

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

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

**CONTRAT
PRÉCAIRE
DE DROIT PRIVÉ**

N° 1

Les fiches de Sud éducation

- **Employeur/euse** : ce sont les chef-fe-s de l'établissement scolaire (collège ou lycée) ou d'un établissement mutualisateur (le plus souvent) 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 l'employeur/euse, mais le plus souvent par les DSDEN, qui sont les interlocuteurs.
- **Bénéficiaire** : le contrat CUI-CAE s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, ainsi qu'aux travailleurs/euses handicapé-e-s. L'éligibilité au dispositif est déterminée par Pôle emploi. Un arrêté de la Préfecture de Région fixe les modalités de mise en oeuvre.
- **Missions** : aide aux élèves en situation de handicap (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...) ET/OU mise à disposition des établissements pour accomplir des tâches administratives ET/OU aide à l'accueil, la surveillance et à l'encadrement des élèves, aide à l'utilisation des nouvelles technologies... Les missions précises doivent être spécifiées dans le contrat.
- **Affectation** : vous pouvez être appelé-e-s à exercer vos fonctions dans plusieurs établissements scolaires si votre contrat le précise.
- **Rémunération** : elle est égale au SMIC horaire brut multiplié par la durée de travail effective, soit environ 650 € mensuel pour 20h/sem.
- **Service** : souvent des temps partiels imposés de 20h. 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 jusqu'à 24 mois. Cette durée peut être prolongée sur critères dérogatoires (voir p.2).

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 5 novembre 2009 relatif au CUI

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

Spécifiques aux 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.

ATTENTION

Le Code du Travail est en train d'être modifié.

Vérifiez que les articles cités sont toujours en vigueur.

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 doit définir 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 maximum après le début du travail 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

2 semaines pour les contrats de 6 mois ;
1 mois pour les contrats de + de 6 mois
Durant cette période, le contrat peut être rompu à tout moment, sans motif, ni procédure.

Code du Travail art. L1242-10

L'employeur se doit cependant de respecter un délai de prévenance qui varie selon la durée de présence.

Code du Travail art. L1221-25

Pas de période d'essai pour un renouvellement de contrat.

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 peut refuser des changements sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement mais cela est plus ou moins facile selon les modifications proposées.** Dans le cas d'un renouvellement de contrat en revanche le fait de ne pas signer signifie que l'on renonce à l'emploi.

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. Seule la modulation est possible (voir p.3).



Renouvellement de contrat

Le Code du travail (Art. 5134-25-1) précise que la durée maximale d'un contrat CUI est de 2 ans. Au-delà, il existe cependant des possibilités de renouvellement dérogatoire : travailleur-se handicapé-e, ou agé-e de plus de 50 ans (5 ans maximum) ; travailleur-se de plus de 58 ans (jusqu'à l'âge de la retraite). Un prolongement est aussi possible, à titre dérogatoire, pour pouvoir achever une formation de réinsertion en cours.

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.

Vous pouvez aussi négocier une rupture anticipée d'un commun accord.

Pour les collègues sous mission d'AVS, vous pouvez postuler à un contrat AESH (auprès de la DASEN).

FAITES VALOIR VOS DROITS !

• 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 temps partiel dans l'Éducation nationale avec un autre emploi sur autorisation.**

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

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

• **Droit de rester inscrit à Pôle emploi pour un temps partiel**

• **Ouverture de droits à la retraite**

• 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.

• 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.

• 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, ou et à 3 heures par trimestre dans le primaire (RIS), 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**

• **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.

• 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 consécutif

• Congés payés

• Examens et concours :

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

Circulaires n°75-238 et 77-U-065

• 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.

• Adaptation au poste :

droit à une formation de 60h minimum, sur temps de travail

• Formation de réinsertion professionnelle

droit à une formation de 70h minimum

Art. L6314-1 et D.6324-1 du Code du travail



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.**

Cependant, un salarié ne peut pas subir les conséquences d'une fermeture de son lieu de travail. Les semaines de vacances sont des semaines de fermeture de l'établissement. C'est donc l'article L.3141-29 qui s'applique. Il stipule que « **lorsque qu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés** ». Cet article du code du travail, qui s'applique à l'Éducation nationale (comme l'a reconnu la Cour de Cassation le 22/10/2015), prévoit une indemnité au moins égale au salaire pendant les périodes de fermeture des établissements qui dépassent la durée des congés payés légaux.

Le Ministère de l'Éducation nationale l'a reconnu dans ses instructions envoyées à l'été 2016 aux DASEN.

La seule obligation pour les salarié-e-s est de prendre leurs congés durant les périodes de vacances scolaires.

Remarque : pour un contrat de 12 mois, l'employeur peut demander au salarié de travailler sur 47 semaines donc si l'établissement d'exercice est ouvert au-delà des 36 semaines, c'est possible et légal que le salarié travaille durant ces semaines d'ouverture selon son temps de service. En revanche, le contrat de travail s'applique toujours et les missions et lieux d'exercice mentionnés dessus doivent être respectés. Ce sont d'ailleurs ces semaines « perdues » par l'administration qui les fait enrager et donc annualiser abusivement.

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. L5134-22). Cette formation doit permettre une future réinsertion professionnelle, et ne doit pas être confondue avec l'adaptation au poste.

Possibilité aussi de réaliser des périodes d'immersion professionnelle (Art. L5134-20) 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).

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 éducation
N°1 CUI-CAE exerçant des missions d'AVS, de surveillance ou d'aide administrative
N°2 contractuel.les enseignant.es
N°3 contractuel.es dans les collectivités territoriales
N°4 AED exerçant des missions de surveillance et accompagnement éducatif
N°5 AED exerçant des fonctions d'assistant.e pédagogique (AP)
N°6 AESH
N°7 CUI-CAE exerçant des missions d'Emplois d'Avenir Professeur (EAP)
N°8 volontaire en service civique

édition juin 2017

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, AESH) 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) n'étaient pas concerné-e-s. La possibilité de CDIisation des AVS ne concerne pas les accompagnant-e-s en contrat aidé (seulement les contrats AESH), c'est à dire les 2/3 des accompagnant-e-s. Cette inégalité de statuts pour le même travail est inacceptable !



Défaut de formation qualifiante

La formation de réinsertion est une obligation de votre employeur, en contrepartie des aides versées par l'Etat pour votre rémunération. Mais elle n'est jamais respectée...

Refusez des formations qui ne vous conviennent pas, et demandez des formations en rapport avec votre projet professionnel.

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 éducation local, qui pourra vous accompagner dans une saisine des Prud'hommes. Les conseils attribuent souvent des indemnités entre 5.000 et 10.000€.

Hierarchie 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.

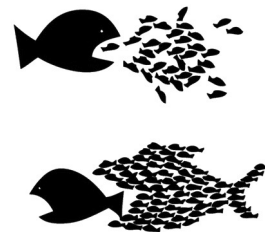
Décret n°82-453 du 28 mai 1982.

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