

Se syndiquer à **SUD** ^{éducation} pour renforcer le syndicalisme !

Le syndicalisme que nous essayons de mettre en place est un syndicalisme de lutte où l'ensemble des décisions appartient d'abord à la base. Dans les luttes, ce sont, pour SUD éducation, les assemblées générales de personnel qui décident. Dans le syndicat, ce sont les assemblées générales d'adhérents.

Bien sûr, nous avons aussi un fonctionnement quotidien local et national. Pour éviter que nos responsables ne s'éloignent du terrain, nous sommes convaincus de la nécessité de la rotation des mandats. Dans cet "argumentaire pour la syndicalisation", comment ne pas parler de notre appartenance

à **Solidaires**, l'Union Syndicale Groupe des 10 qui est notre relais interprofessionnel où avec les autres SUD (PTT, Rail, Santé-Sociaux, Chimie, Culture, Douanes, ...), avec le SNUI (Impôts), avec d'autres, nous construisons un outil de lutte et de réflexion,

un outil d'action et de confrontation d'expériences. Les problèmes communs (retraites, protection sociale, réduction du temps de travail, salaires et conditions de travail, ...) sont nombreux et justifient un renforcement du travail interprofessionnel.



■ **un syndicalisme de lutte**, un syndicalisme à la fois radical dans sa critique de la société actuelle et pragmatique dans sa relation au monde, un syndicalisme engagé dans les mouvements sociaux aux côtés de tous les sans-droits, mais aussi un syndicalisme intercatégoriel qui refuse les corporatismes hérités du passé syndical de l'Éducation nationale et parfois de son présent ...

■ **un syndicalisme qui refuse le statu quo dans l'École.**
Changer l'École mais en combattant les projets libéraux, c'est notre pari !

■ **un syndicalisme qui combat la précarité** avec toute son énergie.

éducation
SUD 18

74 av. de Dun, 18000 Bourges

Union
Syndicale G10
Solidaires

Décembre 2003

Précaires de droit privé dans l'Éducation nationale

CES CEC

Vos Droits

- ✓ **Quelques chiffres**
- ✓ **Cadre légal d'ensemble**
- ✓ **CES**
Congés, responsabilité, discipline, protection sociale, cotisations sociales
- ✓ **CEC**
Bénéficiaire, durée du contrat, durée du travail, formation, réinsertion professionnelle, rémunération, contrat CES transformé en contrat CEC.

Pour toute question sur votre contrat, vous pouvez contactez Sud-Education 18 au 02 48 75 28 50.

Précarité à l'Éducation Nationale...

**Bulletin d'adhésion à Sud-Education 18,
à renvoyer 19 rue J.J. Rousseau, 18100 Vierzon**

Le service public en général n'est évidemment pas le havre de sérénité, de garanties, de statuts protecteurs qu'évoquent le patronat ou les médias, quand il s'agit de l'opposer aux dures réalités du secteur privé.

La précarité, qui a toujours été le lot de beaucoup de travailleurs du secteur public, n'a cessé de croître et a explosé au rythme des inventions de nouvelles catégories (après les TUC ou le CIP balladurien, sont arrivés les Contrat Emploi S, CEC, emplois jeunes et même CDI de 8 heures par semaine), et le Medef a découvert avec admiration et jalousie l'aptitude de l'Etat à imposer dans son domaine des contrats précaires de cinq ans. Aujourd'hui, la précarité est installée, à tel point que la Loi Sapin exclut cyniquement de son hypocrite processus les précaires de statut privé (Emplois-jeunes, CES, CEC) comme les non ressortissants de l'espace économique européen. Désormais, deux réalités très différentes coexistent dans le secteur public: celle des personnels encore sous statut, avec des protections légales encore fortes et des acquis régulièrement attaqués, et celle de la précarité dans son ensemble, réalité non pas nouvelle mais qui tend à devenir la règle, parfaitement à l'image de ce qui existe dans le secteur privé.

Généraliser la précarité dans le monde du travail est un des objectifs de la société libérale pour rogner les acquis des travailleurs. En Allemagne, aux États Unis, en Grande-Bretagne ou en Suisse, on oblige les chômeurs à accepter un travail précaire sous-payé à partir d'une certaine période de chômage, ne leur laissant ainsi plus que le choix entre la peste/précarité et le choléra/chômage. En France, cela s'appelle le PARE. En fait, l'institutionnalisation par le MEDEF du contrat précairisé, le projet global de refondation sociale du patronat (indemnisation chômage, contrat de travail,

retraites, protection sociale...) entend supprimer la notion même de statut au bénéfice du contrat de mission à durée déterminée, dans un système généralisé à l'anglo-saxonne. C'est ce système que, et quel que soit le gouvernement..., le libéralisme prétend imposer dans la Fonction Publique, à l'Education nationale en particulier.

Le recours aux travailleurs à statut précaire (maîtres auxiliaires, instituteurs suppléants, contractuels et vacataires) est monnaie courante depuis de nombreuses années pour pourvoir aux déficits de recrutement des personnels enseignants et non enseignants, mais aussi pour assurer la " souplesse nécessaire à la gestion des services ". La mise en place, à la rentrée 97, du dispositif emploi jeune a encore accru cette précarité: sous prétexte d'économies budgétaires, l'État et les collectivités locales se sont refusés à recruter suffisamment d'enseignants, de surveillants, d'ATSEM ou d'assistants sociaux. Et pour pallier les besoins existants, le gouvernement a eu massivement recours aux aides éducateurs.

