

CA - CAE : Contrat

DE L'ARGENT ET DES DROITS POUR L'EMPLOYEUR,

Dans cette deuxième partie du dossier consacré aux contrats d'avenir et d'accompagnement dans l'emploi (CA, CAE) nous vous présentons les avantages très concrets que ces dispositifs apportent aux employeurs et quelques éléments à connaître pour les salariés afin d'envisager d'obtenir un semblant d'avantage (en terme de formation principalement) promis par ces contrats. Comme leurs prédécesseurs TUC, CES, Emploi Jeune,

CIE... ces "contrats aidés" s'avèrent juteux pour l'employeur et bien creux en terme de perspective professionnelle pour les salariés. De plus, en dérégulant le droit du travail - annulation de la prime de précarité, allongement de la durée déterminée du contrat (24 mois contre 18 en CDD "ordinaire")... - ils ouvrent la porte à la généralisation de ces pratiques à tous les salariés et à un développement de la précarité.

CA - CAE : ACCES A LA FORMATION

Bénéfice accessoire vanté par les promoteurs de ces contrats, l'accès à la formation, pour le salarié, s'avère le plus souvent très formel (adaptation au poste de travail) et offre rarement de perspectives de qualifications réelles. Voici un petit rappel du cadre légal.

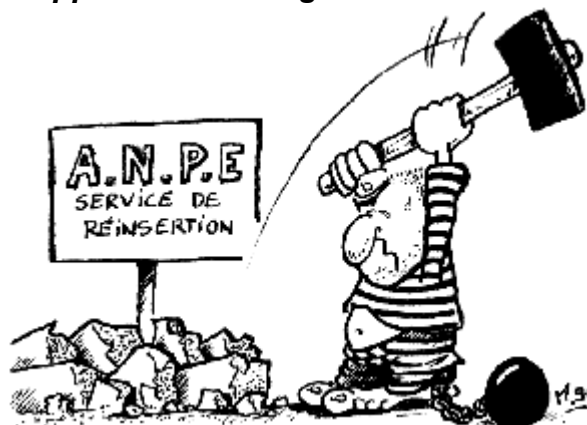
EN CAE :

Pour pouvoir recruter des salariés dans le cadre d'un CAE, les employeurs concernés doivent avoir conclu avec l'ANPE, agissant pour le compte de l'Etat, une convention fixant les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel du titulaire du contrat.

Cette convention doit prévoir les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel de l'intéressé. Elle doit être signée préalablement ou concomitamment à l'embauche du salarié comme prévu par la convention passée entre l'employeur et l'Etat, ce dernier pouvant contribuer au financement de ces actions. Ces actions ne sont pas obligatoires mais sont fortement recommandées par le texte de cadrage. Toutefois elles ne constituent que rarement la priorité de l'employeur et c'est souvent au salarié d'insister pour faire valoir ce droit.

Les employeurs peuvent désigner un tuteur chargé d'accompagner le salarié pour la réalisation de son travail. Le nom de ce tuteur doit être communiqué au salarié (il peut, par exemple, figurer dans le contrat de travail).

En complément de ce qui peut être pris en charge par l'employeur, les titulaires d'un CAE peuvent avoir accès à l'ensemble des offres de service du service public de l'emploi (notamment l'ANPE), lorsque cela est nécessaire pour permettre une insertion durable : entretiens individuels avec un conseiller, bilans de compétences approfondis, ateliers de l'ANPE, aide à la définition du projet professionnel...



EN CONTRAT D'AVENIR :

Dans le cadre d'un contrat d'avenir, le salarié doit bénéficier obligatoirement d'actions de formation et d'accompagnement qui peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci (dans la limite de la durée légale du travail). Les engagements sont réciproques et consignés dans la convention liant les parties :

- l'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues par la convention ;
- le salarié s'engage à suivre les actions d'accompagnement, de tutorat, de formation et de validation des acquis prévues concourant à son insertion professionnelle.

Le contrat d'avenir ouvre droit à une attestation de compétences délivrée par l'employeur et il est pris en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience. Une annexe à la convention précise les objectifs, le programme et les modalités d'organisation et d'évaluation des actions d'accompagnement et de formation.

Arnaque Evidente

DES PROMESSES ET DES DEVOIRS POUR LE SALARIÉ

Dossier réalisé par la section ANPE du syndicat CNT santé social & FPT région parisienne

A tolérer ces discriminations au sein de nos entreprises nous risquons fort de voir nos garanties sociales s'alléger sur celles (quasi inexistantes) de nos collègues précaires.

