

EVÉNEMENTS FAMILIAUX

(Articles L. 3142-1 et L. 3142-2 du Code du Travail)

Tout CUI - EVS 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 (Dans les faits pour le père, car il ne sont pas cumulables avec le congé maternité).
- . 11 jours pour congé de paternité (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.

Garde d'enfant malade : article 1225-61 du Code du travail. Congé non rémunéré de 3 jours maximum par an pour tout enfant malade de moins de 16 ans et 5 jours si l'enfant à moins d'un an ou si le salarié à 3 enfants à charge de moins de 16 ans.

MATERNITÉ

Articles L. 1225-16 à L. 1225-28 du Code du Travail
Une CUI-EVS a droit à un congé maternité et à des autorisations d'absences liées au suivi de la grossesse. La durée est celle prévue par le code de la sécurité sociale (6 semaines avant la naissance + 10 semaines après).

TEXTES À CONNAÎTRE :

- Code du travail : Articles L 5134-19-1 à L 5134-34, D 5134-14 à D 5134-25 et R 5134-26 à R 5134-50.
- Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion
- Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion, JO 26 novembre, p. 20331
- Circulaire DGEFP n° 2009-42 du 5 novembre 2009
- Arrêté fixant le montant de l'aide de l'Etat pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et les contrats initiative emploi (CIE) du contrat unique d'insertion
- Circulaire MEN n° 10-010 du 14 janvier 2010

ALLOCATION CHÔMAGE : Allocation de Retour à l'Emploi (ARE). Règlement de l'assurance chômage)

Conditions pour percevoir l'ARE : son versement est soumis à conditions. Contacter le syndicat pour connaître votre situation. Elle peut être versée soit par l'ASSEDIC, soit par le Rectorat suivant les cas.

Durée de l'indemnisation : elle dépend de la durée d'affiliation (de cotisation)

Durée d'affiliation	Durée d'indemnisation
6 mois au cours des 22 derniers mois (910 heures)	7 mois (213 jours)
12 mois au cours des 20 derniers mois (1280 heures)	12 mois (365 jours)
16 mois au cours des 26 derniers mois (2426 heures)	23 mois (700 jours)
27 mois au cours des 36 derniers mois (4015 heures) (pour les + de 50 ans)	36 mois (1095 jours)

Montant de l'indemnisation 3 calculs possibles :

- (1) : 40,4% du salaire brut + 11,64 €/jour.
- (2) : 57,4% du salaire brut.
- (3) : 28,38 € par jour.

Le mode de calcul retenu est celui qui est le plus avantageux. (L'ARE ne peut cependant jamais dépasser 75% du salaire brut).

NOS REVENDICATIONS

Pérennisation des emplois ! Nos emplois correspondent à de véritables besoins des écoles qui n'étaient pas pourvus. Création de postes statutaires et possibilité pour les EVS déjà licenciés de postuler sur ces postes.

Possibilité d'accéder aux postes AESH comme la loi le prévoit ! Création de tous les postes AESH nécessaires.

Une véritable formation qualifiante, et notamment pour les collègues en charge de la scolarisation des enfants handicapés.

Revalorisation des salaires. Nous ne nous en sortons pas ! Minimum 200 euros de plus pour tous !

Organisation d'élections de délégués du personnel comme c'est notre droit !

Retraite : blocage des compteurs à 40 annuités maximum. Lorsqu'il est déjà si difficile d'avoir un emploi, comment avoir toutes nos annuités pour une retraite pleine et entière sans nous condamner à des retraites de misère !

Restauration scolaire : il faut un coup de pouce ! Nous sommes les moins bien payés, il est anormal que nous soyons ceux qui paient le plus cher !

Remboursement de nos frais de déplacement lorsque nous sommes nommés sur plusieurs écoles !

Un vrai statut – un meilleur salaire

La garantie d'emploi pour Tous !

Fédération
Nationale de l'
Enseignement de la
Culture et de la
Formation
Professionnelle

CUI-EVS
Vos droits



Novembre 2014

6/8 rue Gaston Lauriau
93513 MONTREUIL Cedex
01 56 93 22 22

Site internet : www.fo-fnefcfp.fr
courriel : fnefcfp@fo-fnefcfp.fr

CONTRAT DE TRAVAIL

Nature du contrat

Même si dans la loi le CUI peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée, il l'est à durée déterminée dans l'Education nationale. Ce contrat est adossé à une convention individuelle tripartite (pôle emploi - employeur - salarié). La durée maximale de la convention est fixée à 24 mois.

Cette durée peut être portée, par avenants successifs d'un an au plus, à 60 mois pour un salarié âgé d'au moins 50 ans bénéficiaire du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH ou pour une personne reconnue travailleur handicapé ;

La condition d'âge est désormais satisfaite dès lors que le salarié a atteint l'âge de 50 ans pendant les deux années de la convention. Par exemple, la convention d'un salarié en CUI, bénéficiaire de l'ASS et âgé de 48 ans au moment de la conclusion du contrat pourra, à l'issue des 24 mois de la convention, être prolongée jusqu'à 60 mois.