SUD éducation a contesté dès le début ce leurre que sont ces " besoins émergents " satisfaits par les emplois jeunes. Oui, les besoins existent dans l'Éducation Nationale, et ils doivent être satisfaits. Mais les postes doivent être pourvus par des personnels qualifiés, titulaires, de droit public. Chez les Atoss, les CES et CEC font le travail au même titre que les titulaires, ils ont droit aux mêmes garanties, au même statut, et cette revendication va dans le sens de la défense du Service public d'éducation parce que chaque avancée de la précarité, qui plie un peu plus les personnels aux règles de la gestion privée, prépare l'abandon de pans entiers (restauration et entretien d'abord) au secteur privé et à ses objectifs de rentabilisation et de profit.

Pour SUD éducation, il ne s'agit pas de lutter

Nom :
Prénom :
Adresse personnelle :
.....
.....
Code postal : Ville :
☎
E-mail :

Situation professionnelle :

Corps/Grade
Discipline :
Temps complet : temps partiel : (.....%)
Disponibilité :
Congé : type :

Établissement d'exercice :

Désignation :
Adresse :
Code postal : Ville :

Montant de la cotisation annuelle 2003-2004 :

Payé en 1 fois : 2 fois * : 3 fois * :

* Dans ces cas, joindre 2 ou 3 chèques correspondant à la moitié ou au tiers de la cotisation annuelle, le deuxième et le troisième chèque seront encaissés le 31 janvier 2004 et le 30 avril 2004.

Salaire net mensuel	Cotisation annuelle	Salaire net mensuel	Cotisation annuelle
- de 450 €	7,5 €	+ de 1050 €	60 €
- de 600 €	15 €	+ de 1125 €	67,50 €
+ de 600 €	22,5 €	+ de 1200 €	75 €
+ de 675 €	30 €	+ de 1275 €	82,50 €
+ de 750 €	37,5 €	+ de 1350 €	90 €
+ de 825 €	41,25 €	+ de 1425 €	105 €
+ de 900 €	45 €	+ de 1500 €	125 €
+ de 975 €	52,50 €	+ de 1575 €	150 €

A partir de 1600 euros mensuels, 10% du salaire net mensuel

1108 et 4 du décret no 98-1109 du 9 décembre 1998 prévoient un contenu minimal pour cette charte (organisation du suivi individualisé du salarié ou mise en oeuvre d'actions de formation ou d'accompagnement vers l'emploi).

Un modèle de charte de qualité vous sera diffusé en même temps que la notification des plafonds.

4 Modalités de versement de l'aide de l'État

L'aide (des ministères de l'Emploi et de l'Education nationale) est versée par le CNASEA pour le compte de l'État à l'établissement sous la forme d'acomptes mensuels, selon l'échéancier suivant :

- ❖ versement d'un premier acompte correspondant au montant de l'aide de l'État au titre des deux premiers mois, au plus tard dans les trente jours suivant la réception par le CNASEA du premier feuillet de la convention individuelle ;

- ❖ versement chaque mois, d'un acompte correspondant au montant de l'aide de l'État au titre du mois suivant ;

- ❖ le CNASEA mandate simultanément à l'agent comptable de l'établissement employeur l'aide du ministère de l'emploi et de la solidarité et celle du MENRT pour l'emploi du CEC.

Attention : le versement du douzième mois de chaque convention est subordonné à l'envoi par l'EPLÉ employeur au CNASEA de l'état récapitulatif dûment renseigné qui lui avait été précédemment adressé.

Fiche n°3

Précisions complémentaires

1 Dispositions juridiques s'appliquant aux CEC

Les dispositions de droit commun du Code du travail s'appliquent sauf lorsque les textes relatifs aux CEC mentionnent des dispositions particulières. On distingue donc les dispositions dérogatoires (période d'essai fixée à un mois ; durée de travail hebdomadaire minimale de trente heures) et les dispositions de droit commun (rupture anticipée du contrat, régime des congés payés, ou compétence des conseils des prud'hommes en cas de litige sur les conditions d'exécution du contrat de travail).

2 L'assurance chômage des CEC

Les EPLÉ doivent, comme tout employeur, assurer leurs agents contractuels contre le risque chômage. En l'état actuel de la réglementation (article L 351-12 du Code du travail), deux solutions s'offrent aux EPLÉ :

- l'adhésion au régime géré par les ASSEDIC. Il est rappelé que les EPLÉ ne peuvent pas adhérer à ce régime pour une seule catégorie de personnel. En effet, en cas d'adhésion l'ensemble des personnels contractuels de l'établissement est concerné, y compris les emplois-jeunes ;

- l'auto-assurance, l'EPLÉ prenant alors en charge le paiement de l'allocation pour perte d'emploi.

Toutefois, des négociations actuellement en cours entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité et les partenaires sociaux devraient à terme conduire à la création d'un nouveau régime d'assurance chômage. Ce régime serait susceptible de mieux prendre en compte les particularités des contrats aidés (emploi solidarité ou emploi consolidé). C'est pourquoi, dans l'immédiat, il n'est pas conseillé aux EPLÉ d'adhérer au régime géré par les ASSEDIC.

3 Rémunération des CEC

Les agents recrutés en CEC par les EPLÉ sont rémunérés sur la base du taux horaire du salaire minimum de croissance (SMIC) dans la limite de 30 heures par semaine (le nombre hebdomadaire d'heures de travail pouvant être variable dans le cas de la mise en oeuvre du temps partiel annualisé). Ainsi, pour un CEC travaillant 30 heures par semaine, la durée mensuelle forfaitaire de travail est de 130 heures selon le calcul suivant : (30 heures x 52 semaines) / 12 mois = 130 heures.

