

CA - CAE : Contrat

Les contrats aidés, en particulier le CA (Contrat aidés) et le CAE (Contrat d'accompagnement à l'emploi) sont les fers de lance des politiques de l'emploi depuis de nombreuses années. Pour les " candidats " à ces " mesures d'insertion " le temps partiel imposé, les garanties et salaires minimaux, la précarité, l'absence de perspectives restent d'actualité. A travers ce dossier nous essayons de vous en porter témoignage par nos constats, informations juridiques et analyses.

ON ENTEND DIRE C.A.E CI, C.A LÀ... C'EST VRAI : A L'ANPE 100% DES TITULAIRES DE CES CONTRATS SONT EXPLOITES!

Dans sa carte de vœux 2007, l'Anpe s'investit d'une mission: " L'égalité des chances, une préoccupation quotidienne ". Les précaires de l'agence apprécieront. Et pour ce qui est de l'égalité devant l'information, on attendra 2008 ou la Saint Glin-Glin ?

Pour les " clients-employeurs ", la luxueuse plaquette (1) d'information décline scrupuleusement les avantages financiers, fiscaux et sociaux, tandis que dans le fascicule destiné aux " clients-chômeurs ", le Contrat d'avenir (2), on peut lire: " Vous êtes un salarié comme les autres... " à ceci près qu'à l'Anpe vous ne bénéficiez pas des avantages statutaires: primes et parts variables, subrogation sécurité sociale pour les arrêts maladie (donc 3 jours de carence), jour enfant malade, etc.

On y lira également que " vous pouvez percevoir l'ASS, le RMI, l'API ou l'AAH

sous certaines conditions (non précisées sur le document)... " (voir fiche juridique). Les collègues qui, après en avoir bénéficié bien peu de temps, se sont vu harcelés par la Caf pour un trop perçu à rembourser et ont vu leur salaire se réduire d'un coup l'ont eu très mauvaise (3). Pendant un an, aucun soutien financier n'a été proposé par la direction à nos collègues, pour les soulager du trop perçu réclamé par la Caf, alors que son devoir d'information implique franchement l'agence.

Une fois embauché, le nouveau collègue risque d'être très déstabilisé par " une adaptation au poste " chaotique et sans moyens (humains et matériels) conséquents. Pour ce qui est du versant formation/accompagnement,

nos collègues en CA ou CAE bénéficient ponctuellement de sessions de 1 à 2 jours (accueil, initiation au traitement de texte, déontologie, etc.) égrainées au fil du temps. Rien de bien qualifiant dans tout ça. Les temps "d'accompagnement" ou de recherche d'emploi sont rarement organisés et planifiés. Des pressions peuvent même être exercées sur les absences pour aller à

un entretien d'embauche. Le jour pris pour aller à cet entretien peut être retiré de la paye.

Assez étonnant aussi, certains collègues "salariés-chômeurs" en CA ou CAE (puisque encore inscrits comme demandeurs d'emploi) se sont vus refuser l'accès à une aide à la mobilité. Ailleurs, une collègue en CA s'est vue imposer un ASI (Appui social individualisé) par sa DALE (Directeur d'agence locale pour l'emploi) pour avoir "péter un câble" au standard. Elle

s'est également rendu compte que des conclusions d'entretien avaient été saisies dans son dossier Anpe, sans qu'elle n'ait jamais été informée et sans qu'aucune copie ne lui ait été transmise. Ainsi, certains Dales sanctionnent les agents en CA en se permettant de noter des conclusions d'entretien peu élogieuses à leur égard. N'y a-t-il pas une obligation d'information du demandeur d'emploi ?

Autre bizarrerie, le texte de loi prévoit un accord tripartite entre la salarié, l'employeur et un service chargé de superviser cette convention. Alors à l'agence on se retrouve avec l'Anpe comme juge (avec le pouvoir de radier), l'Anpe comme partie (avec le pouvoir de licencier) et le salarié avec le devoir d'accepter le " contrat ". Prompte à dénoncer la discrimination " ordinaire " chez ses " clients-employeurs ", l'Anpe s'accommode fort bien, au quotidien, de la discrimination statutaire et économique pour ses employés.

(1) Plaquette Infos Pratiques N°549 " LE CONTRAT D'AVENIR " mai 2006 (4 pages A3 papier cartonné)

(2) Plaquette Infos Mesures N°539 " Le contrat d'AVENIR " mai 2006 (format b5 papier glacé)

(3) Aux dernières nouvelles (janvier 2007) la CAF de Seine Saint Denis renoncerait à ses poursuites.

