



Une publication du SNES de Poitiers

Personnel employés par l'Éducation nationale en contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

Vous avez des droits !

Cher(e)s collègues,

Vous travaillez dans l'éducation nationale comme Assistant d'éducation, au CDI ou comme AVS/EVS... Vous bénéficiez d'un emploi de type « Contrat aidé ». Ce document, est destiné à vous aider à mieux connaître vos droits.

Votre recrutement

Pôle emploi ou le Conseil Général effectuent une sélection des candidats éligibles. Puis le recrutement est effectué par le chef d'établissement, sur entretien préalable d'embauche. L'employeur est donc, juridiquement, votre établissement d'exercice.

La convention

Elle comporte deux pages à remplir. La première page décrit les trois parties : l'employeur (l'école, le collège, le lycée...), le fournisseur de l'aide (en général l'Etat, donc le Rectorat, ou le Conseil Général), et vous. La seconde page comporte un cadre pour le contrat et un cadre relatif à l'accompagnement et à la formation. Veillez à ce que ces cadres soit remplis correctement, avec les noms du tuteur et du référent. **Les actions de formation et d'accompagnement doivent aussi être renseignées.** La convention individuelle doit être remplie et signée avant le contrat. Le contrat lie l'employeur et vous, sur la base de la convention. C'est l'attribution effective de l'aide à l'employeur qui permet d'«activer» le contrat.

Le contrat

Vous devez absolument avoir le double de votre contrat.

Votre contrat doit comporter le nombre d'heures à effectuer par semaine, par exemple 24h.

Il est possible d'aller jusqu'à 35h. Le nombre d'heures minimal est de 20h, mais rien n'oblige l'employeur à limiter votre contrat à 20-24h !

Il faut vérifier les dates de début et fin de contrat, et ne pas commencer le travail sans contrat signé.

Il est possible de cumuler deux emplois, sans dépasser 35h par semaine. 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 24 mois. Cette durée peut être allongée, voir cet article : <http://poitiers.snes.edu/prolongations-de-contrat-cui-cae/>

<p>Rappel sur les durées maximales de travail :</p> <p>10 heures par jour, 48 h par semaine, 44 h par semaine sur une période de 12 semaines consécutives, et 35h par semaine habituellement.</p>
--

La période d'essai

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur sans formalités. L'employeur doit respecter un délai de prévenance : 24 heures en deçà de huit jours de présence, 48 heures entre huit jours et un mois de présence, deux semaines après un mois de présence. Par ailleurs, si le juge estime que la rupture est abusive, c'est-à-dire effectuée avec une intention de nuire, de manière déloyale ou pour des motifs autres que professionnels, l'employeur (ou le salarié) pourra être condamné au versement de dommages et intérêts.

La période d'essai sera de deux semaines pour un contrat de six mois, et d'un mois pour un contrat d'une durée supérieure à six mois. 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.

Emploi du temps et poste de travail

Un emploi du temps précis doit être établi avec votre accord, par le chef de service (directeur, principal ou proviseur). Le poste de travail doit avoir un contenu vous permettant d'acquérir une expérience professionnelle réelle que vous pourrez ensuite faire valoir sur le marché du travail...

Les congés payés et les pauses

Vous bénéficiez d'un droit à congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif. Ce congés sont à prendre, de préférence, pendant les périodes de vacance scolaire. Les dates de congés sont définies par le responsable hiérarchique, avec votre accord et vous sont communiquées au moins deux mois avant. Les droits à congés payés non pris font l'objet du versement d'une « indemnité compensatrice de congés payés », qui est due quelle qu'ait été la durée du contrat.

Il ne faut pas récupérer les vacances. Il n'y a pas d'annualisation des heures, mais du salaire. On ne rattrape pas les jours fériés puisqu'ils ont déjà été décomptés dans les heures que vous avez à faire. Des pauses d'une durée minimale de 20 minutes doivent être accordées au moins toutes les 6 heures.