La rémunération mensuelle brute est égale à 130 heures multipliées par le taux horaire du SMIC, soit $40,72 \text{ F} \times 130 = 5\,293,60 \text{ F}$.

4 Recrutement de CEC en dehors des EPLÉ

Les établissements autres que les EPLÉ relevant de l'Education nationale (universités, EPA, etc.) sont également concernés par le dispositif CEC mais ils ne bénéficient pas de l'aide complémentaire de 20 %. Les transformations de CES en CEC qu'ils effectueront ne seront pas prises en compte dans les contingents académiques.

contre le développement de la précarité dans la fonction publique seulement parce qu'elle fragiliserait le statut des fonctionnaires : nous n'acceptons pas que la logique du profit et de la rentabilité soit imposée au service public, il n'y a pas d'argent à faire dans l'éducation nationale, ni sur le dos des personnels ni sur celui des enfants et des parents !

Un service public ne peut pas s'inscrire dans un système de compétitivité et de rentabilité, de mise en concurrence (comme le voudraient l'OMC et la Commission européenne...) sans signer du même coup son arrêt de mort. La collectivité doit lui donner les moyens de remplir toutes ses missions en fonction des besoins, sur tout le territoire.

Bas les pattes devant le Service public !

Dans l'ensemble de l'Education nationale, SUD éducation revendique la titularisation sans condition de tous les non-titulaires, une formation qualifiante digne de ce nom pour tous et l'arrêt du recrutement de personnel précaire.

Le statut des travailleurs de droit public (CES, CEC et Emplois-Jeunes) nous impose d'intervenir

sur le terrain juridique, d'aller devant les juges prud'homaux chaque fois que c'est nécessaire, en particulier pour la transformation des emplois précaires en emplois stables. Des précédents ont déjà eu lieu et des salariés en Contrat à Durée Déterminée ont vu leur contrat re qualifiés par les juges prud'homaux en Contrat à Durée Indéterminée. En effet, ces salariés " exécutaient des prestations de service rentrant dans le cadre d'emplois préexistants et qui auraient pu faire l'objet de C.D.I.. En vertu de l'article L.122.1 du code du travail, rappelé par la loi du 19 décembre 89, suivant lequel " le contrat à durée déterminée ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente ", les juges ont re-qualifié de nombreux contrats C.E.S. en C.D.I.

Pour autant, nous ne pourrions pas faire l'économie des luttes collectives avec les travailleurs à statut précaire. Tous ensemble, nous devons revendiquer leur titularisation et refuser la déréglementation institutionnelle qui nous est imposée parce qu'il n'y a hélas pas d'autre limite à l'exploitation que la résistance à l'exploitation...

Sud-Education n'a pas d'autre ambition que d'être un des instruments de cette mobilisation.

L'école n'est pas une entreprise, l'éducation n'est pas une marchandise.

Quelques chiffres

L'ors de l'ouverture des négociation sur la "résorption de l'emploi précaire", Michel Sapin a fait état de :

- ◆ 426 000 CDD équivalent temps plein dont 80 000 dans la fonction publique d'état.

- ◆ 320 000 dans les collectivités territoriales

- ◆ 26 000 dans les hôpitaux

(<http://www parti-socialiste.fr>, Brèves du 3 juin 2001).

Le ministère de l'Education nationale estime à 40 000 les CES de l'EN :

entre du 31/3/1999, (NOR MEN F9901026Y, BO n°20 du 20/5/1999), dans sa partie : " Limiter les effets de substitution " : " Il y a aujourd' hui en moyenne mensuelle un peu plus de 40 000 CES insérés dans l' ensemble de nos établissements. Ce chiffre est à la fois important, en valeur absolue, et raisonnable, rapporté au nombre total de personnels non enseignants (20 000 CES en équivalents temps plein à comparer à 225 000 personnels non enseignants). Cet équilibre serait satisfaisant au plan général s' il ne masquait certaines situations anormales. Il y a des établissements, du second degré ou du supérieur où la proportion de CES est aujourd' hui trop élevée."

On pourrait aussi essayé de comptabiliser le nombre de postes de fonctionnaires supprimés depuis 10 ans, en particulier pour les personnels ouvriers, et on ne devrait pas être très loin du nombre de CES...

Précaires de droit privé

Généralités

Puisqu'il s'agit de contrats de droit privé, et même si le statut d'établissement public administratif rend inapplicable toute une série de dispositions du Code du travail (titre III du livre 1 sur les conventions et accords collectifs de travail, titres II et III du livre IV sur les délégués du personnel et les comités d'entreprise, et pour partie le titre III du livre II sur l'hygiène et la sécurité sous réserve des dispositions relatives aux lycées professionnels), le droit s'exerce dans le cadre de la réglementation du Code du travail et le contentieux qui pourrait naître de l'exécution de ces contrats dépend de la juridiction prud'homale, l'employeur étant l'établissement représenté par le président du conseil d'administration.

Congés annuels (L. 223-2):

deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Congés pour événements familiaux sur justification (L. 226- 1)

quatre jours pour le mariage du salarié un jour pour le mariage d'un enfant ; trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés annuels accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122.26 (congé de maternité) et L. 222?261 (congé du père suite au décès de la mère enceinte ou à la suite de son accouchement, à la suite de naissances multiples, ou de nouveau né hospitalisé); deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant un jour pour le décès du père ou de la mère. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Responsabilités

Les bénéficiaires de contrats de droit privé sont recrutés par une personne publique et associés au fonctionnement du service public dont elle est chargée ; en cas de litiges consécutifs aux faits dommageables qu'elles causeraient dans le cadre de leur activité, la juridiction administrative est reconnue compétente, ce qui induit éventuellement la mise en jeu de la responsabilité extra-contractuelle de la puissance publique, conformément aux règles du droit public. Il y a lieu dans cette hypothèse, de déterminer la collectivité publique à laquelle la réparation incombera, puisque les établissements relèvent, selon la nature des activités en cause, de personnes morales distinctes (collectivité territoriale de rattachement, État).