Section ANPE
Syndicat santé - social
& FPT rp
section.anpe@cnt-f.org



Arnaque Evidente

La seconde partie de ce dossier, à paraître dans le prochain numéro de La Sociale !, vous présentera en détails les avantages de ces contrats pour les employeurs, notre analyse des contrats aidés, les reportages des dernières initiatives et vos témoignages (que nous vous invitons à nous adresser à : la-sociale@cnt-f.org).

Dossier réalisé par les sections ANPE, AP-HP et CASH de Nanterre du syndicat santé-social & fpt rp

Avec beaucoup de promesses et aucune garantie, le Contrat d'Avenir (CA) et le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi n'ouvrent en fait que bien peu de perspectives aux salariés. Les dispositifs qui l'accompagnent (suivi d'insertion, formation VAE...) sont souvent commandités par l'employeur pour son propre intérêt (productivité, adaptation au poste, bonne conscience...). Parmi, les salariés, rares sont celles et ceux qui tirent un réel profit personnel, professionnel ou financier des CA ou CAE. De plus fortement médiatisés, pour beaucoup la déception est grande quand les «avantages» vantés (prime, cumul...) s'avèrent caducs pour le plus grand nombre. De même, les possibilités de consolidation en CDI sont en réalité quasi inexistantes. Alors avant de signer un tel contrat il est prudent de s'informer.

CA - CAE : C'est quoi?

Ce dont on est spolié en signant ces contrats

- On reste dans la précarité pour un salaire et des perspectives d'évolution au rabais.
- Au terme du contrat d'avenir, l'indemnité de précarité n'est pas due (10% du salaire).
- Jours d'arrêt maladie non-payés.
- Les mesures d'intéressement (primes forfaitaires) à la reprise d'emploi, mises en place par la loi 2006-339 du 23/03/2006 en faveur des titulaires de minima sociaux, ne sont pas applicables lorsque le contrat conclu est un contrat d'avenir.
- Parallèlement à son salaire, le salarié en contrat d'avenir peut dans certains cas continuer à percevoir l'allocation dont il bénéficiait à l'entrée de son contrat (RMI, API, ASS ou AAH): le montant de cette allocation est diminué du montant de l'aide versée à l'employeur, soit le montant du RMI accordée à une personne isolée (433,06 € pour 2006). En pratique, c'est donc uniquement si le montant d'allocation est supérieur au montant de l'aide qu'un reliquat d'allocation sera versé au salarié en contrat d'avenir.
- Les personnes en ASS ou au RMI recrutées en contrat d'avenir ne peuvent toucher ni la prime forfaitaire pour reprise d'emploi réduit, ni bénéficier d'un quelconque complément de la part des Assedic. Seuls peuvent bénéficier d'un complément les bénéficiaires du RMI dit " familiarisé " ou de l'ASS " majorée " à condition que ces derniers aient plus de 50 ans.

Conditions d'embauche et de fin de contrat

Le contrat d'avenir est un CDD de 2 ans

La durée du CA peut être portée à 5 ans lorsqu'il est conclu avec un travailleur handicapé ou une personne de plus de 50 ans.

Sur dérogation préfectorale, la durée du contrat d'avenir peut être réduite pour être comprise entre 6 et 24 mois.

Cette dérogation s'adresse particulièrement aux contrats d'avenir conclus avec les ateliers et chantiers d'insertion. La durée du contrat d'avenir est ramenée à 3 mois lorsqu'il est conclu avec une personne bénéficiant d'un aménagement de peine.

- La situation du salarié est réexami-



née tous les 6 mois.

- Le titulaire d'un CA bénéficie de l'ensemble des dispositions du Code du travail et, lorsqu'elle existe, de la convention collective applicable dans l'organisme employeur.



La durée du travail

La durée hebdomadaire de travail du CA est fixée à 26 heures. Elle peut être modulée sur tout ou partie de l'année, dans la limite de 35 heures et à condition qu'elle n'excède pas en moyenne 26 heures.

En CAE la durée hebdomadaire de travail peut être comprise entre 20 et 26 heures pour les salariés en contrat d'avenir embauchés dans un atelier ou un chantier d'insertion ou dans une association de service à la personne.

