

## CONGES MALADIES

### LES CONGES MALADIES ORDINAIRES :

- L'arrêt maladie doit parvenir dans les 48h à l'employeur.
- Comme beaucoup de salariés du privé, les CUI sont soumis aux 3 journées de carence. A partir du 4ème jour, l'indemnité de la CPAM est égale au 1/60ème du salaire brut.

### LES CONGES MATERNITE ET PARENTAL:

- 6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement. 2 semaines peuvent être accordées au titre de grossesse pathologique avant le congé de maternité. 2 semaines supplémentaires peuvent être accordées au titre des couches pathologiques avant le congé de maternité et 4 semaines à l'issue de celui-ci, mais elles sont rémunérées au titre du congé de maladie. Les indemnités journalières sont versées à condition de justifier de 10 mois de travail à la date de l'accouchement et d'avoir travaillé au moins 200 h dans les 3 mois précédents.
- Sous réserve d'un an d'ancienneté à la date de naissance ou d'adoption d'un enfant, le congé est d'un an renouvelable, non rémunéré, et il prend fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant. Il peut être demandé à temps partiel. Le contrat est suspendu pendant cette période mais sa durée n'est pas prolongée. Concernant la garde d'enfant malade, il bénéficie de 3 jours par an, ou de 5 jours si l'enfant a moins d'un an.

## DROITS SYNDICAUX

### SANCTIONS DISCIPLINAIRES :

- Comme tous les salariés du privé, les CUI peuvent avoir recours au Tribunal des Prud'hommes pour contester une décision de l'administration à leur égard.

### LES HEURES DE GREVE:

- Comme tous les salariés du public ou du privé, les CUI peuvent faire grève. Contrairement aux enseignants du 1er degré, ils ne sont pas tenus de prévenir l'administration 48 h à l'avance (pas de SMA). En cas de grève, le retrait sur salaire se fait en fonction du nombre d'heures de grève, et non par jour de grève.

### LES REUNIONS D'INFORMATIONS SYNDICALES:

- Les CUI ont droit à 3 demi-journées de réunions d'informations syndicales par année scolaire sur leur temps de service. Ils doivent prévenir l'employeur 48h avant.

## DEVENIR AESH

### A l'issue du CUI :

- Depuis 2014, le recrutement des AESH se fait parmi les anciens CUI à mission AVS qui ont 2 années (civiles ou scolaires) d'expérience ou qui possèdent le diplôme DEAES créé en 2016. Pour faire acte de candidature, il faut se connecter sur la plateforme SIATEN du rectorat de Lille, puis contacter l'Inspection Académique.
- Désormais, les emplois précaires en contrat unique d'insertion (CUI-CAE) à mission d'AVS, qui assurent actuellement à 60% ces missions, devraient être transformés en emplois d'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH) d'ici cinq ans : soit 426 emplois AESH équivalents temps plein créés à la rentrée 2016 dans notre académie.

## ADHEREZ EN LIGNE DES MAINTENANT !



**45 euros à l'année ( et bénéficiez d'un crédit d'impôt de 66 %)**

**<https://adherer.snuipp.fr/62> Après crédit d'impôt, l'adhésion ne vous coûte que 15 euros.**

**N'hésitez pas à nous contacter :**



**Maxime VASSEUR**

Secrétaire départemental adjoint  
Enseignant en SEGPA à Grenay  
Correspondant AESH

07.82.84.67.49 maxime.vasseur@neuf.fr



**Sabrina BAMOUHAMI**

Enseignante en SEGPA à Liévin  
Secteur de Lens Hénilin Beaumont Liévin, A.S.H.,  
Correspondante AESH

07.81.68.06.60 sabrina.bamouhami.snuipp@gmail.com

# AESH - ex-AVS - EVS



**62.snuipp.fr**

# CONTRATS CUI-CAE DE DROIT PRIVE



Mise à jour : 13 septembre 2016



## CONTRAT DE TRAVAIL

### ETRE ELIGIBLE A UN EMPLOI AIDE

Les contrats aidés sont destinés aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Aucune condition de diplôme n'est exigée. Les publics prioritaires sont déterminés au niveau régional dans un arrêté préfectoral. La priorité est donnée :

- aux bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ATA, ASS, AAH...)
- aux jeunes de moins de 26 ans et aux chômeurs de plus de 48 ans.

### TEMPS DE TRAVAIL

Le CUI est cumulable avec une autre activité professionnelle, si cela n'entraîne pas un dépassement de la durée légale de travail (35 heures par semaine). La durée du temps de travail d'un CUI (20h par semaine) peut être soumise à modulation mais pas à annualisation. Il est par exemple possible de faire une semaine à 22h et la suivante à 18h, payées 20h. Mais les semaines à 0h (« rattrapage des vacances scolaires ») sont illégales.

Par ailleurs, les CUI n'ont pas à rattraper le lundi de Pentecôte ni participer à la journée de solidarité. Ils en sont exonérés par le ministère du Travail.

### DUREE DU CONTRAT

Lors de son embauche, l'emploi aidé signe à la fois une convention d'objectifs et de moyens conclue avec un lycée employeur et Pôle Emploi, ainsi qu'un contrat de travail avec uniquement le lycée employeur. L'employeur doit transmettre le contrat de travail au salarié dans les deux jours suivant l'embauche sous peine de requalification du CDD en CDI.