Temps de travail

L'épineuse question du temps de travail des AVS/EVS est toujours d'actualité. Certains collègues travaillent 24h voire 26h payées 20h, sous prétexte qu'il n'y a pas de travail pendant les vacances scolaires, qui durent plus longtemps que les congés payés classiques. Le secteur juridique du SNES national s'est penché sur la question et finalement, depuis la rentrée 2016, et surtout depuis que les rectorats ont reçu de nouvelles directives, qui annulent les précédentes procédures.

Système en vigueur jusqu'en 2015-2016 :

Voici deux exemples de calculs, avec une paie de 20h par semaine, sur 36 ou 39 semaines de travail et un contrat d'un an.

Le calcul des 26 h (sur 36 semaines)

$1600 \times 20 / 35 = 914,28$ h soit 914,28 h pour 36 semaines soit 25,40 h par semaine.

Le temps de travail est de 26 h par semaine donc le surplus est : $0,40 \text{ h} \times 36 = 14,4 \text{ h}$

On doit retirer la journée de solidarité (7h) et il reste 7,40 h sur l'année en sus.

Si le personnel a fait une journée en moins sur l'année (prérentrée, banalisation sur la réforme du collège etc), le compte est bon.

Le calcul des 24 h (sur 39 semaines)

$1600 \times 20 / 35 = 914,28$ h soit 914,28 h pour 39 semaines soit 23,44 h par semaine.

Le temps de travail est de 24 h par semaine donc le surplus est : $0,56 \text{ h} \times 39 = 21,4 \text{ h}$

On doit retirer la journée de solidarité (7h) et il reste 14,84 h sur l'année en sus.

Si le personnel a fait deux journées en moins sur l'année (prérentrée, banalisation sur la réforme du collège etc), le compte est bon.

Vérifiez bien que le nombre d'heures travaillées correspond bien au nombre de semaines prévues au contrat !

Si votre contrat prévoit 36 semaines de travail, alors votre temps de travail par semaine est de 26h.

Si votre contrat prévoit 39 semaines de travail, alors votre temps de travail par semaine est de 24h.

Depuis la rentrée 2016, ce calcul n'est plus valable.

Les vacances sont bien considérées comme des congés de fait, et suite à de nouvelles instructions du Ministère de l'Éducation nationale, l'annualisation du temps de travail des personnels sous contrat CUI ne sera plus autorisée. L'arnaque et le chantage au temps de travail établi à 24h payé 20 ne sera plus toléré ! Les congés scolaires seront reconnus comme étant des « congés forcés » et ne feront plus l'objet d'une récupération quelconque comprise dans un service hebdomadaire supplémentaire. Dans certaines académies, les chefs d'établissement ont été prévenus par courrier par les directions académiques.

N'hésitez pas à nous contacter si votre contrat n'a pas été mis à jour : 20h de travail hebdomadaire pour une paie de 20h.

La formation

Votre employeur est exonéré des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales (maladie et vieillesse) et des allocations familiales. Cette aide est considérable et permet à l'employeur de dégager des moyens pour la mise en place de votre formation et de votre accompagnement.

Vous avez un projet professionnel : la formation doit vous aider à l'accomplir.

Il n'est pas question que la formation se limite seulement à une adaptation au poste que vous occupez ! Même si cet aspect de votre formation peut être nécessaire et intéressant, il est mineur. L'employeur ne peut pas se dédouaner de son obligation de formation réelle, utile, sur la durée et articulée autour de votre projet.

Pour accomplir votre projet professionnel, vous avez droit à une aide pour faire votre VAE si nécessaire.

Avant la fin de votre contrat, vous devez obtenir votre attestation d'expérience professionnelle.

L'accompagnement

La formation est obligatoire, l'accompagnement aussi !

Vous devez être en lien effectif avec votre référent et votre tuteur.

Le référent est désigné au sein de l'entité qui a fourni l'aide à l'employeur, Pôle emploi par exemple.

