



# Guide CONTRATS AIDÉS

Dossier réalisé par la FSU Guadeloupe en coopération avec la FSU Martinique

Édité par la FSU Guadeloupe en Janvier 2009

## FSU Guadeloupe

Fédération Syndicale Unitaire

Fsu971@fsu.fr

06 90 333 662

### ÉDITORIAL

Depuis janvier 2008, la FSU Guadeloupe se bat aux côtés des contrats aidés pour la défense de leurs droits. Nous avons obtenu de nombreux renouvellements de contrats lors des luttes de l'année scolaire passée. Nous sommes également allés aux prud'hommes pour défendre les dossiers des collègues dont les droits n'avaient pas été respectés. La FSU, au sein du LKP, poursuivra la lutte afin d'obtenir 200 euros d'augmentation, la création de support d'emplois stables et correctement rémunérés, une formation qualifiante et diplômante pour tous et l'arrêt de toutes les pofitasyons que les contrats aidés subissent depuis trop longtemps.

Frédéric Régent  
Secrétaire départemental  
FSU Guadeloupe

### CONTRATS AIDÉS : DÉFINITION

Dans le cadre du plan d'urgence en faveur de l'emploi, le Ministère de l'Education nationale abandonne l'appellation CES, CEC ... pour instaurer un nouveau type de contrat, tout aussi précaire que les précédents, le contrat aidé. C'est alors la transformation d'environ 45 000 contrats de diverses appellations en 45 000 contrats aidés (CAV, contrat d'avenir et CAE, Contrat d'Accompagnement à l'Emploi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 dans l'hexagone et à compter du 1<sup>er</sup> février 2006 dans les DROM-COM). A la rentrée 2006, il est procédé au recrutement massif de contrats aidés en substitution aux assistants d'éducation notamment dans les écoles primaires comme aides au directeur pour la rentrée 2006. Un contrat aidé est un contrat en partie financé par l'Etat (jusqu'à 95%) et qui permet d'importantes exonérations de charges sociales pour l'employeur.

Le contrat d'avenir, créé par la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale porte sur des emplois visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits. Le contrat d'avenir s'adresse aux bénéficiaires du RMI, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) (désormais sans condition

d'ancienneté dans le droit à l'une ou l'autre de ces allocations).

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). Le contrat d'avenir est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel. Le contrat d'avenir est conclu, pour une durée de 2 ans et peut être renouvelé dans la limite de 12 mois, soit un total de 36 mois. Pour les salariés âgés de plus de 50 ans et les personnes reconnues travailleur handicapé, la limite de renouvellement peut être de 36 mois, ce qui porte à 5 ans la durée totale du contrat. La durée hebdomadaire du travail des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'avenir est fixée à 26 heures payées 783 euros par mois !

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est un contrat de travail à durée déterminée, destiné à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Ce contrat s'adresse aux employeurs du secteur non marchand (collectivités territoriales, associations loi 1901, ...). La durée minimale du contrat est de 6 mois et sa durée maximale de 24 mois renouvellement compris. Le temps de travail varie de 20 à 35H, payés de 600 euros par mois et jusqu'au SMIC, sauf qu'il n'y a quasiment pas de CAE à temps complet.

### CONTRATS AIDÉS : NORMES JURIDIQUES

Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 (JO n°15 du 19/01/05)

Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif aux CAV

Décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux CAE

Circulaire du 3 avril 2006

Accord cadre entre l'E.N. et l'ANPE du 22.06.2006

Note d'orientation du 21.12.2006 relative à la programmation 2007 des contrats aidés.

### HISTORIQUE

#### 2005

Dans le cadre du plan d'urgence en faveur de l'emploi, le Ministère de l'Education Nationale abandonne l'appellation CES, CEC ... pour instaurer un nouveau type de contrat, tout aussi précaire que les précédents, le contrat aidé. C'est alors la transformation d'environ 45 000 contrats de diverses appellations en 45 000 contrats aidés (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 dans l'hexagone et à compter du 1<sup>er</sup> février 2006 dans les DOM-COM) principalement employés à l'Education Nationale.