S'agissant des élèves et compte tenu des activités confiées aux bénéficiaires de contrats de droit privé et destinées à contribuer à l'amélioration des conditions de vie et d'études au sein des établissements, l'administration admet ces personnels au bénéfice de la loi du 5/04/1937 qui a confié la connaissance des litiges nés de son application aux tribunaux de l'ordre judiciaire et qui substitue la responsabilité de l'État à celle des membres de l'enseignement public, chaque fois qu'un dommage subi ou causé par un élève a pour origine une faute qui leur est imputable.

Cependant si la faute est sans lien avec les activités dans l'établissement du bénéficiaire du contrat ou si elle résulte d'une faute intentionnelle et malveillante, sa responsabilité personnelle peut être engagée devant les juridictions de l'ordre judiciaire. Ces personnels ont la possibilité de contracter une assurance qui couvre leur responsabilité personnelle.

ciaire, avec l'employeur pour une durée de cinq ans. En pratique la convention État/ employeur est conclue pour une durée de douze mois et renouvelée quatre fois. En effet, la loi prévoit que le contrat emploi consolidé sous forme de contrat à durée déterminée est un contrat de douze mois renouvelable dans la limite de soixante mois. Ce contrat peut donc ne pas être renouvelé à la date anniversaire de sa conclusion. Des formulaires type de convention sont à disposition des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Attention : les contrats ne peuvent être signés que si une convention a été signée entre l'État et l'établissement employeur.

L'instruction de la convention

La conclusion du contrat étant subordonnée à la signature préalable, pour chaque bénéficiaire, d'une convention entre l'État et l'employeur, les modalités suivantes d'instruction de la convention doivent être respectées :

■ l'établissement employeur s'adresse à la DDTEFP auprès de laquelle le dépôt d'une demande de convention vaut promesse d'embauche du futur salarié. Cette demande de convention, dûment remplie et signée par l'employeur, est instruite par la DDTEFP.

Les EPLE doivent s'adresser à la DDTEFP pour obtenir le formulaire type de convention. Ce formulaire est enregistré par le Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs (CERFA).

■ la DDTEFP vérifie que les pièces justifiant de l'éligibilité du bénéficiaire ont bien été jointes à la demande de conventionnement ;

■ la décision de conclure la convention appartient au préfet de département, ou par délégation au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette décision doit intervenir dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande. Toute décision de refus est notifiée et motivée par écrit au cours de ce délai.

Le contrôle de l'application de la convention relève de la DDTEFP.

Attention : à chaque fin de convention, un état récapitulatif est adressé à l'employeur par le CNASEA. Cet état doit être retourné au CNASEA, dûment rempli par l'employeur, dès la fin du contrat, accompagné du dernier bulletin de salaire. L'employeur précise le motif de rupture ou de non-renouvellement du contrat. Au cas où il ne transmet pas ces documents correctement rem-

plis, les services du ministère de l'emploi et de la solidarité peuvent refuser le renouvellement de la convention de contrat emploi consolidé.

La signature du contrat

Dès réception par l'employeur de la convention signée par le préfet, le contrat de travail doit être signé entre l'employeur et le salarié et une copie est transmise sans délai à la DDTEFP.

2 La demande de l'aide complémentaire

(Elle s'effectue concomitamment à l'instruction de la convention) :

Le circuit administratif permettant à un EPLE de bénéficier de l'aide financée par le MENRT est le suivant :

❖ la prise en charge de la contribution du MENRT à l'emploi des personnels sous contrat emploi consolidé s'effectue au vu d'un document intitulé "demande de prise en charge complémentaire", diffusé depuis le 5 mai 1999 par le CNASEA à l'ensemble des académies ;

❖ les services de l'éducation nationale (inspection académique ou rectorat selon votre mode d'organisation retenu) valident l'éligibilité de l'employeur et du salarié à l'aide complémentaire en renseignant et en signant les cadres correspondants de cette demande de prise en charge qui leur a été adressée par les EPLE. Ce document est alors retourné aux établissements ;

❖ l'établissement employeur du CEC adresse à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) en même temps le contrat initial et la demande de prise en charge.

3 La charte de qualité

L'objectif de la charte de qualité est l'amélioration de l'insertion professionnelle des salariés. Cette charte a pour objet de préciser les engagements réciproques de l'État et de l'EPLE pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes désirant s'engager dans un CES ou un CEC. Le contenu de cette charte dépend du contexte local dans lequel est signé le contrat aidé. Ainsi, selon les besoins constatés, le champ des employeurs concernés par la charte, l'intervention des acteurs locaux, les engagements consignés dans la charte ne seront pas les mêmes d'une zone géographique à une autre. Néanmoins, les articles 5 du décret no 98-

Transformation de contrat CES en CEC

Annexe à la circulaire n°99-206 du 16/12/1999

Texte adressé aux recteurs
d'académie, BO 46 du 23/12/1999

Fiche n°1

les personnes susceptibles
de bénéficier d'un CEC

1 Le recrutement ne doit concerner que des agents qui étaient précédemment en CES à l'éducation nationale.

La possibilité d'entrer en CEC est ouverte aux agents qui arrivent au terme de leur CES. Le délai entre la fin du CES et l'entrée en CEC peut être de six mois. Cette règle posée par le ministère de l'emploi et de la solidarité doit être retenue par nos services pour l'attribution de l'aide de 20 % relative aux agents qui passent d'un CES à un CEC.