Le référent est chargé :

- de favoriser, en lien avec le tuteur, votre intégration dans l'établissement,
- de suivre votre parcours, en veillant à ce que les actions d'accompagnement, de tutorat ou de formation professionnelle envisagées par l'employeur soient mises en œuvre ;
- de donner son avis sur une éventuelle demande de prolongation.

Le tuteur est dans l'établissement d'exercice, il doit vous accompagner véritablement tout au long de l'année. N'hésitez pas à le solliciter. Il doit :

- participer à votre accueil, vous aider, vous informer et vous guider ;
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le référent ;
- participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle
- et enfin à obtenir votre VAE.

Vous êtes AVS/EVS en CAE-CUI ? Et la CDIisation, alors ?

Seuls les personnels AESH en CDD ont accès au CDI, après 6 ans de CDD. Vous pouvez accéder au CDD AESH après 2 ans de CAE-CUI. De plus, le ministère envisage de transformer 11 200 CUI en AESH à chaque rentrée pendant 5 ans. C'est une bonne nouvelle. Mais les CUI à mission AVS étant 56 000 et leurs contrats étant généralement de 2 ans, cela ne permettrait pas à tous de poursuivre leur mission en tant qu'AESH. Près de 30 000 seraient ainsi écartés de cette transformation. Ainsi, dans le département de Charente-maritime, 136 contrats aidés seraient remplacés, à la prochaine rentrée, par des CDD. On ne connaît pas les modalités de ces remplacements (choix des candidats, temps de travail, accès au CDI...).

L'académie est dotée de 214 CDD d'AESH (emplois à 35h) supplémentaires à la rentrée 2016. Seront prioritaires sur ces emplois les AVS en CUI qui arrivent en fin de contrat (au bout de 2 ans ou de 3 ans selon les cas). Tous se verront proposer un CDD d'AESH juste avant la fin de leur CUI, pas forcément à temps plein. Le rectorat nous a assuré que le processus n'induirait jamais une perte de salaire. Il faudra toutefois être vigilant pour obtenir le plus possibles de temps pleins. Le nombre actuel de CUI dans l'académie est de 371 (contrats de 24h). Comme on le voit, il n'est pas prévu de passer tout le monde à temps plein, ce qui est plus que choquant !

Très bien, mais je n'ai pas accès à tout cela...

Si vous n'avez accès à aucune formation, si on ne vous a affecté ni tuteur ni référent, ou si votre VAE reste entièrement à votre charge, etc, ne restez pas isolé : cette situation est très fréquente, mais anormale...

Prenez contact avec la section syndicale SNES / SNUIPP de votre établissement ou de votre secteur :

Voici les coordonnées des quatre sections départementales du SNES :

Département	Téléphone	courriel
Charente	05-45-92-65-65	snes.charente@wanadoo.fr
Charente Maritime	05-46-67-08-34	Snes.17@wanadoo.fr
Deux-Sèvres	05-49-73-60-23	s2-79@poitiers.snes.edu
Vienne	05-49-01-34-44	s3poi@snes.edu

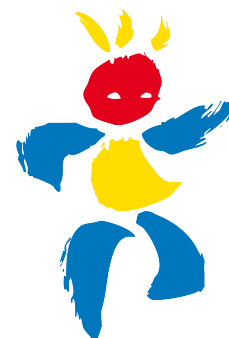
Voici les coordonnées des quatre sections départementales du SNUIPP :

Département	Téléphone	courriel
Charente	05-45-95-48-09	snu16@snuipp.fr
Charente Maritime	05-46-42-52-26	snu17@snuipp.fr
Deux-Sèvres	05-49-73-12-52	snu79@snuipp.fr
Vienne	05-49-01-36-71	mathieumenaut@yahoo.fr

Unissons nos forces pour améliorer nos conditions de travail!

Venez nous rejoindre, syndiquez-vous!

Au SNES-FSU (pour le second degré)
ou au SNUIPP-FSU (pour le premier degré)



SNUipp - FSU



16, avenue du parc d'artillerie
86034 POITIERS Cedex
05.49.01.34.44 - s3poi@snes.edu

