

Ne restez pas isolé-e. Rejoignez le Sgen-CFDT !

En adhérant au Sgen-CFDT vous aurez droit :

- ➔ à l'**information par la presse syndicale** locale, fédérale (*Profession Éducation*, mensuel) et confédérale (*CFDT Magazine*, mensuel) ;
- ➔ à la **défense** et aux **conseils**, par les nombreux militants et élus en conseil de prud'hommes, ainsi que par notre service juridique ;
- ➔ à une **indemnité journalière en cas de grève** (à partir du 4^e jour). La CFDT est la seule organisation syndicale à disposer de ce soutien en cas de grève ;
- ➔ à la **formation syndicale** (12 jours par an) pour connaître vos droits, la vie et le fonctionnement de notre organisation, pour réfléchir à l'École que nous voulons.

Vous pourrez participer « un peu, beaucoup, passionnément, ... » à la vie du syndicat

En adhérant au Sgen-CFDT, vous bénéficierez d'une réduction d'impôts correspondant à **66 %** du montant de la cotisation versée. Pour les personnes non imposables, la CFDT revendique un crédit d'impôts correspondant.

Contactez-nous :

Adresse – permanence ...

Prix de la cotis CA / Prix de la cotis CAE

-----A renvoyer au syndicat local-----

BULLETIN D'ADHÉSION AU SGEN-CFDT

NOM – Prénom :

Établissement :

Adresse personnelle :

Tel : Mèl :@.....

Je souhaite adhérer au Sgen-CFDT

**CONTRAT
D'ACCOMPAGNEMENT
DANS L'EMPLOI**

CONTRAT D'AVENIR

VOUS AVEZ

DES DROITS !



LE CONTRAT

Dispositions nationales
Voir références P 7

Un employeur : l'EPL

Tout en étant recruté-e par les EPL (établissement public local d'enseignement : collège, lycée ou LP), vous pouvez être affecté-e dans des écoles dont l'EPL est l'établissement support.

Vous avez notamment accès aux équipements collectifs de l'établissement (restaurant scolaire, etc.).

Un contrat de droit privé

À la différence des enseignants et des personnels administratifs, ouvriers et de service, qui sont des agents de l'État ou des communes, vous êtes engagé-e sur la base d'un contrat de travail de droit privé.

Durée du contrat :

Contrat d'avenir (CA) : le contrat est de 24 mois renouvelable dans la limite de 36 mois. Sur dérogation du préfet, la durée peut être entre 6 et 24 mois avec une possibilité de renouvellement limitée à une fois dans la limite de 36 mois. Pour les personnes de plus de 50 ans et les travailleurs handicapés, la limite est portée à 5 ans.

Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) : contrat d'une durée minimale de 6 mois, renouvelable dans la limite de 2 ans.

Période d'essai

CA : 1 mois

CAE : 1 jour par semaine prévue au contrat, limité à 2 semaines pour un contrat de 6 mois, un mois au-delà.

Temps de travail hebdomadaire

CA : 26 h

CAE : 20 h

Modulation du temps de travail

CA : la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail peut varier sur tout ou partie de l'année dans la limite d'un tiers.

CAE : elle peut aussi varier en cas de convention ou d'accord d'entreprise d'annualisation.

Dans tous les cas, le montant de la rémunération est alors lissé sur le mois, sur la base de l'horaire hebdomadaire de référence.

Fonctions ouvrières et de service

Ils seront mis à disposition des collectivités territoriales dans le cadre des conventions et arrêtés en cours d'élaboration.

INDEMNISATION CHÔMAGE

Quelque soit le régime choisi par l'EPL pour le régime d'assurance chômage (auto-assurance ou ASSEDIC), à la suite d'un licenciement ou à l'échéance du contrat du travail, vous avez le droit à un revenu de remplacement, l'ARE (l'aide au retour à l'emploi) si vous ne retrouvez pas une autre activité professionnelle. Le licenciement et l'arrivée du terme du contrat de travail ne déclenchent pas automatiquement le paiement des allocations de chômage si des emplois sont proposés à l'intéressé. Ce n'est qu'en l'absence de renouvellement ou de proposition d'emploi que l'allocation de chômage est de droit à la fin d'un contrat à durée déterminée. Le demandeur peut cependant refuser un emploi s'il justifie d'un motif légitime (que la loi ne définit d'ailleurs pas).

PRUD'HOMMES

Le contrat de travail que vous avez signé avec le chef d'établissement est régi par le code du travail. C'est donc le conseil des prud'hommes qui est compétent pour examiner tous les litiges qui pourraient résulter de l'exécution du contrat de travail.

En cas de problème, prenez contact avec le Sgen-CFDT qui vous mettra en relation avec les militants de la CFDT, notamment les défenseurs prud'hommes.

RÉFÉRENCES DES TEXTES

CONTRAT D'AVENIR :

Loi 2005-32 du 18/01/05, JO du 19/01/05

Décret 2005-242 du 17/03/05, JO du 18/03/05

Circulaire DGEFP 2005/13 du 21/03/05

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI :

Loi 2005-32 du 18/01/05, JO du 19/01/05

Décret 2005-243 du 17/03/05, JO du 18/03/05

Circulaire DGEFP 2005/12 du 21/03/05

RUPTURE DE CONTRAT

A l'initiative de l'employeur :

1 - La rupture du contrat pour faute grave (manquement important aux obligations contractuelles du salarié concerné). Si l'employeur résilie le contrat de travail en l'absence d'une faute grave du salarié, le salarié a droit à des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi.