2 Les agents recrutés doivent être des publics prioritaires.

Je vous rappelle la définition de ces publics : une personne est considérée comme appartenant aux publics prioritaires dès lors qu'elle apparaît, après analyse de sa situation par le préfet (ou par délégation de signature, le directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle), dénuée de toute autre perspective d'emploi ou de formation en raison d'un cumul de difficultés liées notamment à l'âge, à l'état de santé ou à la situation matérielle. À ce titre, les personnes qui relevaient lors de leur entrée en CES de l'une des catégories suivantes sont susceptibles de bénéficier d'un CEC entièrement pris en charge par l'État :

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L 323-1 du Code du travail concernant les travailleurs handicapés, les mutilés de guerre et assimilés) ;
- chômeurs de très longue durée (plus de trois ans d'inscription comme demandeurs d'emploi) ;
- personnes appartenant à l'une des catégories suivantes, sans emploi pendant 12 mois au cours des 18 derniers mois :
 - ✓ les bénéficiaires du RMI ;
 - ✓ les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L 351-10 du Code du travail ;
 - ✓ les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé prévue à l'article L 524-1 du Code de la sécurité sociale ;
 - ✓ les bénéficiaires de l'allocation veuvage prévue à l'article L 356-1 du Code de la sécurité sociale ;
 - ✓ personnes âgées d'au moins cinquante ans inscrites comme demandeur d'emploi pendant 12 mois durant les 18 derniers mois.

3 Les recrutements sont plafonnés par académie.

Le volume de CEC recrutés par les EPLE est plafonné à 10 000 agents (y compris les recrutements effectués en 1999). Les académies ne devront donc pas dépasser les plafonds de recrutement qui leur seront attribués par notification individuelle.

Fiche n°2

Procédure de conclusion des contrats

1 La convention préalable à la signature du contrat.

L'État s'engage par convention, pour chaque bénéfi-

Discipline

Le contrat de travail qui unit le salarié à son employé réserve à ce dernier le pouvoir disciplinaire selon les règles du Code du travail (art. L. 122-40 et suivants). La circ. 97-263 du 16/12/1997 (BO n°1 spécial de 1998) concernant les aides éducateurs rappelle les principes relatifs aux fautes susceptibles d'être sanctionnées, aux sanctions disciplinaires, et à la procédure disciplinaire.

Protection sociale

Étant considérés comme des travailleurs salariés, les titulaires d'un contrat de droit privé relèvent de la législation sur les accidents du travail et, partant, des tribunaux des affaires de Sécurité sociale pour les litiges résultant de l'application de cette législation.

L'employeur doit affilier les personnels sous contrat de droit privé à la sécurité sociale et verser les charges sociales salariales et patronales de droit commun à l'URSSAF.

Comme tous les salariés engagés sur un contrat de travail de droit privé, les personnels recrutés sur contrat de droit privé bénéficient de la protection sociale prévue par le Code de la sécurité

sociale, et à ce titre, sous réserves des conditions spécifiques pour chacune des assurances, ils perçoivent les prestations en nature et en espèces prévues par le code, lesquelles sont servies par la caisse de sécurité sociale dont ils relèvent en considération de leur domicile.

En cas d'arrêt de travail pour raisons de santé ou de maternité, ils perçoivent, à la place de leur salaire, des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à laquelle ils adressent, dans les 48 heures, un exemplaire de l'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant.

La couverture des accidents de travail ou de trajet ayant entraîné des dommages corporels au sens du livre IV du Code de la sécurité sociale est assurée dans le cadre des art. L. 441-1, 441-2 et 441-3 de ce même code (notamment nécessité d'informer ou de faire informer, sauf cas de force majeure, l'employeur dans les 24 heures).

Les personnels sous contrat de droit privé employés dans l'Éducation nationale peuvent percevoir des prestations familiales versées par les caisses d'allocations familiales.

Ils peuvent adhérer à la MGEN, et bénéficient du régime de retraite complémentaire de l'Ircantec (auquel chaque EPLE employeur doit demander son immatriculation).

Tableau des cotisations versées par les personnels sous contrat de droit privé.

* (Les contrats emplois jeunes ne versent pas de cotisation assurance chômage)

Libellé de la cotisation	Assiette (% de la rémunération)	Taux de la part salariale
Contribution au remboursement de la dette sociale	95%	0,50%
Contribution sociale généralisée (CSG, part non déductible)	95%	2,40%
CSG déductible	95%	5,10%
Assurance maladie	100%	0,75%
Assurance veuvage	100%	0,10%
Assurance vieillesse	100%	6,55%
Assurance chômage*	Jusqu'à 14 090 F mensuels Au-delà de 14 090 F mensuels	2,21% 2,71%
Ircantec 1	100%	2,25%
MGEN (facultatif)	100%	2,50%

Contrat Emploi Solidarité

RLR 6152

Le dispositif des contrats emploi solidarité (CES) a été institué par le L. 89?905 du 19/12/1989, réactualisée par la loi relative à la lutte contre les exclusions 98?657 du 29/07/1998, et le D. 90?105 du 30/01/1990 plusieurs fois modifié. On pourra aussi se reporter à la circ. DGEFP n° 98?44 du 16/12/1998 commune aux CES et aux contrats emploi consolidé (CEC). Le contrat emploi solidarité est un contrat de travail, à durée déterminée et à mi-temps, rémunéré sur la base du Smic ; ce contrat est régi par le Code du travail.

