

Pour la dignité, pour le respect de nos droits,

ensemble refusons la précarité !

La précarité du travail, des contrats entraînent évidemment une précarité de la vie. C'est pourquoi nous militons pour la titularisation sans condition de tous les personnels non titulaires et la création de postes statutaires à hauteur des besoins. Opposés à la précarité, nous avons en revanche toujours soutenu les personnels non titulaires et les collectifs de précaires dans leur combat pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

Si la précarité est une véritable gangrène, il convient, brièvement, de rappeler la responsabilité de l'État en tant que patron dans la précarisation. L'Éducation Nationale (EN) a toujours eu une marge comprise entre 10 et 15% de personnels non titulaires qui effectuaient les mêmes tâches que les titulaires mais avec des salaires moindres, l'absence de primes, de droits, etc. De timides plans de titularisation permettaient régulièrement d'éponger les abus sans remettre en cause le recours aux précaires. Le dernier en date tend plutôt à faire basculer les plus anciens précaires vers le CDI plutôt que le statut de fonctionnaire. Or le CDI ne met pas à l'abri du licenciement. Cette évolution accompagne une gestion de plus en plus managériale de la main-d'œuvre dans l'ensemble de la Fonction Publique. Évolution qui, comme récemment au ministère du Travail, ou il y a

peu dans l'EN, à Béziers, dans le Calvados, et plus prêt à la communauté urbaine de Lyon ont poussé des salarié-es au suicide.

Ce quatre pages traite cependant essentiellement des CUI-CAE, contrats aidés de droit privé. Dès 1984, les premiers TUC étaient mis en place. Ils ont été remplacés par les CES et CEC puis les CAE et contrats d'avenir et enfin les actuels CUI. Au nom de l'aide au retour à l'emploi, le patronat, les collectivités publiques ou l'État patron exploitent sans vergogne des travailleurs et des travailleuses à qui on impose des temps partiels, rémunérés au SMIC horaire, pour des durées tellement courtes qu'elle ne permettent même pas la mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience. Cette main-d'œuvre bon marché (moins de deux euros de l'heure



IL FAUT EN FINIR AVEC L'ENGRENAGE DE LA PRÉCARITÉ

compte tenu des aides diverses aides voire de l'utilisation de son propre RMA) peut être jetée comme une vieille paire de chaussettes après usage tout en étant la proie des stratégies politiciennes (un coup je recrute pour faire artificiellement baisser les chiffres du chômage comme les milliers de CUI embauchés pour 6 mois à la veille des dernières élections ; un coup je vire pour montrer que la comptabilité publique est bien tenue, c'est ce qu'ont vécu nombre de nos collègues en juin 2011).

Action aux Prud'hommes pour les CUI-CAE



Ce quatre pages, en plus de rappeler quelques principes généraux du CUI revient sur les cas des recours près du tribunal des prud'hommes. De nombreuses actions ont été gagnées (voir p.4) pour défaut de formation alors que celle-ci est inscrite dans la loi. Des procédures ont été entamées sur Lyon, un dépôt groupé a ainsi été effectué au greffe du tribunal de Lyon et une série d'audiences auront lieu le vendredi 21 décembre. L'objectif visé est bien celui d'une requalification des contrats avec le versement des salaires et indemnités afférents. Outre une

amélioration de la condition de vie des salarié-e-s qui ont été pressurés lors de leur CUI, notre objectif est bien de créer un rapport de force suffisant pour en finir avec la précarité et rappeler qu'il existe bien un rapport de classe, que nous ne laisserons rien passer à ceux qui nous exploitent, qu'à l'exploitation, à la précarisation et à la division qu'on veut nous imposer, nous devons répondre par la solidarité et la lutte. Lutte qui doit être portée et organisée par la base, c'est-à-dire par les exploité-e-s eux-mêmes.