## 2006

Volonté politique d'accroître de manière significative ces contrats dans les EPLE et de procéder notamment au recrutement de 3000 contrats aidés en substitution aux assistants d'éducation et de mettre en œuvre un programme de recrutement de 50 000 contrats d'avenir dans les écoles primaires pour la rentrée 2006

### QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES

**Nombre total en Guadeloupe :** 4878 en 2007.

Fin novembre 2007, il y avait 2.940 CAE, 1.933 CAV, 5 CEC. À cela s'ajoute 200 CIA en Guadeloupe.

Pour 2008, l'enveloppe budgétaire les concernant a diminué de 10% (et donc leur nombre) dans les DOM en 2008 et de 36% pour l'hexagone. 300 à 400 contrats arrivent à échéance chaque mois. En 2008, l'enveloppe de contrats aidés est de 4431.

#### Nombre de contrats aidés dans les établissements scolaires :

Dans l'éducation, l'employeur des contrats aidés est le chef d'établissement. Le Rectorat (pour les filières vie scolaire et administrative) et le conseil général et régional (pour les filières d'accueil, d'hébergement, de restauration, d'entretien) lui indique le nombre de contrats aidés qu'il peut recruter. Certains établissements ont près de 30 contrats aidés !

**Dans le 1<sup>er</sup> degré :** 197 CAV et 96 CAE, dont 34 chargés des handicapés.

**Dans le 2<sup>nd</sup> degré :** 369 CAV et 317 CAE (chiffre 2007, en forte baisse). Dans le 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré, les contrats ci-dessus occupent des tâches administratives et de vie scolaire. Environ 300 contrats aidés effectuant des tâches d'accueil, d'entretien, de restauration et d'hébergement, dépendant des collectivités

**Nombre de contrats aidés dans les lycées :** 203

**Nombre de contrats aidés dans les collèges :** 110.

### 1<sup>ER</sup> DEGRÉ, UNE SITUATION À PART

**(Circulaire du 3/04/2006 et accord cadre du 22/06/2006)**

La volonté gouvernementale est d'implanter un contrat d'avenir dans chaque école pour une durée dérogatoire de 10 mois (24 mois dans le 2<sup>e</sup> degré) pour couvrir la période du 1<sup>er</sup> septembre 2006 au 30 juin 2007, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L322.4.11 du code du travail.

Les contrats aidés exerçant dans les écoles sont recrutés par l'EPLE qui en assure la gestion administrative et la rémunération.

En principe, seuls les bénéficiaires des minimas sociaux versés par l'Etat (ASS, API et AAH) ou les bénéficiaires du RMI dans les départements où le CNASEA verse l'intégralité des aides pour la prise en charge de la rémunération (activation de l'allocation et financement de l'Etat) peuvent prétendre à ce type d'emploi.

Toutefois, dans le cas d'un nombre insuffisant de titulaires de minima sociaux Etat susceptibles de correspondre aux profils recherchés, les préfets sont

autorisés, après accord des Inspecteurs d'Académie, à déroger localement à cette disposition, afin de permettre la réussite des opérations de recrutement.

Ils assurent une assistance administrative aux directeurs d'école en exerçant des fonctions administratives, de logistique et de fonctionnement de l'école. Ils peuvent être amenés à accompagner des élèves sous l'autorité du directeur ou du maître de classe.

### DEMANDEURS D'EMPLOI OU ASSIMILÉS FONCTIONNAIRES ?

**(accord-cadre du 22/06/2006)**

Le contrat aidé est un contrat de droit privé passé en application de l'art L122-2 du code du travail. Par conséquent, les règles de droit privé ainsi que celles de la sécurité sociale leur sont applicables. En aucun cas ces salariés ne sont considérés comme des fonctionnaires.

