

LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

Le Contrat Unique d'Insertion, mis en place depuis le 1er janvier 2010 (2011 au plus tard pour les DOM), remplace l'ensemble des contrats précaires. Les Contrat d'Avenir et le Contrat d'Insertion-Revenu Minimum d'Activité ont sauté, pour le CUI, qui reprend les bases du CAE et du CIE. Il se présente sous deux formes différentes selon le secteur : marchand (le Contrat Initiative Emploi, CIE) ou non-marchand (le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi, CAE). Ils se réfèrent au code du travail, et la loi de référence est celle du 1er décembre 2008, la même que celle du RSA, de Martin HIRSCH. Il est complété par une convention, dite « individuelle », qui est signée par le/la travailleur-se, le/la patron-ne et un organisme tiers.

Caractéristiques

► Public concerné

Les demandeurs-ses d'emploi, allocataires ou non d'un minimum social. Les articles du code du travail parlent de « difficultés sociales et professionnelles... » (décret n°2010-99 du 27 janvier 2010).

► Employeur-se concerné-e-s

Selon le secteur marchand ou non-marchand, le CUI prendra la forme du CAE ou du CIE :

Employeurs-ses du secteur non-marchand : les collectivités territoriales, organismes de droit privé à but non-lucratif, personnes morales de droit public, personnes morales de droit privé ayant une mission de service public. Le contrat est un CAE.

Employeurs-ses du secteur marchand : patron-ne-s qui relèvent du régime d'assurance chômage (entreprises industriels et commerciaux, agricoles, offices publics ministériels, libéraux, sociétés civiles, associations...) et relevant du régime d'auto-assurance (chambres des métiers, établissements publics à caractère industriel, chambres d'agriculture...). Le contrat est un CIE.

► Type de contrat et durée

Le contrat de travail, signé entre travailleur-se et patronne, se réfère à l'article L.5134-19-1 2° du code du travail. Il sera signé **après** la convention « individuelle », tripartite.

Les CUI sont des contrats de droit privé. Ils peuvent, par la suite être reconduits en CDD ou CDI.

Le CUI (CAE+CIE) **dure** 6 mois, renouvelable jusqu'à 2 ans, sauf pour les travailleurs-ses handicapé-e-s et de plus de 50 ans qui ne trouvent pas d'emploi stable à la suite du CAE. Dans ces cas là, la durée maximale est de 5 ans. La prolongation peut également se faire quand une formation a été commencée par le/la salarié-e, et qu'elle n'est pas terminée à la fin du contrat. Le CIE, bien que contrat précaire, peut avoir une durée indéterminée.

Pour les personnes qui ont été condamnées et qui ont des aménagements de peine, la durée initiale du contrat est de 3 mois.

En CUI, la **durée** hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 20 heures par semaine, sauf quand la convention individuelle le signifie (en cas de « difficulté particulièrement importante de l'intéressé-e »). Quand la convention a été signée avec une collectivité territoriale ou une personne de droit public, le nombre d'heures de travail peut varier tout au long de la durée



du contrat, mais ne peut dépasser la durée légale hebdomadaire du travail (qu'ils/elles ont pris le soin de ne pas préciser mais n'est-elle pas de 35 heures ?). Les changements d'horaires ne sont pas sensés avoir d'incidence sur la rémunération. On en reparlera dans la partie rémunération. Le programme prévisionnel du nombre d'heures doit être indiqué dans le contrat de travail, avec les possibilités de changement. Si le nombre d'heures de travail hebdomadaire évolue, le/la travailleur-se doit être prévenu-e 15 jours à l'avance.

► La convention individuelle

Une convention tripartite entre salarié-e, patron-ne et un organisme tiers doit être signée avant le contrat. La convention, proche d'un système de fichage, précise comment vont se faire les orientations et l'accompagnement du/de la précaire vers l'emploi. Elle indique également les formations et/ou les validations des acquis de l'expérience (VAE), qui devront être engagées durant la période du contrat et de la convention.