La durée minimum du contrat est de 6 mois, renouvelable pour atteindre un maximum de 24 mois. Les consignes du Ministère sont de signer des contrats de 24 mois directement. La période d'essai est de 2 semaines pour un contrat de 6 mois, et un mois pour un contrat supérieur à 6 mois. En cas de renouvellement de contrat, il n'y a plus de période d'essai. Quand un CUI-CAE arrive en fin de contrat après 20 à 22 mois (2 années scolaires), l'administration tolère qu'il puisse candidater sur un poste d'AESH même s'il n'a pas travaillé 24 mois (2 années civiles).

**Prolongations possibles** (mais pas obligatoires) du contrat jusque 60 mois pour les personnes qui atteignent ou dépassent 50 ans à la fin du CDD. Il n'y a pas de condition d'âge pour les personnes reconnues comme Travailleur Handicapé.

### LICENCIEMENT

Refuser de signer un avenant au contrat de travail ne conduit pas à un licenciement. Le salarié ne peut être licencié que pour faute grave.

### DEMISSION

Un salarié n'a pas droit aux allocations de chômage, sauf en cas de démission pendant la période d'essai, pour suivre une formation conduisant à une qualification pour reprendre un CDI, pour faute grave ou lourde de l'employeur, pour cas de force majeure, pour inaptitude constatée par la médecine du travail. Si le salarié refuse une proposition de renouvellement, son contrat s'achève, mais il ne démissionne pas. Dans ce cas, il perçoit l'ARE versée par Pôle Emploi.

# Contrats CUI-CAE de droit privé

Téléchargez notre dossier complet : <http://62.snuipp.fr/spip.php?rubrique101>



SNUipp-FSU 62  
Maison des Sociétés  
16 rue Aristide Briand  
62000 ARRAS  
03 21 51 72 26  
snu62@snuipp.fr



Rejoignez le SNUipp-FSU 62 sur les réseaux sociaux !

## DEFINITION

### LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CUI) :

- Les contrats aidés sont issus de la loi Borloo de 2005, via notamment la transformation des CES-CEC. L'actuel contrat aidé CUI-CAE est issu d'une fusion des deux types de contrats précédents, le CAE (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi) et le CAV (Contrat d'Avenir). A cette époque, le SNUipp-FSU avait engagé des recours aux Prud'hommes contre la modulation imposée aux CAE et l'absence de formation pour les CAV. Si le contrat CUI-CAE reprend l'aspect positif de l'obligation de formation du CAV, il en intègre également la modulation horaire, dégradant les conditions de travail, et reste limité à 24 mois (36 mois pour les CAV) et à 20h hebdomadaires comme les CAE. Ce sont des emplois à temps partiel imposé et à durée très déterminée.
- Les personnels en contrat CUI-CAE sont recrutés par l'Education Nationale, via le chef d'établissement du lycée employeur (Blaise Pascal à Longuenesse et Edouard Branly à Boulogne-sur-Mer) ou le DASEN. Le directeur d'école est délégué de l'autorité de l'employeur. Il est donc chargé de l'application du contrat (notamment l'emploi du temps en lien avec les enseignants) mais en aucun cas il n'est chargé de constituer le contrat.

## AVANTAGES

### LES CUI ONT DROIT :

- Au Pass Education
- A l'Action sociale de l'Education Nationale, c'est-à-dire les prestations interministérielles et les prestations versées par les CAAS (Commission Académique d'Action Sociale). Cela concerne entre autres les chèques-emplois-services (CESU) ou encore les subventions repas.
- A l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) versée par Pôle Emploi.
- Au Congé de Formation Professionnelle (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/conge-de-formation-professionnelle-cfp>)
- A la prise en charge par l'employeur de l'abonnement aux transports en commun pour se rendre au travail, à hauteur de 50 %.
- Aux frais de déplacements entre les différents lieux de travail sur des communes non limitrophes.
- A un tuteur, qui peut être le directeur d'école, l'enseignant qui travaille avec le CUI, ou l'enseignant référent. Le tuteur participe à l'accueil du CUI, l'aide, l'informe, le guide pour acquérir des savoir-faire professionnels...
- A un référent, à la charge de Pôle Emploi, qui est chargé « d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle ».
- A 70h de formation professionnelle minimum, incluses dans le temps de travail. Elles s'ajoutent aux 60h de formation d'adaptation à l'emploi des AVS. Actuellement, l'administration est souvent condamnée par les Prud'hommes pour non respect de cette formation professionnelle.

## ABSENCES

### LES ABSENCES DE DROIT :

- Tout CUI bénéficie, sur justification, d'autorisations exceptionnelles d'absence, sans condition d'ancienneté : 4 jours pour son mariage ; 3 jours pour naissance ou adoption ; 11 jours pour congé parental (demande à formuler un mois avant la date à laquelle le père entend prendre son congé en précisant la date de la suspension du contrat de travail et à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant) ; 1 jour pour le mariage d'un enfant ; 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ; 1 jour pour le décès du père ou de la mère sous réserve d'ancienneté de 3 mois ; 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération.

La **passion du métier** ne suffit pas.

Il nous faut **du temps** et **des moyens**.

l'école pour tous,  
une vraie valeur.