Par contre, comme le prévoit le plan de cohésion sociale, les recrutements de la programmation 2006 s'inscrivent dans une démarche de professionnalisation adaptée en vue de permettre aux bénéficiaires d'accéder à une réinsertion durable dans un emploi de droit commun au plus tard à l'échéance de leurs contrats.

A cet effet, **ces salariés sont nécessairement inscrits en catégorie 5 sur la liste des demandeurs d'emploi et doivent faire l'objet d'un suivi assuré par l'ANPE.**

#### REMARQUE :

L'absence de transmission du contrat au salarié, pour signature, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche entraîne la requalification du CDD en CDI (arrêt de la cour de cassation)

### FORMATION

**(accord cadre du 22/06/2006)**

**L'EPLE employeur, compte tenu de son statut, n'est pas soumis au code du travail (art L950-1) quant aux règles de financement de la formation.**

Toutefois, les établissements et services déconcentrés du MEN (IA, rectorat) assurent une formation préqualifiante aux personnes recrutées sur des emplois vie scolaire par une adaptation à l'emploi, un accompagnement ou une offre de stage (plan académique de formation) auxquels le réseau des GRETA peut contribuer. A la charge de l'ANPE, le bénéficiaire du contrat aidé peut également établir un bilan de compétences. **La nature des actions d'accompagnement et de formation de l'intéressé doit être prévue au contrat conformément aux articles R 322.16-2 et R322.17-5. Les actions de formation sont organisées pendant ou hors du temps de travail dans la limite de la durée légale du travail (2006/2007 1157H cav et 890H cae). Elles ne donnent pas lieu à rémunération.** En complément, l'offre de formation locale des collectivités territoriales doit être mobilisée chaque fois que possible.

**Syndiquez-vous (voir en dernière page)**

## VALIDATION des ACQUIS de L'EXPÉRIENCE (VAE)

Le contrat d'avenir donne obligatoirement lieu à l'établissement d'une attestation de compétence qui pourra être prise en compte dans le cadre d'une démarche de VAE. Malheureusement, aucune disposition dans ce sens n'a été prise pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi.

### REMARQUE :

Une cellule nationale est chargée du suivi de la mise en œuvre de l'accord cadre du 22/06/2006 en vue d'identifier les éventuelles difficultés et d'y apporter les solutions appropriées. Des bilans d'étape devaient être établis, un au 15 septembre et l'autre au 31 décembre 2006. Une évaluation du système mis en place devrait être réalisée au 30/06/2007.

Au niveau local, les responsables compétents déterminent les modalités d'un suivi permanent. Un bilan de leur action pourra être présenté devant la cellule départementale de suivi des contrats aidés placée auprès du Préfet.

## PÉRIODE D'ESSAI

Elle est fixée à deux semaines pour un contrat de six mois, un mois pour un contrat d'une durée supérieure à six mois.

## RENOUVELLEMENT DES CONTRATS

(note d'orientation du 26/12/2006)

La note d'orientation prévoit la stabilisation des effectifs employés au 31/12/2006 par les EPLE. Par conséquent, le renouvellement desdits contrats se fera jusqu'à épuisement des droits ouverts (24 mois pour les CAE et de 36 mois pour les CAV). Le renouvellement pourra s'effectuer sur la base de la durée de référence de 6 mois. En tout état de cause, la durée initiale du contrat doit être respectée. En conséquence, la durée du contrat renouvelé pourra être supérieure à 6 mois.

**Un mois avant la date de renouvellement, l'ANPE recevra ces agents pour examiner les opportunités d'insertion professionnelle et donc les possibilités de sortir du dispositif des contrats aidés.**

## TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail est **annualisé (sauf dispositions contraires au contrat)** et correspond, pour l'**année scolaire 2006-2007** (du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août), déduction faite des jours fériés, à **1157 heures pour les CAV et variable pour les CAE**.

Le temps de travail hebdomadaire est basé sur 20 à 35 heures pour les CAE et 26 heures pour les CAV. Toutefois, une modulation est possible dans la limite de 10% pour les CAE soit 2 heures hebdomadaires et peut aller jusqu'au tiers pour les CAV soit 8h40 par semaine. La rémunération est alors lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire de référence.