FIGHE PRATIQUE SIMPLIFIÉE CUI-CAE

Références :

L. 5134-19-1 et suivants. du Code du travail
Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 relatif au contrat unique d'insertion (C.U.I.)
Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif aux modalités d'exécution du contrat unique d'insertion

Décret modifié n° 82-453 du 28 mai 1982 sur régime de responsabilité ou à la sécurité du travail et à la prévention médicale
Circulaire D.G.E.F.P. n° 2009-42 du 5 novembre 2009 relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion
Circulaire du ministère de l'EN no 10-010 du 14 janvier 2010
Convention entre le bénéficiaire, le prescripteur et le chef d'établissement

BÉNÉFICIAIRES	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi comprenant notamment les bénéficiaires des <i>minima sociaux</i> .
EMPLOYEUR	Chef de l'établissement scolaire (collège ou lycée) qui recrute directement ou pour l'intervention dans les écoles de son secteur. Les collectivités territoriales, dans le cadre de missions spécifiques, peuvent aussi recruter des CUI-CAE qui interviennent dans le système éducatif et de manière générale, tout ce qui concerne le secteur non marchand.
CONTRAT	Nature du Contrat : CDD de droit privé à temps complet ou partiel. (Le CDI est écarté dans la Fonction Publique). Durée du contrat : 6 mois à 2 ans (durée totale maxi 2 ans) Prolongation jusqu'à 60 mois max. par avenants pour : les + 50 ans ou les travailleurs/ses handicapés bénéficiaires de RSA, l'ASS, l'ATA ou l'AAH, ou pour terminer une action de formation en cours Cumul de contrats possible dans la limite de la durée légale du travail (35 heures).
TEMPS DE TRAVAIL	Durée Hebdomadaire de travail : Au moins 20h00 hebdomadaires (<i>temps complet possible mais les recommandations du ministère de l'Éducation Nationale sont de 20h00</i>). Des contrats d'une durée de travail hebdomadaire de 7 heures sont toutefois possibles (circulaire interministérielle N°DGCS/SD1C/DGEFP/2012/11 du 20 janvier 2012)
MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL	Les CUI prévoit une possible modulation du temps de travail (L5134-26) <i>Celle-ci doit alors figurer sur la convention individuelle. Cependant il n'y a pas d'annualisation du temps de travail !</i> <i>Mais, on peut appliquer au contrat CUI des semaines hautes suivies de semaines basses par rapport à un horaire de référence appelée 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.</i>
RENOUVELLEMENT, RUPTURE ET SUSPENSION DE CONTRAT	Renouvellement : La reconduction est soumise à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat. La demande de reconduction doit être motivée et accompagnée de l'attestation d'expérience professionnelle ainsi que d'une liste de formations envisagées. Période d'essai : La durée de la période d'essai est fixée à un mois. Durant cette période, les deux parties peuvent mettre un terme au contrat sans motif. Rupture et suspension de contrat : Le contrat de travail peut être rompu ou suspendu si le/la salarié-e justifie d'une proposition d'embauche pour un CDI, un CDD supérieur ou égal à 6 mois, ou pour suivre une formation qualifiante. Il peut y avoir rupture suite à un accord écrit entre le/la salarié-e et l'employeur. La suspension ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.
RÉMUNÉRATION	SMIC horaire brut multiplié par la durée de travail effective.
FORMALITÉS PRÉALABLES	Convention individuelle : signée avant le contrat par l'employeur, le/la salarié-e précaire et pôle emploi. Cette convention définit le projet professionnel du salarié, fixe les conditions de son accompagnement dans l'emploi, énonce les actions de formation ou de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) mises en œuvre, désigne le référent chargé de suivre son parcours d'insertion. Signature du contrat: Il est signé par l'employeur et le/la salarié-es. ATTENTION : Bien vérifier sur le contrat ou la convention individuelle les modalités de formation, les possibilités de modulation du temps de travail, éventuellement y faire figurer l'emploi du temps... Visite médicale obligatoire à la charge de l'employeur auprès d'un médecin agréé dans le mois qui suit le recrutement.

