles» (lieu d'activité, jusqu'à 60 km selon la jurisprudence, changement d'horaire...). **Tout-e salarié-e a le droit de refuser les modifications de la durée du travail** incompatibles avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non-salariée. (Art. L 3123-24).

Vous pouvez refuser de signer un avenant à votre contrat de travail et ne pas être considéré-e comme démissionnaire.

Cette question est importante, car cela vous permet de pouvoir percevoir les allocations de chômage (ARE).

Pour vous éviter toute décision qui peut s'avérer contraire à vos intérêts, nous vous conseillons de contacter votre SUD éducation local.

<http://www.sudeducation.org/Contacter-les-syndicats.html>

Fin de contrat

Il y a 3 possibilités : soit le contrat est arrivé à son terme, soit il est mis fin au contrat pendant la période d'essai, soit il y a une rupture anticipée de la part de l'employeur-se (licenciement) ou de l'employé-e (démission). Renseignez-vous bien, chaque procédure peut avoir des conséquences sur "l'après" contrat de travail.



Renouvellement de contrat

Dans la circulaire MEN n°2013-101, le ministère recommande aux recteurs/trices de privilégier le renouvellement des personnes en fonction dans la limite des 24 mois. Au-delà, une circulaire du préfet de région précise les modalités de renouvellement de droit (travailleur-se handicapé-e/agé-e de plus de 50 ans...). Si vous ne rentrez pas dans ces critères, la demande de reconduction doit être motivée et accompagnée de l'attestation d'expérience professionnelle ainsi que d'une liste de formations envisagées. Un prolongement est aussi possible, à titre dérogatoire, pour pouvoir achever une action de formation qualifiante.

FAITES VALOIR VOS DROITS !

Obligation de formation et immersion

La Loi n° 2008-1249 (Art.22) prévoit **des actions de formation professionnelle** et de validation d'acquis d'expérience. Les actions de formation peuvent être menées **pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci** (code du travail Art.L. 5134-22).

Possibilité aussi de réaliser des périodes d'immersion professionnelle auprès d'un ou de plusieurs employeurs (publics ou à but non lucratif). Celles-ci doivent figurer dans la convention individuelle initiale ou par un avenant ad hoc. L'immersion ne peut dépasser une période consécutive d'un mois ni représenter plus de 25% de la durée totale du contrat. Mais en aucun cas, le refus de cette immersion par les salarié-e-s ne peut être sanctionné (code du travail Art- D5134-50-1 et Art.L. 5134-22).

• Élection au Conseil d'Administration (CA)

Les non-titulaires peuvent voter s'ils sont employé-e-s par l'établissement pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles et ils sont éligibles dès lors qu'ils/elles sont nommé-e-s pour la durée de l'année scolaire.

• Participation aux élections prud'hommales

• Élections professionnelles

Les personnels sous contrat CUI peuvent voter au Comité Technique Académique (CTA) et Ministériel (CTM) à condition d'être en poste au 13 septembre pour un contrat d'au moins 6 mois.

• Remboursement des frais de transport domicile-travail

circulaire du 22 mars 2011 portant application du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010

• Possibilité de cumuler un mi-temps dans l'Éducation nationale avec un autre emploi.

• Droit à l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE)

si justification de 4 mois d'activité (122 jours ou 610 heures)

• Jours fériés

Décomptés du temps de service et payés

• Pause journalière

Pause de 20 min, sur le lieu de travail, rémunérée, dès la sixième heure de travail consécutive

• Congés payés



• Droit de grève :

La grève implique une retenue sur salaire (1/30ème même si la durée est inférieure à un jour). Pour pallier les difficultés financières, Sud Éducation appelle à la constitution de caisses de grève. SUD Éducation dépose des préavis toute l'année pour couvrir les personnels.

• Droit de retrait

• Droits syndicaux :

Droit à une heure mensuelle d'information syndicale (HMI dans le secondaire et RIS dans le primaire), droit annuel à douze jours pour formation syndicale. Décrets n°82-447 du 28 mai 1982 et n°84-474 du 15 juin 1984.

• Droit à la médecine du travail visite médicale obligatoire

• Congé maladie et accidents

• Congé de maternité

• Congé parental d'éducation

• Examens et concours :

autorisation d'absence de 2 jours ouvrables avant la session + les jours d'examens ou concours, remboursement de frais

• Droit à la Validation d'Acquis d'Expérience

• Tutorat :

en plus du référent-e désigné-e lors de la signature de la convention individuelle, l'employeur-se doit désigner un-e tuteur/trice « parmi les salarié-e-s qualifié-e-s et volontaires pour assumer cette fonction ». Ces tuteur/trice-s qui ont au moins deux ans d'expérience professionnelle sont chargé-e-s d'aider, former et d'informer le/la CUI-CAE, de faire le lien avec les référent-e-s.

• Aides Sociales d'Initiative Académique (ASIA)

• Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC)

• Aide à la Complémentaire Santé (ACS)

• Revenu de Solidarité Active (RSA) :

pour les plus de 25 ans, il est possible de compléter le faible salaire d'un mi-temps par le RSA. Le test se fait sur www.caf.fr.