Le Contrat Unique d'Embauche promis par le nouveau gouvernement en sera l'illustration appliquée à tous les salariés. Néanmoins, nous constatons que les luttes pour dénoncer ces types de contrats se multiplient

comme en attestent les témoignages et initiatives présentées sur le site d'AC ! rubrique Contrats " aidés ", (<http://www.ac.eu.org/spip.php?rubrique192>). Nous invitons donc chacun-e à prendre connaissance de ces menaces et à se mobiliser pour endiguer la précarité croissante et la disparition des garanties sociales visées par ces offensives libérales.

CONDITIONS D'EMBAUCHE ET STATUT DU SALARIÉ EN CA - CAE

La durée des conventions de CAE ne peut excéder le terme du contrat de travail. Ces conventions sont renouvelables deux fois, dans la limite de 24 mois au total, tout renouvellement devant être précédé d'un entretien entre le salarié en CAE et un conseiller de l'ANPE destiné à faire un point sur la situation du salarié. Le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat de droit privé à durée déterminée régi par l'article 122-2 du code du travail (sauf en ce qui concerne le nombre maximal de renouvellements). Il en résulte notamment que les dispositions relatives au délai de carence entre deux contrats ne sont pas applicables, de même que l'obligation pour l'employeur de verser l'indemnité de fin de contrat (sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable). Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, sa rémunération est égale au SMIC.

Le contrat doit être établi par écrit ; sa durée minimale est de 6 mois et sa durée maximale de 24 mois renouvellement compris. Toutefois, la durée minimale du contrat est réduite à 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine.

Le CAE est un contrat à temps partiel ou à temps complet. S'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail du bénéficiaire ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la convention conclue entre l'employeur et l'ANPE le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de la personne embauchée.

Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel. La durée hebdomadaire du travail des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'avenir est fixée à 26 heures (éventuellement 20 à 26 heures lorsque l'embauche est réalisée par un employeur conventionné au titre de l'article L. 322-4-16-8 du Code du travail (ateliers et chantiers d'insertion) ou par une association de services à la personne visée à l'article L. 129-1 du Code du travail.

Le contrat peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail varie, dans la limite d'un tiers de sa durée, sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an ou sur la période d'exécution du contrat lorsqu'elle est inférieure à un an, la durée hebdomadaire soit égale en moyenne à 26 heures ou à la durée inférieure éventuellement prévue par le contrat si l'employeur est conventionné au titre de l'article L. 322-4-16-8 (ateliers ou chantiers d'insertion) ou est une association de services à la personne. Toutefois, pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectuées est réputé égal à 26 (ou au nombre d'heures prévu par le contrat lorsque ce nombre est compris entre 20 et 26 heures). Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail sur l'année ou sur la période d'exécution du contrat est communiqué par écrit au salarié au moins 15 jours ouvrés avant la période annuelle de référence ; la modification de cette programmation doit respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Sauf clauses conventionnelles prévoyant une période d'essai d'une durée moindre, la période d'essai du contrat d'avenir est fixée à un mois.

Par dérogation aux dispositions normalement applicables aux CDD, les contrats d'accompagnement dans l'emploi et contrats d'avenir peuvent être rompus avant leur terme, à l'initiative du salarié (l'accord de l'employeur n'étant pas nécessaire), lorsque la rupture du contrat a pour objet de lui permettre d'être embauché pour un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou à durée indéterminée ou de suivre une formation conduisant à une qualification. A la demande du salarié, le contrat peut être suspendu afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Pour connaître en détail les modalités complètes de ces contrats nous vous invitons à consulter les fiches pratiques du site du ministère du travail.

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-avenir-996.html>

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-accompagnement-dans-emploi-995.html>

Pour contacter la section CNT ANPE:
section.anpe@cnt-f.org

CADEAU, CADEAU PATRON :

CAE :

La conclusion d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ouvre droit, pour l'employeur, à différentes aides : exonération de cotisations sociales, dans certaines limites, aide de l'Etat fixée en pourcentage du SMIC. Ces aides ne sont pas cumulables avec d'autres aides de l'Etat à l'emploi.

Exonération de cotisations

L'embauche d'un salarié dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ouvre droit, pour l'employeur, à l'exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, pendant la durée du contrat. L'embauche ouvre également droit à une exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction. Les autres cotisations sont dues dans les conditions normales.

Aide mensuelle de l'Etat

L'employeur perçoit en outre une aide de l'Etat dont le montant est fixé chaque année par le préfet de région. Cette aide ne peut excéder 95 % du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée dans la limite d'une durée hebdomadaire de 35 heures.