L'article R.5134-17 du code du travail, précise quelles sont les informations figurant sur la convention individuelle :

- identité du bénéficiaire
- situation par rapport à l'emploi
- allocations perçues
- qualification
- identité et caractéristiques de l'employeur-se
- type de contrat, avec son contenu et ses caractéristiques formations et VAE, ...
- nom du/de la référent-e
- nom et fonction du tuteur
- « taux de prise en charge », pour le calcul des aides versées au/ à la patron-ne + le nb d'heures pour lesquelles le taux s'applique.
- Organisme payeur de l'aide et mode de paiement pour le/la patron-ne modalité de contrôle par l'organisme signataire de la convention de la mise en oeuvre de la dite-convention

La convention peut être modifiée avant sa fin, mais seulement si les trois signataires sont d'accord. Sa durée est la même que pour le contrat: elle peut avoir une durée maximale de 2 ans, sauf dans certains cas : si la formation engagée n'est pas terminée à la fin de la convention, celle-ci peut être prolongée jusqu'à la fin de la formation. L'employeur doit au préalable demander le prolongement de la convention à la troisième partie signataire. La convention peut aussi être prolongée pour les travailleurs-ses de plus de 50 ans et les travailleuses handicapé-e-s, qui ont des difficultés à trouver un emploi stable. Les prolongations maximales sont de 60 mois.

La convention peut être modifiée avant sa fin, mais seulement si les trois signataires sont d'accord. Sa durée est la même que pour le contrat: elle peut avoir une durée maximale de 2 ans, sauf dans certains cas: si la formation engagée n'est pas terminée à la fin de la convention, celle-ci peut être prolongée jusqu'à la fin de la formation. L'employeur doit au préalable demander le prolongement de la convention à la troisième partie signataire.

La convention peut aussi être prolongée pour les travailleurs-ses de plus de 50 ans et les travailleuses handicapé-e-s, qui ont des difficultés à trouver un emploi stable. Les prolongations maximales sont de 60 mois.

La convention peut prévoir une « période d'immersion » auprès d'un autre employeur-se pendant sa durée. L'organisme tiers peut être (articles L. 5134-19-1 1°; R.5143-15 et D. 5134-14 du code du travail) :

- Président Conseil Général (pour les bénéficiaires du RSA socle)
- Pôle emploi, ou missions locales, Cap emploi... pour le compte de l'Etat + les boîtes privées de placement et les entreprises de travail temporaire (selon convention et/ou marché que l'Etat laisse aux boîtes, avec enveloppe budgétaire d'un an).

La signature des conventions peut maintenant être signée par des boîtes privées ; l'Etat continue à se désengager...

► Rémunération

Le salaire est fonction du nombre d'heures effectuées, avec le montant SMIC horaire. Pour 20 heures de travail, à 8,86 € brut de l'heure au SMIC, ça fait 767, 90 € bruts dans le mois. On l'a vu plus haut, le nombre d'heures hebdomadaire peut être changé au cours du contrat. Le salaire, dépendant du nombre d'heures effectuées, peut donc varier selon les mois.

► Exonérations patronales et aides financières

« En plus d'être aidé financièrement, le patronat se retrouve exonéré des charges sur l'assurance maladie, les allocations familiales, ... »

Avec le CUI, le/la patron-ne a des aides financières : les montants sont déterminés par les « taux de prise en charge » que fixe l'autorité administrative signataire de la convention. Les taux et donc les montants des aides sont appliqués en fonction du même article du code du travail que pour le contrat. Celui-ci prévoit des taux variables selon :

- la catégorie et le secteur d'activité de l'employeur-se ce qui est prévu dans l'accompagnement professionnel
- les conditions économiques locales
- les difficultés à trouver un emploi du/de la nouveau-elle salarié-e

Le taux est appliqué au « salaire minimum de croissance », qui n'est plus appelé SMIC...

On peut facilement imaginer que les taux appliqués vont faire monter l'aide versée à l'employeur-se à quelques centaines d'€ par mois, ce qui équivaudra au salaire versé. Elle ne peut pas dépasser 95 % du SMIC horaire brut pour le CAE, 47 % pour le CIE.. L'aide n'est soumise à aucune charge fiscale.

Mais en plus d'être aidé financièrement, le patronat se retrouve exonéré des charges sur l'assurance maladie, les allocations familiales, la taxe sur les salaires, d'apprentissage et les participations des employeurs au titre de l'effort de construction, sur toute la durée du contrat.