TUTORAT	En plus du référent désigné lors de la signature de la convention individuelle, l'employeur doit désigner un tuteur « parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction ». Ces tuteurs qui ont au moins deux ans d'expérience professionnelle sont chargés d'aider, former et d'informer le salarié CUI-CAE, de faire le lien avec le référent, et de participer à l'élaboration de l'attestation d'expérience professionnelle.
FORMATION	<p>La Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 modifie le Code du travail et stipule que « <i>La convention individuelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel. Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.</i> » (Art.L. 5134-22).</p> <p>De même, l'« immersion » auprès d'autres employeurs pour « développer l'expérience et les compétences » des salarié-es en CUI est autorisée. Cette immersion doit figurer dans la convention individuelle. Elle ne peut dépasser une période consécutive d'un mois ni représenter plus de 25% de la durée totale du contrat. En aucun cas, le refus de cette immersion par le salarié ne peut être sanctionné (articles D5134-50-1)</p>
ACCIDENT DU TRAVAIL	La déclaration doit être faite à l'employeur dans les 24 heures sur un formulaire spécial. Il y a gratuité des soins hospitaliers, pharmaceutiques et de transport. Si un arrêt de travail est consécutif à l'accident, la déclaration doit être faite à la CPAM et à l'employeur dans les 48 heures. Le montant des indemnités journalières correspond à 60 % du salaire de base jusqu'au 28ème jour d'arrêt ; 80 % du salaire journalier de base à partir du 29ème jour d'arrêt.
DROIT À CONGÉS	<p>Congés payés : 2,5 jours par mois de travail effectif pour un temps complet.</p> <p>Congé maladie : pour bénéficier d'un salaire versé par l'employeur, il faut être en poste depuis au moins un an. Des indemnités journalières peuvent être versées par la CPAM.</p> <p>Événements familiaux / Congé parental d'éducation... voir nos sites</p>
CHÔMAGE	<p>A la suite d'un licenciement ou à l'échéance de son contrat, le salarié CUI-CAE perçoit l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) s'il justifie d'un minimum de 4 mois d'activité (122 jours ou 610 heures). Sa durée d'indemnisation est égale à la durée de cotisation et la durée maximum d'indemnisation est de 2 ans pour les moins de 50 ans et de 3 ans pour les plus de 50 ans.</p> <p><i>ATTENTION : Si vous ne voulez pas être reconduit en fin de contrat, il ne faut surtout pas signer la demande de renouvellement par l'administration.</i></p>
RETRAITE	Le salarié CUI est affilié à l'IRCANTEC au même titre que les autres agents non-titulaires de la Fonction Publique.
CONFLITS	Le contrat de droit privé sur lequel a été recruté le salarié CUI est régi par le Code du Travail qui s'applique à l'ensemble des salariés, hors Fonction Publique. Les conflits (non respect de l'horaire de travail, licenciement abusif, etc.), entre employeur et employé-e sont donc portés devant les Prud'hommes.
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES	<p>Participation aux élections des Conseils d'Administration du second degré.</p> <p>Les personnes recrutées en CUI participent aux élections pour les conseiller-es prud'homaux.</p>
DROITS SYNDICAUX	le salarié CUI-CAE comme tout autre salarié a tous les droits concernant l'activité syndicale : droit à une heure mensuelle d'information syndicale (HMIS) déposée par l'organisation syndicale de son choix et droit annuel à 12 jours pour formation syndicale .
DROIT DE GRÈVE	Comme tous les salariés les CUI disposent du droit de grève. Le retrait sur salaire est calculé sur le temps en heures de grève effectuées.