Modulation du temps de travail

Les contrats CUI prévoient une possible modulation du temps de travail (L5134-26). **Attention, celle-ci doit obligatoirement être précisée sur la convention individuelle et une annexe précisant la modulation horaire détaillée doit être jointe au contrat de travail. Il n'y a pas d'annualisation du temps de travail.**

Si on peut appliquer au contrat CUI des semaines hautes suivies de semaines basses par rapport à un horaire de référence - heures complémentaires - contrairement à ce qu'énoncent certains textes du ministère de l'Éducation Nationale, cette modulation ne peut inclure une compensation des périodes fériées.

Durée Hebdomadaire de travail

Rappelons que le contrat CUI peut être à temps complet. La durée minimale est de 20h00 hebdomadaires et les recommandations ministérielles sont des contrats de 20h00 mais rien n'empêche d'aller au delà ! Cependant en aucun cas, vous ne pouvez faire plus d'heures que ne l'indique votre contrat de travail sous prétexte d'annualisation et/ou de rattrapage des vacances.

Plus d'informations en ligne sur le site fédéral www.sudeducation.org

dans Dossier *Précarité.*

En cas de doute, n'hésitez pas à contacter votre syndicat.

ARRÊT DU RECRUTEMENT DE CONTRATS PRÉCAIRES !



SUD ÉDUCATION REVENDIQUE LA TITULARISATION DE TOUS LES PRÉCAIRES, SANS CONDITION DE CONCOURS, NI DE NATIONALITÉ !

Les fiches de SUD Education

- N°1 CUI-CAE exerçant des missions d'auxiliaire de vie scolaire (AVS) ou d'aide administrative
- N°2 Contractuel-le enseignant-e
- N°3 Contractuel-le dans les collectivités territoriales
- N°4 AED exerçant des fonctions de "surveillance et d'accompagnement éducatif"
- N°5 AED exerçant des fonctions d'assistant-e pédagogique (AP)
- N°6 AED exerçant des fonctions d'auxiliaire de vie scolaire (AVS)
- N°7 CUI-CAE exerçant des missions d'Emplois Avenir Professeur (EAP)

Edition octobre 2013

L'État et la prolifération des contrats de travail précaires

L'Éducation nationale recourt massivement aux contrats précaires de droit public (contractuel-le-s enseignant-e-s ou agents, AED) ou de droit privé (CUI). De plus, nous assistons à une multiplication de statuts différents, avec un élargissement progressif des missions (extension à l'accueil des élèves en situation de handicap, aide administrative, appui éducatif...). En 2011, Solidaires n'a pas signé le protocole sur la précarité dans la fonction publique car, entre autres, les plus précaires (AED, CUI) ne sont pas concerné-e-s. La possibilité de CDIisation des AVS annoncée à la rentrée 2013 ne concernera pas les accompagnant-e-s en contrat aidé, c'est à dire plus de la moitié des accompagnant-e-s. Cette inégalité de statuts pour le même travail est inacceptable !



Défaut de formation qualifiante

Il est de principe que le non respect par l'employeur des obligations relatives à la formation dans le cadre de contrats aidés entraîne la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée (Arrêt n° 2176 du 30 novembre 2004 de la Chambre Sociale de la Cour de cassation, rappelé par la Cour d'appel d'Amiens le 29/09/10).

En cas de défaut de formation qualifiante (à différencier de la formation d'adaptation au poste de travail), n'hésitez pas à contacter votre SUD Education local qui vous accompagnera dans une saisine des Prud'hommes.

Hiérarchie et procédure disciplinaire

Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)

Il est obligatoire dans les établissements scolaires. On peut tout noter dans ce cahier : des risques psycho-sociaux liés au travail (fatigue, accidents, harcèlement...) à l'insalubrité, aux risques psychiques ou encore à l'absence de soutien... L'administration sera ainsi informée et obligée de trouver des solutions. Par ailleurs, user de ce cahier permet de se protéger et de faciliter les éventuels recours juridiques postérieurs.

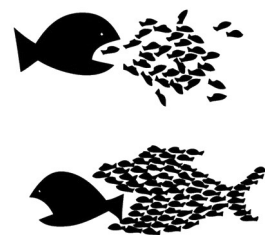
Décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Pouvoir disciplinaire, conflit, sanction, procédure de licenciement...

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement (chef-fe d'établissement du collège/lycée recruteur). Les contrats de droit privé sur lesquels les personnels en CUI ont été recrutés sont régis par le Code du Travail qui s'applique à l'ensemble des salarié-e-s, hors Fonction Publique. Les conflits (non respect de l'horaire de travail, licenciement abusif, défaut de formation, etc.), entre employeurs et employé-e-s sont donc portés devant les Prud'hommes. Le demandeur doit s'adresser au Conseil dans le ressort duquel est situé l'établissement où il effectue son travail. Dès qu'une procédure disciplinaire est engagée, nous vous conseillons de prendre contact avec un syndicat (plus tôt il sera prévenu, mieux il pourra préparer la défense).

La base de la défense : éviter d'être seul-e !

- Favoriser au maximum les actions collectives : grèves, heures d'information syndicale, AG...
- Droit à être accompagné-e par un-e collègue ou un-e représentant-e du personnel pour toute convocation.



Fédération des Syndicats SUD Éducation
17, boulevard de la Libération
93200 Saint Denis
Téléphone : 01 42 43 90 09
Fax : 09 85 94 77 60
email : fede@sudeducation.org
www.sudeducation.org

Union
syndicale
Solidaires