Fin de contrat/

Fin de convention individuelle

► Rupture/suspension

Si le/la patron-ne ne respecte pas les clauses de la convention, le contrat et la convention peuvent être rompus (articles R. 5134-46 et R.5134-47 du code du travail). Si le contrat est rompu, le/la patron-ne doit reverser la totalité des aides perçues. Elle entraîne aussi le paiement des charges patronales dont les employeurs-ses sont exonéré-e-s pendant la durée du contrat, **sauf dans une multitude de cas qui font que les paiements des charges patronales sont rares.** Il/elle doit en informer la troisième partie signataire de la convention, 7 jours avant la rupture du CUI (CAE ou CIE).

La suspension peut être demandée par le/la travailleuse s'il/elle doit faire une évaluation de travail demandée par Pôle emploi, ou s'il/elle doit faire une période d'essai pour un autre boulot en CDD. Dans ce cas, il n'y a pas de préavis à donner.

La rupture peut être demandée par le/la travailleur-se en cas de période d'essai débouchant sur un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois; ou s'il/elle commence une formation.

► Fin « classique »

Il n'y a plus d'indemnité de fin de contrat à la fin d'un CUI.

Droits et devoirs

► Pour les employeur-se-s

Le/la patron-ne doit :

- établir bilan actions de formation mis en place avant conclusion de convention CUI

- mettre en place une formation, ou d'inscrire le/la salariée dans le dispositif de VAE. Comme l'Etat peut contribuer au financement des formations, c'est plutôt bénéf pour le patronat !

- faire connaître, au moins une fois par semestre, un bilan des embauches et créations d'emploi du fait du dispositif, aux représentant-e-s ou délégué-e-s du personnel.

- présenter un compte rendu de l'activité du/de la travailleur-se tous les 3 mois aux administrations qui lui versent l'aide financière. Le/la patron-ne va alors contrôler à fond les salarié-e-s en CUI... !

- établir une attestation d'expérience professionnelle, délivrée au/à la travailleur-se à sa demande et/ou un mois avant la fin du contrat.

En cas de rupture de contrat, obligation est faite d'informer 7 jours à l'avance la troisième partie signataire de la convention. Un certain nombre de devoirs, mais finalement les arguments financiers compensent largement la liste des obligations pour le patronat. En plus, dans une grande partie des cas, ces obligations patronales vont se retrouver sur le dos des travailleurs-ses: augmentation du contrôle, pression accrue pour pousser à la démission ou à la faute professionnelle, pour éviter le licenciement et reverser les aides financières...

Lexique de la pauvreté durable :

ASP : Agence de Service et de Paiement

CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

CIE : Contrat Initiative Emploi

CUI : Contrat Unique d'Insertion

RSA : Revenu de Solidarité Active

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

► Pour les salarié-e-s

Les travailleur-se-s ont droit à la formation, ou à l'inscription dans le parcours des validations des acquis de l'expérience (VAE). Mais cette formation peut être effectuée, pendant ou en dehors du temps de travail. Il/elle doit avoir un-e référent-e (désigné par administration) et un-e tuteur-trice (désigné par le/la patron-ne).

→ Le/la référent-e peut être le/la même que celui/celle du RSA, pour les bénéficiaires de celui-ci.

→ Le/la tuteur-trice doit avoir au moins deux ans d'expérience. Le patron peut être lui même le tuteur. Une tuteur-ice ne peut pas avoir plus de trois salarié-e-s en tutorat. Il/elle a pour mission:

- d'accueillir, aider et informer de participer à l'apprentissage des savoirs faire professionnels.
- d'assurer la liaison avec le/la référent-e d'établir l'attestation (avec salarié-e et patron-ne) d'expérience professionnelle, remise à la fin du contrat.

Remarques annexes :

Avant toute signature de convention entre le/la salarié-e et le Conseil Général-le cas échéant- une convention devra être signée entre l'Etat et le Conseil Général, convention qui fixera un quota de convention, donc de contrats, que l'Etat paiera au Conseil Général.