2 - Le licenciement pour cause réelle et sérieuse (qui ne permet pas, sans dommage pour le service, la poursuite de l'exécution du contrat. Il peut s'agir d'une faute d'une certaine gravité ou encore d'une inaptitude professionnelle), le contrat peut alors être rompu par l'employeur à l'expiration de chacune des périodes d'exécution.

La rupture anticipée du contrat d'un commun accord des parties ou par démission du salarié

Le code du Travail ne permet au salarié engagé sur CDD de rompre le contrat que lorsque le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée, avec un préavis éventuel à respecter (art L 122-3-8).

La résiliation anticipée du contrat de travail d'un commun accord est également possible. Il faut cependant qu'il n'y ait aucun doute sur l'intention des parties. L'accord des parties devra donc être constaté dans un document écrit.

En outre, le code du Travail permet au salarié en CDD de prendre l'initiative de rompre le contrat (de démissionner) à l'expiration de chacune des périodes de son exécution, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines. La démission à une date différente de la date anniversaire de l'embauche n'est pas prévue dans les textes.

A l'initiative du salarié en cas d'embauche ou de formation qualifiante

En outre, la loi introduit la possibilité pour le CA et le CAE de rompre ou de suspendre son contrat en cas de proposition d'embauche plus intéressante ou d'accès à une formation qualifiante. Le CNASEA et l'ANPE doivent alors être prévenus sous 7 jours.

CUMUL

Il est possible de cumuler une autre activité dans la limite de la durée du travail maximale prévue par le code du travail, soit 48 h de travail pour une semaine donnée, et de 44 h sur une période de 12 semaines consécutives. Cependant, le contrat d'avenir et le contrat d'accompagnement dans l'emploi « s'adressant à des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi » (...) , les cas de cumul doivent rester « exceptionnels ».

RÉMUNÉRATION

Smic horaire brut : 8,03 € au 1/09/2005
CA : 904,18 € brut mensuel pour 26 h
CAE : 695,40 € brut mensuel pour 20 h

Prélèvements :

CSG : 7,5 % de 97 % du salaire brut

CRDS : 0,5 % de 97 % du salaire brut

Assurance maladie : 0,75 %

Vieillesse tranche A (plafond sécu 2005 : 2516 €)

IRCANTEC Complémentaire vieillesse tranche A : 2,25 %



Ce qui conduit à une rémunération nette (hors MGEN)

CA : 725,97€

CAE : 558,34 €

Heures complémentaires

Si le salarié en contrat d'avenir ne peut-être tenu d'effectuer des heures complémentaires, le salarié d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi peut lui y être tenu dans la limite de 10 % de la durée contractuelle du travail.



Allocations différentielles pour les contrats d'avenir
RMI, ASS : il est possible de continuer à en percevoir une partie en plus de son salaire si, avant le contrat d'avenir, elle était supérieure à 425,40 €.
Assurance-chômage : allocations complémentaires possibles sous certaines conditions.

LA PROTECTION SOCIALE

Sécurité sociale

Comme tous les salariés liés par un contrat de travail de droit privé, vous bénéficiez de la protection sociale prévue par le code de la Sécurité sociale, à savoir des assurances maladie, maternité, invalidité, décès et veuvage, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles. La MGEN (Mutuelle générale de l'Éducation nationale) est habilitée depuis 1947 à gérer la Sécurité sociale des agents non titulaires. Vous pouvez y adhérer, en tant que mutuelle, pour bénéficier des prestations complémentaires (taux de cotisation : 2,6 % de la rémunération).

Prestations familiales et prestations facultatives

Les caisses d'allocations familiales assurent le versement des allocations et des prestations sociales facultatives. Si vous avez à votre charge un ou plusieurs enfants résidant en France, vous bénéficiez de toutes les prestations familiales. Pour le détail de celles-ci, voir le Guide CFDT de vos droits.

Régime de retraite complémentaire

Vous bénéficiez du régime de retraite complémentaire de l'Ircantec.

Chômage : voir page 7

FORMATION

La formation et l'accompagnement -effectués en dehors du temps de travail, le cas échéant- présentent un caractère obligatoire dans le cadre d'un contrat d'avenir, facultatif dans celui d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Un tuteur peut être désigné au sein de l'établissement pour accompagner le salarié en CAE.

Les actions de formation se déroulant hors du temps de travail ne donnent, en principe, pas lieu à rémunération supplémentaire.

ABSENCES ET CONGÉS

Congés payés

Ils correspondent à 2,5 jours par mois travaillé.

Congés pour événements familiaux

La loi (Art. L.226-1 du code du Travail) prévoit des autorisations exceptionnelles d'absence pour le mariage du salarié, le décès d'un proche, la naissance d'un enfant. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Autres congés

Congé maladie, congé maternité, congé adoption, congé parental.

Rentrée scolaire

Facilité d'horaires accordées aux pères et mères de famille.

Congé de formation de cadres pour la jeunesse

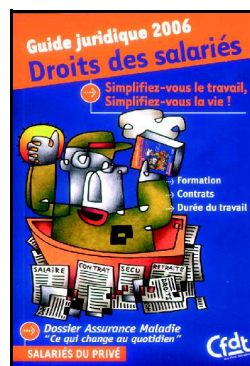
Congé non rémunéré de six jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

Congés pour formation syndicale

Ce droit au congé est ouvert à tout salarié syndiqué ou non, pour une durée de douze jours par an. La demande doit être faite au moins trente jours avant le début du stage.

Congé de présence parentale

Pour les parents d'un enfant malade, accidenté ou handicapé, qui a besoin d'une présence parentale à ses côtés.



GUIDE JURIDIQUE 2006 Droits des salariés du privé

Pour les CA et les CAE
qui sont des salariés
de droit privé.

A demander à votre syndicat SGEN
ou à votre UD (union départementale) CFDT