CA :

La conclusion d'un contrat d'avenir ouvre droit, pour l'employeur, à différentes aides :

- une aide forfaitaire mensuelle versée par l'Etat ou le Conseil général qui correspond au montant de l'allocation de RMI garanti à une personne isolée (soit 440,86 € par mois au 1er janvier 2007). Cette aide est versée par l'Etat (via le CNASEA) ou le Conseil général selon l'allocation d'origine perçue par le salarié embauché : ASS, API ou AAH pour le premier cas, RMI pour le second.

- une prime de cohésion sociale dégressive calculée sur la base de la différence entre la rémunération mensuelle brute (salaire + cotisations assurance chômage et protection sociale complémentaire obligatoire) versée au salarié par l'employeur dans la limite du SMIC et le montant de l'aide forfaitaire visée ci-dessus.

Sous réserve du renouvellement de la convention, cette aide est égale à :

- 75 % du montant ainsi calculé pour la première année d'exécution du contrat ; toutefois, par dérogation et pour les conventions de contrat d'avenir conclues avant le 1er janvier 2008, l'aide est fixée à 90 % du montant ainsi calculé pour les six premiers mois d'exécution du contrat et à 75 % pour les six mois suivants ;

- 50 % pour les deuxième et troisième années ainsi



que pour les quatrième et cinquième années lorsque le contrat bénéficie à des personnes âgées de 50 ans et plus à la date d'embauche et à des personnes reconnues comme travailleurs handicapés dans les conditions prévues à l'article L. 323-10 du Code du travail

- l'embauche d'un salarié dans le cadre d'un contrat d'avenir ouvre droit, pour l'employeur, comme dans le CAE à des exonérations des cotisations patronales. Le montant de l'exonération est égal au montant des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes à la fraction de la rémunération versée aux salariés dans le cadre du contrat d'avenir n'excédant pas le produit du SMIC par la durée mensuelle du travail équivalente à 26 heures hebdomadaires (ou la durée fixée au contrat pour les ateliers et chantiers d'insertion et les associations de service à la personne). L'embauche ouvre également droit à une exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

- la transformation du contrat d'avenir en contrat à durée indéterminée ouvre droit à une aide de 1500 € versée à l'employeur, en une seule fois. Cette transformation doit intervenir avant l'issue de la convention de contrat d'avenir.

Pour les employeurs qui embauchent des allocataires de l'allocation de solidarité spécifique de plus de cinquante ans et éloignés durablement du marché du travail (bénéficiant de l'ASS depuis une durée minimale de 2 ans), le taux de l'aide est fixé à 100% pendant toute la durée d'exécution du contrat d'avenir.

L'employeur est dispensé de verser l'indemnité de fin de contrat.

Les bénéficiaires des contrats d'accompagnement dans l'emploi ne sont pas pris en compte, pendant toute la durée du contrat, dans le calcul de l'effectif pour l'application à l'employeur des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés (délégués du personnel, délégués syndicaux...), exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

CA - CAE: DES LUTTES DANS L'EDUCATION NATIONALE

par le syndicat CNT des travailleurs de l'éducation 93



TITULARISATION DES PRECAIRES EN CA-CAE

Le 29 mai 2007, le syndicat CNT Education 93 a obtenu (après moult difficultés) une entrevue avec le Conseil Général pour reconsidérer le sort des personnels en contrats aidés précaires (CAE) exerçant sur des postes d'entretien ou dans les cantines. Dans le même temps, des rendez-vous ont été également demandés à l'Inspection Académique pour les collègues en CAE sur des postes administratifs. Ces entretiens ont eu lieu malgré les tentatives du Conseil Général de diviser le mouvement et du SNES pour casser la grève.

Les personnels des collèges Fabien et Garcia Lorca à Saint-Denis et Louise Michel à Clichy-Sous-Bois étaient plus particulièrement concernés. Un rassemblement de soutien se tenait au même instant regroupant une cinquantaine de personnes.

Résultats : une note qui sera votée fin juin à l'assemblée du Conseil Général pour "l'ouverture d'un poste pour deux CAE présents dans chaque établissement, poste sur lequel sont recrutés les CAE en tant que titulaires". Les personnels finissant leur contrat cette année seraient concernés par la mesure.

Sur les 251 personnels CAE en charge du département une partie n'a pas la nationalité française et ne peut être titularisée pour devenir fonctionnaire des collectivités territoriales sans qu'il y ait une modification du statut de fonctionnaire (nous avons lourdement insisté sur cette discrimination, ils ont dit partager nos préoccupations à ce sujet -ce qui est possible mais qui ne leur coûtait rien).