A vos marques, prêt-e-s, partez ! Les premier-e-s arrivé-e -s seront les seul-e-s servi-e-s ! Pour le suivi des CUI, l'Agence de Service et de Paiement (ASP) mettra en place un système automatisé, dans lequel seront rentrés les données personnelles des conventions individuelles: nom, prénom, date de naissance, adresse, nationalité, niveau de formation, allocations perçues et leur durée, numéro d'allocataire, numéro d'inscription au répertoire national d'identification... [bref, la totale ! Vous reprendrez bien un peu de fichage...!]

Le droit d'accès et de rectification des données, selon la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, fichiers et liberté est à exercer auprès de l'ASP.

PRÉCARITÉ...



Question/Réponse

Question d'une EVS en contrat CAE-CUI :

Je viens d'être embauchée en contrat CAE-CUI comme EVS administrative dans une école primaire-maternelle, mon contrat de travail est rémunéré 20h semaine mais on me demande d'effectuer 24h pour palier au fait des vacances scolaires (en fait de rattraper les heures non effectuées en période de vacances scolaires). Pouvez-vous me dire si ceci est légal et que puis-je faire le cas échéant où cela ne le serait pas ?

Réponse de la CNT Éducation :

Tout le dispositif CAE a été remplacé par celui du CUI non marchand (dit CU I- CAE) au 01.01.2010. En conséquence, les solutions prévues en l'occurrence pour l'ancien CAE ne sont pas applicables au nouveau dispositifs. La seule porte de sortie est de vérifier, sur la convention CERFA CUI, si la case « modulation » (en haut à droite, paragraphe CONTRAT DE TRAVAIL) a été cochée ou pas. Si oui : la modulation des horaires est applicable. La seule condition est le respect de la durée hebdomadaire en tenant compte de la durée totale du contrat. Il faut d'autre part veiller au respect de l'exécution des actions de formation.

LE REVENU DE SOLIDARITÉ ACTIVE

Bienvenue dans le monde de la précarité durable !

Le RSA (Revenu de Solidarité Active) est censé contribuer de façon décisive à la lutte contre la pauvreté. Bonjour l'escroquerie ! Derrière son côté « charitable », c'est en fait une application de l'escroquerie intellectuelle du « travailler plus, pour gagner plus » qui stigmatise « l'oisiveté » des Rmistes face aux « pauvres méritants » et va ainsi amener à une mise en concurrence plus accrue des travailleurs entre eux.

L'État, aujourd'hui, nous fait miroiter que nous pouvons gagner plus en travaillant moins ! Mais le fondement de cette politique ne serait-il pas d'organiser la précarisation du travail en essayant de nous faire passer la pilule sans heurt ?

Demain, qui l'empêchera de diminuer le SMIC à 800 € pour un temps plein ? De même, cette incitation financière à la reprise d'un emploi quelle qu'en soit la qualité, risque de provoquer une généralisation du travail au noir (donc pas de couverture sociale, ni de cotisation pour la retraite). Enfin si le RSA ne permet pas d'accéder à un revenu décent, il ne sera pas non plus le moyen de recevoir une reconnaissance professionnelle, ni même d'entrevoir un avenir solide.

Précarisation accrue

Le « but recherché » de faire sortir les Rmistes et les travailleurs « modestes » de la pauvreté ne sera pas atteint, compte tenu des revenus qui resteront bien en dessous de ce qu'ils devraient être pour vivre décemment.

L'État, par la création du RSA, nous démontre que le revenu, seul, n'est plus suffisant pour permettre aux travailleurs (et souvent à leurs familles) de vivre dignement. Plutôt que d'imposer une augmentation des salaires, il obéit, comme ça a toujours été le cas, aux ordres du patronat. Mais ne nous y trompons pas. Un SMIC à temps plein ne permet déjà pas de vivre dignement !

Nous risquons dans les années à venir de voir exploser, grâce à ce dispositif, le nombre de travailleurs pauvres, et disparaître le SMIC. Ne pouvant diminuer le salaire minimum horaire, l'État propose au patronat d'en réduire le temps de travail, donc le revenu global. Une personne seule travaillant à temps plein et étant rémunérée au SMIC perçoit environ 1 000 € net par mois. Avec le RSA, en travaillant à mi-temps, il percevra un revenu global d'un peu plus de 700 €.