- La durée hebdomadaire ou mensuelle peut ainsi varier sur tout ou partie de l'année dans la limite d'un tiers (supérieur ou inférieur) à la durée du contrat à condition que sur un an ou sur la période d'exécution du contrat lorsqu'elle est inférieure à un an, la durée hebdomadaire moyenne soit égale à 26 heures.
- La programmation des horaires de travail est notifiée par écrit au salarié au moins 15 jours à l'avance. La modification éventuelle de cette programmation doit également respecter un délai de prévenance de 15 jours.
- Le refus du salarié d'accepter un changement dans la répartition de sa durée du travail qui serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire (ou supérieur) ou une activité professionnelle non salariée, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

La rémunération

Les salariés embauchés en contrat d'avenir sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles ou contractuelles applicables dans l'organisme employeur. En moyenne, 931,75 € brut sur la base du SMIC à 8,27 € /heure en janvier 2007 (moins de 800 Euros net) pour 26 heures par semaine.

- La loi prévoit que le salarié peut continuer de percevoir l'allocation dont il bénéficiait avant la conclusion du contrat diminuée du montant du RMI garanti à une personne seule. Sont ainsi visés, par exemple, les bénéficiaires de l'ASS majorée âgés de plus de 50 ans. Cette possibilité de cumul se réduit le plus souvent à 0 euros - montant de l'allocation perçue avant signature du contrat moins l'aide départementale versée à l'employeur (433,06 euros).

La suspension et la rupture anticipée du contrat

Le contrat d'avenir peut être suspendu à la demande du salarié, pour lui permettre d'effectuer une période d'essai correspondant à une offre d'emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois. Si la période d'essai est concluante et le salarié embauché, le contrat d'avenir est rompu sans préavis.

- Le salarié peut également rompre le CA pour l'un des 2 motifs suivants : embauche en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, participation à une formation professionnelle conduisant à une qualification reconnue.

Allocation chômage

Lorsque vous acceptez un CA ou une CAE, il vaut mieux vous préoccuper tout de suite de qui vous indemniser le jour où vous serez au chômage, et vérifier que les ASSEDIC, le rectorat, le CNASEA et le Ministère vous disent bien la même chose.

Les employeurs publics ont le choix entre 3 options :

- L'auto-assurance : c'est l'employeur public qui, le cas échéant, assure son ancien salarié en CA à l'issue du contrat.
- L'adhésion au régime général de l'assurance chômage pour l'ensemble du personnel non statutaire.
- L'affiliation sélective. Cette affiliation sélective -si elle est retenue par l'employeur public- permet d'ouvrir des droits aux salariés ayant été affiliés durant 2 ans dans le cadre d'un CA.

UTILISER LES CONTRATS AIDES

Malgré certains atouts apparents, ces contrats servent surtout les patrons !

L'Anpe et certains employés considèrent que ces contrats peuvent être de bons tremplins pour les demandeurs d'emploi qui ont déjà un projet professionnel et sont à même de négocier leur formation ou leur accompagnement avec l'employeur. On sait malheureusement que, dans la réalité, les salariés sont souvent isolés pour négocier quoi que ce soit face à leur patron.

Certains défendent ces contrats en prétextant que certains secteurs (hospitalier par exemple, notamment hôpitaux de l'AP-HP) peuvent offrir des formations utiles aux demandeurs d'emploi notamment en français-maths ou des formations basiques d'auxiliaire de vie pour les personnes dont le projet est orienté vers l'aide à domicile. Les mieux armés pourraient ensuite rebondir sur une préparation au concours d'aide soignante ou DEAVS (1).

Enfin, certains vantent la possibilité de continuer à chercher un vrai contrat de droit commun tout en étant en poste, ce qui rassurerait les employeurs qui n'aiment pas les chômeurs de longue durée. D'autant que tous les contrats aidés peuvent être rompus ou

suspendus à l'initiative du salarié pour aller vers un contrat pérenne (voir fiche technique).



Cependant, le véritable bémol, c'est que ce "plus" ne concerne que les personnes qui ne sont pas les plus éloignées de l'emploi et bénéficient d'une qualification, d'une bonne confiance en eux-mêmes et d'une énergie exceptionnelle pour

mener de front recherche active et emploi à temps partiel. Dans une situation où l'emploi est quasi inexistant !!