En bref, en deux ans (si la même note est votée l'année prochaine) ils pensent avoir résorbé le dispositif CAE vu qu'ils affirment ne pas vouloir faire appel à ce type de dispositif.

Seul bémol, ils veulent regarder l'évaluation administrative des personnels. Nous leur avons fait remarquer qu'un chef d'établissement qui renouvelle un contrat parfois à plusieurs reprises, serait assez gonflé de donner une appréciation négative et que dans ce cas on pouvait se passer de ces évaluations. Donc si l'on reste attentif au résultat du vote de la note fin juin (ce qui ne devrait pas être une difficulté vu qu'ils ont la majorité au Conseil Général), nous aurons obtenus la titularisation de tous les CAE du département en personnels TOS sur deux ans à condition que l'on soit vigilant sur les rapports que font remonter les chefs d'établissements.

Pour ceux qui n'ont pas la nationalité française (élargie à la CEE) on devrait pouvoir compter sur une contractualisation.

C'est une victoire même si il faut rester vigilant pour que personne ne reste sur le carreau!!! C'est vraiment une lutte montée par la CNT, ce qui prouve encore une fois qu'on peut gagner par la lutte!

Pour l'inspection académique, c'était la première fois que nous les rencontrons à ce sujet. Ils attendent les directives ministérielles fin juin et proposent, en attendant, aux personnels de postuler pour des remplacements de secrétaires à la rentrée (sans débouché). A la demande des nouvelles des formations prévues par le dispositif CAE, il répond tuteur, bref un dialogue de sourd ... **Là la lutte est à commencer....**

CA-CAE : SEULE LA LUTTE PAIE

Il y a 3 ans Madeleine est embauchée au Collège Fabien à Saint-Denis (93) pour faire la grosse plonge à la cantine (inutile de préciser que c'est le boulot le plus dur que personne ne veut). Elle était CES (Contrat Emploi Solidarité). Elle a auparavant multiplié les boulots précaires dans le commerce, la grande distribution...

Nous avons réussi à mobiliser les collègues en décembre 2005 pour nous rendre nombreux au rectorat et exiger (avant qu'ils soient décentralisés) que les personnels TOS précaires de notre collège soient titularisés (4 étaient en CES). Après beaucoup de palabres, couvertes par le bruit des casseroles de nos collègues en manifestation, le recteur nous renvoie vers le Conseil Général prétextant qu'il était trop tard.

Trois mois plus tard, soutenus par la colère de nos collègues, les personnels collègues TOS et deux représentants CNT nous rencontrons le Conseil Général du 93 (PC). Après beaucoup de digressions sur la terrible situation devant laquelle ils se trouvent à devoir accueillir les TOS du département sans en avoir les moyens, on parle enfin de nos collègues... pour leur annoncer que le recrutement ne commencera qu'en... septembre.

Madeleine elle ne peut pas être prise lui dit-on car elle est enceinte. Il faudra donc la remplacer... Coup de gueule... finalement refusant bien sûr de reconnaître avoir dit ça lors de l'entretien, ils acceptent de refaire un entretien à Madeleine.

Elle se rend donc à l'entretien accompagnée d'une déléguée syndicale CNT. Au bout d'une heure de questions sur son travail et les produits qu'elle utilisait (passons sur les questions dénuées de sens posées par quelqu'un qui n'a jamais nettoyé une salle de cours), un cadre le DRH du Conseil Général finit par lui dire que de toutes façons ils ne recruteront qu'à la rentrée. Comme on peut l'imaginer, Madeleine était décomposée. La déléguée syndicale intervient alors, évoquant le soutien inconditionnel des collègues, la grève imminente, la résorption de la précarité selon le PC et sur le fait que même Frêche (à peine socialiste) l'avait fait ! Madeleine était plutôt contente. Il restait les actes... Et voilà que finalement, il dit qu'il y a parfois quelques postes en cours d'année.

S'en suivent alors, AG sur AG au collège, pétition, lettre intersyndicale pour demander un rendez vous... et puis vendredi 27 avril, un coup de téléphone au collège, Madeleine change d'établissement pour être titularisée sur un poste après une année de stage, c'est fini la galère !

Il reste encore 3 personnels CAE en restauration et entretien, 5 en administratif et il manque au moins un poste du coup au collège (même et c'est absurde, si les postes occupés par nos collègues en CAE ne comptent pas comme tel). **Vive la lutte!**



ISABELLE
Syndicat CNT des travailleurs de l'éducation 93
educ93@cnt-f.org