Code du travail, art. L. 322?4?7: " Afin de faciliter l'insertion de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, l' État peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats de travail dénommés " contrats emplois solidarité " avec les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public. Ces conventions sont conclues dans le cadre du développement d'activités répondant aux besoins collectifs non satisfaits. (...) Ces conventions prévoient des actions destinées à faciliter le retour à l'emploi et notamment des actions d'orientation professionnelle. "

Les contrats emploi solidarité ne peuvent être conclus par les services de l'État.

Les institutions représentatives du personnel des organismes mentionnés, lorsqu'elles existent, sont informées des conventions conclues. Elles sont saisies, chaque année, d'un rapport sur le déroulement des contrats emploi solidarité conclus.

La passation de contrats emploi solidarité bénéficie d'une aide de l'État consistant en l'exonération de certaines cotisations patronales, et en la prise en charge de 65 % à 85% de la rémunération selon la situation de chaque bénéficiaire du contrat emploi solidarité.

Bénéficiaires

(D. 90-105 art. 1)

✓ Les jeunes âgés de 18 ans à 20 ans révolus, titu-

lares au plus d'un diplôme de niveau V;

✓ Les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus;

✓ Les personnes qui ont été inscrites comme demandeurs d'emploi pendant douze mois durant les dix-huit mois qui ont précédé la date d'embauche;

✓ Les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité prévue à l'article L. 351?10 du Code du travail;

✓ Les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion ainsi que leur conjoint ou concubin, ainsi que les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé prévue à l'article L. 524?1 du Code de la Sécurité sociale;

✓ Les travailleurs reconnus handicapés par la Cotorep et les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'art. L. 323?1 (emploi de personnes handicapées dans la proportion de 6% par les entreprises de vingt salariés au moins);

✓ Les personnes sans emploi qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Recrutement

◆ **D. 90-105 - art. 4 :**

"La demande de convention de contrat emploi solidarité mentionnée à l'art. L. 322?4?7 du Code du travail doit être présentée par l'employeur, avant l'embauche, auprès de la direction départementale du Travail et de l'Emploi."

Le décret énumère les mentions devant figurer dans la convention et notamment les conditions de formation lorsque l'État concourt à sa prise en charge.

◆ **NS 91-116 du 14/05/1991, annexe technique:**

"S'agissant de contrats de travail de droit privé, la décision d'embauche de titulaires de CES dans les EPLE les universités et les établissements sous tutelle de l'Éducation nationale appartient au président du conseil d'administration, agissant au nom de l'établissement avec l'autorisation du conseil d'administration : la délibération doit porter sur l'utilisation optimale des moyens alloués à l'établissement dans le cadre des objectifs nationaux et des orientations de la collectivité de rattachement concernant l'amélioration des conditions de vie et d'étude des collégiens, lycéens et étudiants.

Art. 10 : "Le bénéficiaire du contrat emploi consolidé est tenu de déclarer tout cumul de ce contrat avec une activité professionnelle ou une formation rémunérée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle."

Une activité complémentaire en contravention avec la législation ou la réglementation du travail peut donner lieu à la résiliation de la convention de contrat.

Formation - Réinsertion professionnelle

La prise en charge de la formation des contrats emploi consolidé est tout ou partie prise en char-

ge par l'État dans le cadre de conventions (L. 322-4-8-1). Pour la mise en oeuvre spécifique des emplois de ville, on se rapportera à la circ. du 28/05/1996 (JO du 16/06/1996).

Rémunération

La rémunération est fixée par l'employeur. Cependant, l'aide de l'État et l'exonération des cotisations patronales s'appliquent dans la limite d'un montant brut de rémunération fixé à 120% du Smic horaire. Par dérogation aux dispositions de l'art. L. 122-3-8, les contrats emploi consolidé ne donnent pas lieu au versement de l'indemnité de fin de contrat.



Contrat Emploi Consolidé

(RLR 615-2)

Le dispositif des contrats emplois consolidés a été institué par la loi 92-722 du 29/07/1992 (art. L. 322-4-8-1 du Code du travail) et le D. 98-1109 du 09/12/1998, en prolongement du dispositif des contrats emploi solidarité. Ce sont, en sens de la loi, des emplois contrat solidarité passés dans le cadre de conventions État employeurs désignés dans la L. 322-4-7, mais ayant des modalités particulières. Il s'agit de contrats de travail à durée déterminée de soixante mois maximum (renouvellement ou non d'un contrat emploi solidarité défini par l'art. L. 322-4-7) ou à durée indéterminée (Le rêve de Seillière).

Ces contrats bénéficient d'une aide de l'État consistant en l'exonération de certaines cotisations patronales, et en la prise en charge de façon dégressive et modulée selon la situation initiale des personnes recrutées, durant cinq ans, d'une partie de la rémunération totale brute.

Bénéficiaires

D. 98-1109-art. 1 : Peuvent bénéficier d'un contrat emploi consolidé, en application de l'article L. 322-4-8-1 du code du travail, quand ils rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi :

- Les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi pendant au moins douze mois durant les dix-huit mois précédant la date d'embauche;
- Les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus;
- Les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion ainsi que le conjoint ou leur concubin ;
- Les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique prévue à l'article L. 35110 du code du travail;
- Les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé, prévue à l'article L. 52471 du code de la sécurité sociale;
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 32371 du code du travail;
- Les bénéficiaires de l'allocation de veuvage prévue à l'article L. 35671 du code de la sécurité sociale;

□ Les personnes qui ne peuvent trouver un emploi ou une formation à l'issue d'un contrat emploi solidarité ou d'un contrat d'insertion par l'activité mentionné à l'article 4278 de la loi du 1^{er} décembre 1988 (...) ou d'un contrat de travail conclu avec les employeurs mentionnés aux articles L. 322-4-16-1 et L. 322-4-16-2. Peuvent également en bénéficier les personnes sans emploi qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Durée des contrats

L. 322-4-8-1: "La durée de ces conventions est de douze mois. Ces conventions sont renouvelables par voie d'avenant dans la limite d'une durée maximale de soixante mois, sous réserve des dispositions du III" (relatif aux modulations des aides de l'État).