Enfin il faut surtout reconnaître que ces contrats bénéficient beaucoup plus aux employeurs, qui ont à disposition une main d'oeuvre très bon marché, voire quasi gratuite (pour l'emploi des travailleurs handicapés avec l'aide de l'Agefiph (2)) et souvent sans aucune marge de manoeuvre pour faire valoir ses droits.

Le problème est toujours le même : ces mesures sont pondues par des énarques qui servent surtout les classes dominantes plutôt que les publics qui subissent la précarité et l'exclusion, et qu'ils se moquent complètement de leurs effets catastrophiques sur la santé physique et mentale des personnes touchées.

(1) Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale

(2) L'Agefiph est une association privée au service des personnes handicapées et des entreprises.



REPRESSION SYNDICALE: LES PRECAIRES EN PREMIERE LIGNE

Cela fait plusieurs mois que la section syndicale CNT du collège les Noirettes est victime de pressions et d'entraves à l'exercice du droit syndical. Un recours est lancé devant le tribunal administratif. Aujourd'hui, c'est Didier qui est la cible de cette politique répressive par le non renouvellement de son contrat CAE.

Celui-ci a pour but, rappelons le, de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés ! Et non qu'elles deviennent corvéables à merci. Avant de signer un CAE, une convention entre l'employeur et l'ANPE doit être conclue. Cette convention fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de chaque personne sans emploi. Elle prévoit des actions, de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé.

Qu'en est-il de ces bonnes intentions ?

Comme bon nombre de personnes embauchées sous ce statut, Didier n'aura eu droit à rien de tout cela. Malgré son investissement dans différents " dispositifs éducatifs " (aides aux devoirs, DRI) et sa volonté de faire participer les élèves

à des projets novateurs (club radio), il n'a droit qu'au mépris. Pire, Didier a été victime de la part de son employeur d'un courrier le calomniant et l'incriminant sur des allégations fausses auquel notre camarade a répondu avec le témoignage de ses collègues de la vie scolaire. Didier n'a commis aucune faute professionnelle. Pourtant, le principal embauchera, sans scrupule, un nouveau précaire, puisqu'un précaire syndicaliste ne lui convient pas, faisant ainsi fi de toute continuité pédagogique à laquelle les élèves devraient avoir droit, notamment en ZEP. Ce n'est pas parce que l'on est en difficulté, qu'il faut ramper aux pieds d'un employeur en oubliant ses droits. Au nom de quel profit, un chef d'établissement peut-il se comporter comme un patron tout puissant alors qu'il demande sûrement aux élèves d'être respectueux du personnel ? Et quel courage de virer ceux qui ne lui permettent pas de régner !

Soutenons Didier Goncalves et la campagne de solidarité initiée par la CNT-FTE, en vue du réemploi de notre camarade. Travail précaire, esclavage moderne !

A l'appel de la CNT éducation 69 entre 30 et 40 personnes se sont rassemblées le vendredi 12 janvier devant le collège les Noirettes à Vaulx-en-Velin où Didier travaillait. Cette manifestation s'inscrivait dans le cadre d'une journée d'action contre l'autoritarisme, la répression antisyndicale et le renforcement de la hiérarchie dans l'Education Nationale.

Continuons de le soutenir en envoyant la carte de vœux au principal et au Rectorat:

http://www.cnt-f.org/fte/article.php?id_article=625

Pour avoir plus d'information, voir site de la FTE et celui de rebellyon.info.

Pour exiger le réemploi de Didier Goncalves au collège des Noirettes, protestez par fax, téléphone, lettre, mail auprès de :

M. Bertrand Principal du collège des Noirettes

2 rue des frères Bertrand 69120 Vaulx-en-Velin

Tel : 04-78-80-63-96 Fax : 04-72-04-58-56 ;

e-mail : ce.0691666L@ac-lyon.fr

Copie à : Recteur de l'Académie de Lyon

92 rue de Marseille BP 7227 69354 Lyon cedex 07

Fax : 04-78-58-54-78 ; e-mail : cab@ac-lyon.fr

Merci d'informer la CNT Education 69 (educ69@cnt-f.org) et la FTE (fede-educ@cnt-f.org) de vos initiatives.

CA-CAE : CONTRATS D'ARNAQUE EVIDENTE POUR NE PARLER QUE D'EUX !