SMIC	RSA	RSA
Temps plein (35 heures)	Mi-temps (17,5 heures)	Quart-temps (8,75 heures)
1000 € net / mois	710 € net / mois (500 € de salaire + 210 € de RSA)	550 € net / mois (250 € de salaire + 305 € de RSA)

Évaluations réalisées par le simulateur de calcul du RSA disponible sur : www.caf.fr

Un cadeau supplémentaire pour le patronat

Finalement le RSA est une aubaine pour le patronat, qui se voit offrir des « petits boulots subventionnés ». En effet les employeurs vont être encouragés à développer des postes à bas salaire et à temps partiel. Le tout dans un marché du travail nettement plus flexible. On peut déjà les entendre dire : « on ne peut pas vous proposer un temps complet, c'est la crise. Mais ne vous inquiétez pas, le RSA est là pour compléter vos revenus... ». Avec la sous-traitance au secteur privé (Adecco, ...) d'un grand nombre de demandeurs d'emploi (pour « soulager » Pôle-emploi), c'est l'afflux d'une main d'œuvre bon marché et docile, car précaire, pour les entreprises.



Fédération des Travailleurs de l'Éducation

CNT-FTE - 18 avenue de la Gloire - 31 000 - Toulouse
Téléphone : 06.26.50.01.36 - Mail : fede-educ@cnt-f.org
Site : <http://www.cnt-f.org/fte/>

Le RSA (Revenu de Solidarité Active) :

- remplace le Revenu minimum d'insertion (RMI) et l'Allocation de parent isolé (API).
- complète les revenus du travail des travailleurs pauvres
- obligation

Machine à casser, à exclure, à fliquer

Loin d'être une solution, le RSA ne combat même pas l'exclusion, il l'institutionnalise. Les jeunes de moins de 25 ans, qui sont très fortement touchés par la crise, n'auront pas plus droit au RSA, qu'au RMI qu'ils ne pouvaient pas toucher.

Le RSA impose plus d'obligations que le RMI. En effet pour avoir droit au RSA, il faudra être inscrit à Pôle-Emploi et donc se plier aux mêmes règles que les chômeurs avec le risque de radiation des listes et donc d'une suspension des allocations. Les personnes qui ne sont pas en capacité de reprendre un emploi (ne pouvant donc pas accepter une « offre d'emploi raisonnable »), ne seront donc pas concernées par le RSA.

S'ajoute à cela un système de flicage-fichage. Déjà, à sa mise en place, il était quasiment demandé de poursuivre ses parents en justice si ceux-ci n'aidaient pas financièrement les bénéficiaires. Récemment, la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) a été saisie pour vérifier la création d'un fichier conséquent consultable par un grand nombre d'intervenants dont ni la qualité ni la diversité, ni l'éventail des usages qu'ils pourraient en faire n'est connu ! Enfin, comme pour le RMI et la plupart des aides sociales, le RSA se base sur la « famille ». Encore une fois, il est impossible d'être considéré comme un individu à part entière. Les documents présentant le RSA parlent de « nombre d'heures de travail dans le couple », ou bien de « revenu d'activité du couple », ceci sans se soucier de savoir qui travaille et combien de temps. Est-ce l'homme, la femme, ou les deux ? Combien de temps chacun, pour quel salaire ? Un salaire est bien versé à une personne nominativement, pourquoi pas le RSA ?

CHÔMEUR, POUR CONTINUER D'ÊTRE PAUVRE VA FALLOIR TRAVAILLER !

Un syndicalisme interprofessionnel et solidaire

Afin de lutter contre tout corporatisme, la CNT Éducation réunit l'ensemble des personnels - précaires ou titulaires - travaillant dans le secteur éducatif du privé comme du public (instituteurs, professeurs, agents administratifs et techniques, etc.). Elle fonctionne sans permanent, ses militants, bénévoles, ne bénéficient d'aucune « décharge » syndicale contrairement à toutes les autres organisations. Les décisions sont prises en assemblée générale ; les délégués, élus sur des mandats précis, sont révocables à tout moment.