**La pause déjeuner ainsi que les autres pauses** sont considérées comme du temps travaillé (art L212-4 du code du travail) : par conséquent, elles ne sont pas déductibles du temps de travail.

### Durée légale :

- La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour pour tous les salariés adultes.
- La durée hebdomadaire est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée n'est ni un maximum, ni un minimum obligatoire. Elle ne constitue que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.
- Deux limites sont cependant fixées par la loi :  
44 heures hebdomadaires maximum en moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines,  
48 heures hebdomadaires maximum au cours d'une même semaine.

## LA PRIME DE 1000 EUROS

**La loi du 23 mars 2006 et le décret d'application du 29 septembre 2006** entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2006 modifient le décret de 2005 comme suit :

Ces textes instaurent une **prime de retour à l'emploi ainsi qu'une prime forfaitaire**.

**Pour bénéficier de la prime de retour à l'emploi :**

- ➔ Etre bénéficiaire de l'allocation RMI, de l'ASS, de l'AAH ou de l'API
- ➔ Exercer une activité professionnelle pendant quatre mois consécutifs
- ➔ Effectuer au moins 78 heures par mois.
- ➔ Avoir commencé son contrat depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2006.

Les bénéficiaires de l'ASS, de l'API ou du RMI qui reprennent une activité d'une durée de travail au moins égale à 78 heures mensuelles, cumulent pendant les trois premiers mois d'emploi leur allocation et les revenus de leur travail. Ensuite, du 4<sup>e</sup> mois au 12<sup>e</sup> mois, les allocataires de l'ASS, de l'API ou du RMI perdent leur allocation s'ils travaillent au moins 78 heures par mois.

La prime de retour à l'emploi ne peut être accordée à une personne ayant reçu la prime exceptionnelle de retour à l'emploi qu'après un délai de 18 mois courant à compter du 1<sup>er</sup> jour d'emploi.

**Pour bénéficier de la prime forfaitaire :**

Les CAV ne peuvent pas prétendre à cette prime. Elle n'est pas non plus servie aux CAE qui ne percevaient pas de minima sociaux avant leur entrée en CAE. Elle n'est donc due qu'aux CAE bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou de l'API dans les conditions suivantes :

- bénéficiaires de l'ASS : 150 euros
- bénéficiaires du RMI : 150 euros pour une personne seule et 225 euros pour un couple ou un allocataire ayant des personnes à charge
- bénéficiaires l'API : 225 euros

Cette prime n'est pas imposable. Elle est due du 4<sup>e</sup> au 12<sup>e</sup> mois.

**CONCLUSION: TOUT CONTRAT CONCLU AVANT LE 01/10/ 2006 EST REGLEMENTE PAR LE DECRET DU 29/08/2005 ET LES CONTRATS CONCLUS A PARTIR DU 01/10/2006 SONT REGIS PAR LA LOI DU 23/ 03/2006 ET LE DECRET DU 29/09/2006**

## INDEMNISATION AU TITRE DU CHOMAGE

2 CONDITIONS CUMULATIVES pour être indemnisé par l'ASSEDIC : **L'EPLÉ doit avoir adhéré au régime d'assurance chômage révocable (RAC)** conformément à la note de service du MENESR/DAFC2 du 5 octobre 2005. Tous les EPLÉ devaient y être affiliés, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2006. **Le salarié doit justifier de 6 mois de travail** (pour les moins de 50 ans) au cours des 22 mois qui précèdent la fin de contrat pour bénéficier de 7 mois d'indemnité de chômage (note MENESR/DAF n° 06-158 du 14 mars 2006).

## ACCIDENT DU TRAVAIL

Les périodes de congés « accident du travail » sont indemnisées en application des dispositions du code de la sécurité sociale (art L433-1 et 2, R433-2,5 et 8).