Beaucoup d'entre nous (près de 50 % de la population active) n'ont pas d'autres choix que de subir la précarité dans ce contexte où l'ensemble des partis politiques, au mieux ne remettent pas en cause, au pire imposent, une politique d'asservissement aux intérêts des profiteurs de l'économie. Pour les autres, jusqu'à quand y échapperont-ils ? Pour brouiller les consciences, le gouvernement Medef (comme bien d'autres avant lui) amplifie le flot des mesures d'insertion, qui dissimule de réelles attaques à nos conditions de vie. Les CA, RMA, CIE, ADE, APR, CAE, etc. (1), ne sont que des procédés pour donner du fric aux employeurs (publics comme privés), contre un boulot aux garanties sociales rabiottées.

Les politiques de l'emploi successives se résument en une formule à deux coups : " cadeaux patron " et " bosses, tais-toi et dis merci " !

Ainsi, celles et ceux -les " minima sociaux " - qui subissent le libéralisme depuis trop longtemps se voient proposer des emplois d'insertion dans le monde de l'exploitation à outrance. Présentés comme des emplois permettant de " rebondir dans une insertion durable ", pour " préparer son avenir professionnel ", le Contrat d'avenir ou le Contrat d'accompagnement dans l'emploi se révèlent être au quotidien des pièges à précarité, dans des conditions de travail identiques à celles des autres salariés mais sans les salaires ni les autres avantages. Souvent les " temps de recherche d'emploi " sont arrachés à l'employeur par ruse ou de force. Le salarié devra généralement mobiliser toute son énergie (le plus souvent hors du temps de travail) pour mettre en œuvre les " promesses " d'accompagnement ou de formation. Cet aspect du contrat semble parfois plus accessible dans le secteur associatif. Pour les salariés, ces contrats se traduisent généralement par 20 ou 26 heures par semaine, payées au SMIC, soit 931 € brut par mois, sans autre avantage. En effet, le cumul avec les minima sociaux est conditionné de manière à ce que la majorité n'y ai pas droit (voir fiche juridique p. 7).

Quand on sait que l'employeur qui engage un salarié en CA ou CAE est exonéré de la prime de précarité (10% due au salarié en fin de CDD), des taxes d'apprentissage, des cotisations patronales de sécurité sociale (dans la limite d'un SMIC) et que toutes aides (d'état ou régionale) confondues il n'aura à déboursier que 10 euros par mois de salaire (pour les services publics), on comprend à qui bénéficie vraiment ces mesures. Il pourra même se targuer d'œuvrer pour la réinsertion des plus défavorisés.

A ce prix là, il n'est pas étonnant que le gouvernement ai lancé fin décembre 2006 une campagne de recrutement massif sur ces contrats pour l'Education nationale (20 000 postes s'ajoutant aux 30 000 déjà en cours)

et le secteur de la santé (30 000 postes). C'est un bon moyen pour lui de faire baisser les chiffres du chômage et du RMI, ce qui n'est pas négligeable en période d'élection.

Vue que l'Etat et la région reversent l'équivalent du RMI individuel à l'employeur, c'est le salarié qui sponsorise son emploi, au grand bonheur du Medef, grand copain du gouvernement, qui voit ainsi sa politique " d'activation des dépenses " mise en œuvre pour un coût du travail (le salaire) toujours plus bas et une précarité persistante. Et comme il faudrait être fou pour dépenser plus et obtenir la même productivité, pourquoi ne pas étendre ces conditions aux autres salariés ?

Une telle arnaque ne peut rester très longtemps sous silence sans déclencher la colère.

A l'initiative d'AC! Paris, les " escroqués du CA(E) " commencent à l'ouvrir pour défendre et faire valoir leurs droits. La page " Précaires en contrats aidés, rencontrons-nous ! " du site d'AC!, <http://www.acreseau.org/spip.php?article1502>, se transforme en forum où des témoignages rageurs s'accumulent. Nos sections soutiendront ces initiatives.

Les sections ANPE, AP-HP et CASH de Nanterre lanceront prochainement une campagne d'information dans leurs secteurs. Une riposte syndicale, radicale et unitaire, s'impose. Les injustices, ferment de notre révolte, ne connaissent pas d'échéances électorales

EN LUTTE, MAINTENANT !

(1) CA: Contrat d'Avenir, RMA: Revenu Minimum d'Activité, CIE: Contrat Initiative Emploi, ADE: Aide Dégressive à l'Employeur, APR: Action Préalable au Recrutement, CAE: Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi.

sections ANPE, AP-HP
et CASH de Nanterre du
syndicat santé-social & FPT rp
sante-social.rp@cnt-f.org