Pour plus d'infos, contactez-nous

CNT éducation 69

educ69@cnt-f.org / 04 78 27 05 80

http://www.cnt69.org/

44 rue Burdeau 69001 LYON

SUD éducation 69

sudeduc69@sud-arl.org / 04 78 62 20 46

http://sud-arl.org/

125 rue Garibaldi 69006 LYON

Quand la mobilisation des précaires de l'Éducation Nationale condamne « l'Etat-patron » aux Prud'hommes

Rennes : le tribunal des Prud'hommes condamne le 6 septembre 2012 le lycée Pierre Mendès France, (établissement-employeur des « Emplois Vie Scolaire » en Ille et Vilaine), et le collège des Hautes Ourmes à plus de 140 000 euros d'indemnités ! Ainsi, 23 EVS obtiennent après un an de lutte des indemnités allant de 2 700 à 17 000 euros.

Thouars (Deux-Sèvres) : le conseil des prud'hommes accorde à 19 personnes en « Contrat d'avenir » le 22 février 2012 environ 13 000 € d'indemnités.

Rouen : 47 ex-EVS viennent d'obtenir devant le Conseil des Prud'hommes de Rouen le jeudi 16 février 2012 la requalification de leur contrat en CDI, la reconnaissance du défaut de formation ainsi que l'absence de plan et de bilan des actions de formations, obligatoires lors de chaque renouvellement. Les juges condamnent l'État, via le lycée employeur Bernard Palissy, à verser entre 12 000 et 15 000 euros pour chaque EVS. Ici, « l'État-patron » devra verser 540 000 euros pour l'ensemble de ces jugements!

Libourne : le conseil des prud'hommes donne satisfaction le 7 avril 2010 à 3 personnes en « Contrat d'avenir ». Il condamne le collège-employeur à verser plus de 10 000 € d'indemnités et ordonne l'exécution provisoire de la décision confirmée par la cour d'appel de Bordeaux le 10 mai 2011



Digne-les-Bains : le conseil des prud'hommes accorde le 7 avril 2011 à 7 personnes en « Contrat d'avenir » plus de 12 000 € d'indemnités et ordonne l'exécution provisoire de sa décision.

Angers : le conseil des prud'hommes accorde le 14 avril 2011 à 27 personnes en « Contrat d'avenir » des indemnités allant de 14 000 € pour les personnes qui ne sont plus en poste à 6 000 € pour les personnes encore en poste puisque, dans ce dernier cas, il n'y avait pas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Nevers : le conseil des prud'hommes (départage) accorde à 5 personnes en « Contrat d'avenir » le 5 avril 2011, environ 10 000 € d'indemnités.

Amiens : le conseil des prud'hommes accorde le 29 septembre 2010 à 1 personne en « Contrat d'avenir » environ 13 000 € d'indemnités. Cette décision est confirmée par la cour d'appel le 19 janvier 2010.

Trois décisions de la Cour de cassation

concernant des « emplois consolidés » confirme que le non respect des « obligations relatives à la formation et à l'orientation professionnelle » implique une requalification en CDI de contrats « emploi-solidarité » ou « emploi consolidé » (arrêt du 30 novembre 2004). Elle indique qu'il ne suffit pas de définir « un plan de formation » ou de produire « une convention de formation » pour remplir l'obligation de formation. En effet, l'employeur doit s'assurer que le salarié a « effectivement bénéficié d'une formation au cours de chacune des années d'exécution du contrat » (arrêt du 24 mars 2010). La Cour rappelle que si le projet professionnel n'a pas abouti, un bilan de compétences doit être réalisé (arrêt du 15 décembre 2010).

Cette liste est n'est pas exhaustive, d'autres victoires ont été obtenues, bien d'autres nous attendent...

CONTACTS

CNT éducation 69

educ69@cnt-f.org / 04 78 27 05 80
<http://www.cnt69.org/>
44 rue Burdeau 69001 LYON



SUD éducation 69

sudeduc69@sud-arl.org / 04 78 62 20 46
<http://sud-arl.org/>
125 rue Garibaldi 69006 LYON