"Le contrat de travail conclu en vertu de ces conventions est un contrat de droit privé dénommé "contrat emploi consolidé", soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée, passé en application de l'art. L. 122-2." (relatif aux contrats à durée déterminée).

"Lorsque ces contrats sont conclus pour une durée déterminée, leur durée initiale est de douze mois. Ils sont renouvelables chaque année par avenant dans la limite d'une durée totale de soixante mois. Les dispositions du dernier alinéa de l'art. 122-2 relatives au nombre maximum des renouvellements ne sont pas applicables."

Durée de travail

D. 98-1109-art. 3 : "La durée hebdomadaire de travail des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat emploi consolidé est au moins égale à trente heures, heures complémentaires non comprises. Sur dérogation accordée pour une année par le préfet, cette durée peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à dix heures, pour les personnes rencontrant des difficultés qui ne leur permettent pas d'effectuer un horaire hebdomadaire de trente heures. La dérogation peut faire l'objet d'un ou plusieurs renouvellements annuels si les difficultés de la personne le justifient."

Les CIO n'ont pas la capacité juridique permettant de souscrire directement des contrats : des titulaires de CES embauchés par des EPLE du district scolaire ou par leurs collectivités de rattachement pourront effectuer tout ou partie de leur activité dans le cadre d'un CIO, une convention entre les deux structures fixant les termes de cette mise à disposition. Ce type d'organisation relèvera de la responsabilité de IADSDEN dans le cadre de négociations avec le directeur départemental du Travail et de l'Emploi."

◆ **NS 917116 du 14/05/1991, annexe technique** : "Tous les titulaires de contrats emploi solidarité ont l'obligation de subir un examen médical lors de leur embauche (par un médecin agréé avec prise en charge par l'employeur)."

◆ **NS 927300 du 21/10/1992:**

"Il peut être demandé à un candidat à un CES de produire une copie du bulletin n3 du casier judiciaire, si la nature de l'emploi qu'il doit occuper le justifie."

Durée des contrats

Art. 322-4-8 - "Par dérogation à l'art. 12272 (relatif aux contrats à durée déterminée), les contrats emploi solidarité peuvent être renouvelés".

D. 90-105- art.3 : Le contrat emploi solidarité est conclu pour une durée minimale de trois mois. La durée maximale de ce contrat est de douze mois; elle peut toutefois être prolongée dans la limite de vingt-quatre mois sur décision du préfet, lorsque le contrat concerne :

- Une personne inscrite comme demandeur d'emploi depuis plus de trois ans;
- Une personne âgée de 50 ans ou plus inscrite comme demandeur d'emploi pendant douze mois durant les dix-huit mois qui ont précédé la date d'embauche;
- Une personne mentionnée aux 4° ou 5° de l'art. 1° du présent décret, sans emploi pendant au moins douze mois au cours des dix-huit derniers mois;
- Une personne mentionnée au 6° de l'art. 1° (travailleurs reconnus handicapés par la COTO-REP etc...)
- Les personnes qui sont engagées dans un parcours d'insertion professionnelle nécessitant une telle prolongation ;

En application du deuxième alinéa de l'article L. 322-4-8 du code du travail, le contrat emploi-solidarité peut faire l'objet de deux renouvellements sans que la durée totale du contrat puisse excéder vingt-quatre mois.

Rupture du contrat :

Code du travail : art. L. 322-4-10 "Par dérogation aux dispositions de l'article L. 122-3-8 (rupture de contrat en cas de faute grave ou de force majeure), les contrats emploi solidarité peuvent être rompus avant leur terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour objet de permettre au salarié d'occuper un autre emploi ou de suivre une formation conduisant à une qualification visée aux quatre premiers alinéas de l'article L. 900-3 (qualification reconnue correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme)." La période d'essai au titre de ces contrats est d'un mois.

Durée de travail

(l'annualisation/flexibilité)

D.90-105- art 2 (modifié par D. 98-1108 du 9/12/1998) ? "La durée hebdomadaire de travail est, en moyenne, calculée par périodes de quatre semaines consécutives, de vingt heures; elle ne peut excéder trente-cinq heures par semaine. Sur dérogation accordée par le préfet, cette durée peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à dix heures, pour les personnes rencontrant des difficultés qui ne leur permettent pas d'effectuer un horaire hebdomadaire de vingt heures. Le contrat de travail prévoit la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois."

Une activité complémentaire en contravention avec la législation ou la réglementation du travail peut donner lieu à la résiliation de la convention de contrat.

Formation

Les bénéficiaires d'un contrat emploi solidarité peuvent bénéficier d'une formation (art. L. 322-4-8). L'État peut prendre en charge tout ou partie des frais de formation complémentaire, dans la limite de quatre cents heures, dispensée dans le cadre d'une convention avec un organisme de formation (D. 90-105 du 30/01/1990, art. 6). NS 93-130 du 24/02/1993 : "Les emplois occupés par les salariés sous contrat emploi solidarité dans les établissements de l'Éducation nationale n'ont pas vocation à être pérennisés. Il convient donc que ces personnes préparent leur réinsertion professionnelle future dès l'embauche, en terme de projet professionnel et de formation."