Ainsi le salarié victime d'un accident du travail percevra une indemnité journalière égale à 60% du salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours et une indemnité égale à 80% du salaire journalier de base à partir du 29<sup>e</sup> jour de l'arrêt de travail.

Le salaire journalier de base est égal à 1/30<sup>e</sup> du montant brut de la dernière paye antérieure à la date d'arrêt de travail. Ces indemnités journalières sont servies par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) à laquelle est rattaché l'ayant-droit.

## ARRÊT MALADIE

Le point de départ du versement de l'indemnité journalière servie par la CPAM est le 4<sup>e</sup> jour de maladie. Par conséquent le salarié perd les trois premiers jours d'arrêt que l'on appelle : délai de carence.

## CONGÉ POUR ENFANT MALADE

Les salariés peuvent, en vertu de l'art L122.28-8, bénéficier d'un congé pour enfant malade mais ils n'ont droit pendant cette période ni à rémunération ni à indemnités de la sécurité sociale.

## MUTUELLE GÉNÉRALE DE L'ÉDUCATION NATIONALE (MGEN)

Les contrats aidés qui adhèrent à la MGEN avant le 31 décembre de l'année N+1 suivant le début de leur contrat (exemple : pour un contrat débuté le 01/02/2006, l'adhésion doit avoir lieu avant le 31 décembre 2007) bénéficient d'indemnités journalières plus élevées que celles versées par la CPAM. Par exemple, le délai de carence de trois jours dans le cas d'un arrêt maladie est partiellement pris en charge par la mutuelle.

## RUPTURE DU CONTRAT AIDÉ

En application de l'art L122.3-8 du code du travail, sauf accord des parties, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Ainsi, la maladie du salarié (incapacité médicalement établie) ne constitue pas un cas de force

majeure (cass. soc 12 février 2003), l'employeur est alors tenu de proposer au salarié un emploi adapté à ses capacités.

Le contrat de travail peut être rompu à tout moment sur l'initiative du salarié en vue d'être embauché pour un contrat à durée indéterminée, pour un contrat à durée déterminée d'au moins six mois ou pour suivre une formation conduisant à une qualification.

## DROITS SYNDICAUX

L'exercice du droit syndical est un droit et une liberté garantis par la Constitution.

Les EPLÉ doivent donc appliquer les dispositions du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

En ce qui concerne le droit de grève, les contrats aidés peuvent faire la grève à l'appel des organisations syndicales. Seules les heures non travaillées prévues normalement à l'emploi du temps seront déduites du salaire.

## AIDE POUR LA GARDE D'ENFANT DE MOINS DE 6 ANS

Les salariés qui bénéficiaient avant l'entrée dans l'emploi aidé de l'allocation RMI, ASS ou API peuvent prétendre à un accès favorisé aux crèches pour faire garder leurs enfants de moins de six ans sous réserve de remplir les deux conditions suivantes :

- Etre parent isolé ou avoir un conjoint lui-même travaillant ou suivant une formation rémunérée.
- Travailler ou suivre une formation professionnelle rémunérée.

## CONGES PAYÉS

En leur qualité de salariés de droit privé, les agents en CAE ou en CAV bénéficient d'un droit à congés payés de deux jours et demi par mois de travail effectif (art L223-2 du code du travail). Le bulletin de paie doit mentionner (art R143-2 du code du travail) les dates de congés compris dans la période de paie considérée et doit mentionner l'art L223-2 (exemple sera porté sur le bulletin de paie de juillet 2007 les 5,6 et 7 correspondants aux jours de congés payés pris en juillet sur le fondement de l'art L223-2 du code du travail)

Les congés payés (ainsi que les jours fériés) sont pour le calcul du temps de travail dû sur l'année scolaire 2006/2007 (du 1<sup>er</sup> sept 06 au 31 août 07) déjà déduits des 1157 heures ou des 890 heures dues par les CAV et les CAE.

Les formations proposées par l'employeur ne peuvent en aucun cas avoir lieu sur la période des congés annuels.