NS 92-300 du 21/10/1992: "Une formation doit être proposée aux intéressés. Elle ne peut néanmoins

pas leur être imposée. (...) Il est signalé que les horaires des CES peuvent être aménagés pour décaler les plages de formation nécessaires."

NS 91-010 du 11/01/1991: "La formation proposée devra permettre aux titulaires de contrat emploi solidarité l'accès à une qualification professionnelle reconnue ou à une préqualification, notamment pour les jeunes qui ne sont pas titulaires d'un CAP ou d'un BEP. Les titulaires de CES pourront en outre bénéficier de toutes les informations que peuvent leur procurer les équipes relevant de l'Éducation nationale."

Les NS 90-010 du 11/01/1991 et 91-116 du 14/05/1991 évoquent les organismes de formation susceptibles de prendre en charge les bénéficiaires de CES : établissements scolaires dans le cadre d'une formation récurrente, Cned, formation continue gérée sur fonds publics, actions de formation mises en place par les Gréta, intégration dans des actions du Dijen.

NS 93-130 du 24/02/1993: "Du fait de la vocation qu'ont tous les établissements à la formation d'adultes, il est essentiel qu'ils portent un intérêt tout particulier à la formation des personnels sous contrat emploi solidarité qui leur sont confiés."

Tutorat - Réinsertion professionnelle

D. 90-105 - art 3-1 ? "Le préfet peut subordonner la conclusion d'une convention prévue à l'art. L. 322-4-7 du code du travail à l'adhésion de l'employeur à un document, dénommé "charte de qualité", précisant les engagements réciproques de l'État et de l'employeur pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

À cet effet, la charte de qualité prévoit notamment:

- Le dépôt des offres d'emploi de contrat emploi?solidarité à l'Agence nationale pour l'emploi;
- L'organisation du suivi individualisé du salarié dans l'organisme employeur;
- La mise en oeuvre pour les bénéficiaires de contrat emploi?solidarité d'actions de formation et d'accompagnement vers l'emploi. "

L'article 4 prévoit que le contrat fait figurer les actions destinées à faciliter le retour à l'emploi du bénéficiaire du contrat et notamment les actions d'orientation professionnelle.

NS 92-300 du 21/10/1992: "Un tuteur doit être désigné, commun à plusieurs CES. On traitera ce problème avec réalisme : le tuteur doit être une per-

sonne en qui le CES a confiance, qui le guidera dans son travail, le réentraînera à la vie sociale et professionnelle, le conseillera sur son projet. Les tuteurs doivent être informés du contenu et de l'importance de leur rôle. En tant que besoin, une formation à la fonction sera organisée. Les services de formation continue peuvent pour ce faire demander un financement du ministère du Travail. Il est essentiel d'amener les personnes sous CES à se préoccuper de l'après contrat. À ce titre, il est nécessaire d'organiser, avec l'ANPE, une information sur les contrats de retour à l'emploi (CRE). Il est souhaitable que l'établissement, par les relations qu'il entretient avec le milieu économique, soit en mesure de faciliter la conclusion de tels contrats."

NS 93-130 du 24/02/1993: "Les moyens propres à la disposition des établissements d'enseignement doivent largement être utilisés, qu'il s'agisse de la préparation à des concours administratifs, d'une utilisation judicieuse des fichiers d'entreprise des établissements qui puisse déboucher sur un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, sur un contrat de retour à l'emploi dans le cadre d'une convention avec la collectivité locale de rattachement."

La circ. du 30/07/1992 (JO du 31/07/1992) donne des précisions sur le suivi et la formation des CES.

Rémunération - Cumul

L. 322-4-11 : "Sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables relatives aux bénéficiaires de contrats emploi solidarité, ceux-ci perçoivent un salaire égal au produit du montant du Smic par le nombre d'heures de travail effectuées."

L. 322.4. 10 : "(...) Le contrat emploi solidarité ne peut se cumuler avec une autre activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérées. Toutefois, les bénéficiaires de contrats emploi-solidarité peuvent, à l'issue d'une période de trois mois et pour une durée limitée à un an, être autorisés à exercer une activité professionnelle dans la limite d'un mi-temps." ("Autorisés" à entasser les temps partiels et les petits boulots...)

Le D. 90-105 prévoit dans son article 8 que le bénéficiaire d'un C.E.S. exerçant une activité professionnelle complémentaire est tenu d'adresser une déclaration préalable à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Par dérogation aux dispositions de l'art. L122-3-8, les contrats emploi solidarité ne donnent pas

lieu au versement de l'indemnité de fin de contrat.

Le paiement d'heures supplémentaires complémentaires par un repos compensateur ne peut intervenir qu'avec l'accord du salarié (arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale 9/07/1996, n° 3251).

NS 91-116 du 14/05/1991 : Les modalités de gestion des contrats emploi solidarité souscrits par les structures relevant de l'Éducation nationale sont aménagées à la discrétion du recteur : chaque établissement employeur assure directement et intégralement la gestion de ces CES ; un établissement utilisateur de contrats emploi soli-

darité peut en déléguer la gestion en totalité à un établissement siège d'agence comptable. Une convention est conclue entre l'établissement siège d'agence comptable et l'établissement utilisateur. La responsabilité de l'utilisateur ne saurait être engagée en ce qui concerne la rémunération du travail, elle ne porte que sur les conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont limitativement énumérées (arrêt de la Cour de Cassation, Chambre sociale 1981).

NS 92-300 du 21/10/1992: En particulier, la mutualisation par appel à un établissement qui assure la rédaction des contrats et la paye du personnel est recommandée.