Les dates de congés payés sont arrêtées par le supérieur hiérarchique direct en accord avec le salarié. Elles doivent être notifiées à l'intéressé au moins un mois avant la date de prise des congés. En cas de congés non notifiés, vous pouvez poursuivre votre employeur devant les prud'hommes pour congé de fait.

**La FSU, le syndicat des contrats aidés**

## Événements familiaux

Tout contrat aidé bénéficie sur justification d'autorisations exceptionnelles d'absence, sans condition d'ancienneté :

- . 4 jours pour le mariage du salarié
- . 3 jours pour naissance ou adoption
- . 11 jours pour congé parental (demande à formuler un mois avant la date à laquelle le père entend prendre son congé en précisant la date de la suspension du contrat de travail - à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant).
- . 1 jour pour le mariage d'un enfant
- . 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant
- . 1 jour pour le décès du père ou de la mère sous réserve d'ancienneté de 3 mois
- . 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération.

### Congé parental d'éducation

Il est possible, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance ou d'adoption d'un enfant, de transmettre la demande par recommandé un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption, dans le cas où la demande suit le congé.

Le congé est d'un an renouvelable ; il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. Il peut être demandé à temps partiel. Le contrat est suspendu pendant cette période. La durée du contrat aidé n'en est pas prolongée pour autant. Le congé n'est pas rémunéré.

## CONGÉS MALADIES

### Congé maladie inférieur à 3 jours

Les emplois aidés, recrutés sous contrat de droit privé par un EPLE, ne perçoivent pas de salaire de leur employeur en cas d'arrêt de travail. Le code du travail, en effet, ne prévoit rien tant que le contrat a moins de trois ans d'ancienneté.

Mais ils peuvent bénéficier des indemnités journalières de la sécurité sociale ; ce droit est fonction de la durée de l'arrêt de travail : si le congé de maladie est inférieur ou égal à 3 jours, aucune indemnité n'est versée par la sécurité sociale (délai de carence).

### Congé maladie supérieur à 3 jours

Les indemnités journalières sont versées à compter du 4ème jour, chaque indemnité est égale à 1/60ème du salaire brut : soit 50 % salaire journalier de base jusqu'à la fin du 6ème mois ; soit 51,49 % du salaire journalier de base à compter du 1er jour du 7ème mois d'arrêt. Les emplois aidés adhérents à la MGEN bénéficient de compléments, les allocations journalières MGEN, qui complètent les indemnités de la sécurité sociale, et ce, dès le 1er jour, sans délai de carence.

### Congé maladie pendant les congés payés

Le salarié est malade avant le départ prévu en congés : ses congés sont reportés à la fin de l'arrêt de travail ou ultérieurement suivant les nécessités de service.

Le salarié tombe malade pendant ses congés. Il ne peut les prendre ultérieurement mais peut cumuler son indemnité de congés payés et les indemnités journalières de sécurité sociale.

### Congé de maternité

6 semaines avant, 10 semaines après l'accouchement.

2 semaines peuvent être accordées au titre de grossesse pathologique avant le congé maternité proprement dit.

2 semaines supplémentaires peuvent être accordées au titre des couches pathologiques avant le début du congé de maternité et 4 semaines à l'issue de celui-ci mais sont rémunérées au titre du congé de maladie.

Les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale, à condition de justifier de 10 mois de travail à la date de l'accouchement et d'avoir travaillé au moins 200 heures dans les 3 mois précédents. Congé de maternité et congés payés

La salariée et l'employeur peuvent se mettre d'accord pour reporter les congés au-delà du congé maternité (ou congé d'adoption).

### Accident du travail

(Code de la sécurité sociale, art. L 411)

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.

Indemnités journalières : elles sont versées exclusivement par la sécurité sociale. Le montant des indemnités 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.

### Garde d'enfants malades

3 jours par an, 5 jours si l'enfant a moins d'un an.

## CUMUL D'EMPLOIS

Les contrats d'accompagnement dans l'emploi et les contrats d'avenir peuvent se cumuler sous certaines conditions (après accord du prescripteur pour les CAV, de l'ANPE pour les CAE) avec une activité complémentaire rémunérée en conformité avec la réglementation en vigueur et dans la limite de la durée maximale du travail applicable. Les cas de cumul doivent être exceptionnels.

En cas de cumuls d'emplois entraînant un dépassement de la durée maximale du travail, le salarié doit régulariser sa situation en choisissant entre ces deux emplois.

## LES PRUD'HOMMES

Les contrats de droit privé sur lesquels ont été recrutés les EVS sont régis par le Code du Travail qui s'applique à l'ensemble des salariés, hors fonction publique. Les conflits entre employeurs et employés sont portés devant les prud'hommes.

En cas de non respect de l'horaire hebdomadaire de travail, de licenciement abusif, pour déposer plainte, il faut retirer un dossier aux prud'hommes. La FSU vous accompagne dans toutes ces démarches.

# DEMANDE DE PRIME DE RETOUR A L'EMPLOI

(Lettre type)

Nom

Adresse

Tel

Lieu et date

A

CAF (RMI, AAH, API) ou ASSEDIC (ASS)

Adresse

**OBJET : prime de retour à l'emploi (si votre contrat a été conclu à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2006).**

Monsieur le directeur,

Allocataire du RMI, ASS, AAH, API, j'ai repris une activité salariée de plus de quatre mois depuis le.....et pour lequel j'effectue plus de 78 heures mensuelles

Aussi, je vous demande de bien vouloir examiner mes droits à la prime de retour à l'emploi prévue par la loi du 23 mars 2006 et du décret d'application du 29 septembre 2006 ainsi que les possibilités de cumuls de mon salaire avec mon allocation durant les trois premiers mois de ma reprise d'activité et de mes droits susceptibles d'être ouverts du 4<sup>e</sup> au 12<sup>e</sup> mois.

Par avance je vous en remercie et vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

Pièces jointes : Mon contrat de travail  
Mes 4 premiers bulletins de salaire

**Pour être mieux informé,  
pour être mieux défendu,  
adhérez au syndicat qui vous représente**

# **La FSU**

**(Fédération Syndicale Unitaire)**

**première fédération de l'éducation  
et de la fonction publique**

**membre du LKP (Liyannaj Kont Pwofitasyon)**

→ **personnel vie scolaire, EVS, aide aux élèves handicapés, aide au directeur administratif dans collèges et lycées**

**SNES-FSU                      05 90 90 10 21**

**Chèque à l'ordre du SNES FSU**

→ **personnel d'entretien, de restauration, agents de service et d'accueil, gardiens**

**SDU-CLIAS-FSU            06 90 14 75 15**

**Chèque à l'ordre du SDU CLIAS FSU**

# ADHÉSION 2008-2009

Bulletin à renvoyer à FSU chez SNES-FSU  
2, rue des Alpinias, Morne Caruel  
97139 Les Abymes

## Fiche D'ADHÉSION FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE Guadeloupe

Nom.....

Type de Contrat.....

Prénom.....

Etablissement.....

Date de naissance.....

Etablissement payeur  
(voir fiche de paye) .....

Adresse .....

Fonction dans l'établissement (entourer la bonne réponse)

Code Postal.....

Surveillance ou accompagnement des élèves

Commune.....

aide administratif

Tél fixe : .....

nettoyage, restauration, jardinage, hébergement, accueil

Tél portable : .....

aide au élèves handicapés

E-mail (en majuscules):

autre .....

**Montant de la cotisation pour contrats aidés éducation : 36,50 € (CAV –CAE)**

**30,50 € pour les administratifs et associatifs**

**20,00 € (ancien contrats aidés au chômage)**

Paiement en 1 Chèque

2 Chèques

3 chèques

Je soussigné(e) .....déclare adhérer au.....

**Faire le chèque(s) à l'ordre du syndicat concerné, voir page précédente**

Fait à .....le .....

Signature :