Durée du contrat

La durée du contrat CUI ne peut être inférieure à 6 mois (exception à 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine).

Durée du travail

La durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque la convention le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Rémunération

La rémunération est le SMIC pour 35 heures de travail hebdomadaire ; au prorata à temps partiel. Le SMIC mensuel est de 1 445,38 €.

Formation

Elle peut avoir lieu sur le temps de travail. La convention individuelle du CUI :

- fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et
- prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.
- Prévoit un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en CUI et un tuteur salarié.

Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat.

Le défaut de formation est un moyen de requalification en CDI devant les prud'hommes.

Fin de contrat

La loi et le décret sur les AESH prévoit que les CUI qui ont suivi pendant deux années un enfant handicapé puissent accéder à ces emplois.

CONTRAT DE TRAVAIL (SUITE)

Suspension du contrat

Le CUI peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle avec l'accord de l'employeur ;
- d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou CDD de plus de 6 mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Rupture du contrat

Le CUI peut être rompu avant son terme, sur l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre :

- d'être embauché en CDI ;
- d'être embauché en CDD de plus de 6 mois ;
- de suivre une formation conduisant à une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme.

Congés payés

(Code du travail art. L3141-1 et suivants)

Les congés payés constituent une période de repos effectif, prévue par la loi et pendant laquelle le salarié ne peut en principe pas travailler pour un autre employeur. La rémunération est maintenue pendant cette période d'inactivité.

Ils correspondent à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif qu'ils soient à plein temps ou à temps partiels.

Jour ouvrable : Tous les jours sauf dimanche et jours fériés, quel que soit l'horaire de l'entreprise.

Jour ouvré : Jour normalement travaillé dans l'entreprise.

Assimilé à du travail effectif ouvrant droit à Congés payés: congés payés de l'année précédente ; repos compensateur pour heures supplémentaires ; congés maternité ou d'adoption ; absences pour accident du travail ou maladie professionnelle ; congés pour événements familiaux ; stage de formation professionnelle ou syndicale.

Non assimilé à du travail effectif et n'ouvrant donc pas droit à Congés Payés: Absence pour maladie.

Exemple :

Pour une EVS qui a travaillé pendant 1 an.

Elle a eu 1 mois de congés maladie cumulée sur l'année.

Son droit à congé est de : (12 mois x 2,5 jours) - 2,5 jours = 30 - 2,5 = 27,5 jours ouvrables

Si l'EVS a par ailleurs 4 mois de congé maternité, elle ne perd pas son droit à congé.

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Code de la sécurité sociale : article L321-1 ; article R313-3 ; article R313-4 ; article R323-1 et suivants

Lorsqu'un médecin prescrit un arrêt de travail, celui-ci peut donner lieu au versement d'indemnités journalières, destinées à compenser partiellement la perte de salaire, à condition d'avoir travaillé et donc acquitté des cotisations sociales pendant un certain temps (demandé au syndicat).

Que faut-il faire

Envoyer dans les 48 heures " l'avis d'arrêt de travail " fourni par son médecin, à son centre de paiement de Sécurité sociale. **Attention** : les médecins doivent désormais mentionner les éléments d'ordre médical justifiant l'arrêt de travail.

- Demander à l'employeur une attestation de cessation de travail.

- En cas d'hospitalisation : envoyer tous les 15 jours un " certificat " de présence au centre de paiement.

- Pour ne pas perdre son droit aux indemnités, il faut respecter les heures de sortie autorisées (10 à 12 h, 16 à 18 h) ; ne pas quitter la circonscription administrative de la caisse sans autorisation.

Quel en est le montant ?

Cas général :

- du 4ème jour au 6ème mois d'arrêt : 50 % du salaire de base ;

- à partir du 7ème mois : 51,49 %.

Assurés ayant 3 enfants à charge :

- du 4ème jour au 30ème jour d'arrêt : 50 % ;

- du 31ème jour au 6ème mois : 66,66 % ;

- à partir du 7ème mois : 68,66 %

Pour prétendre à la majoration des indemnités journalières à partir de 7ème mois, il faut que l'assuré ait été arrêté de manière continue pendant 6 mois au moins au titre de l'assurance maladie (exclusivement) à compter du 1er jour de la période indemnisable.

A signaler : des indemnités complémentaires, supérieures aux indemnités journalières maladie, peuvent être versées par l'employeur, selon des conditions fixées par la convention collective, un accord d'entreprise ou l'accord de mensualisation.

Quelle en est la durée ?

Les indemnités sont versées à partir du 4ème jour d'arrêt de travail. Il y a donc 3 jours pendant lesquels l'EVS ne perçoit rien !

Affections longues durées ou chroniques

Pour les affections chroniques ou de longue durée, on peut les toucher pendant 3 ans maximum. Pour les autres affections, on ne peut toucher plus de 360 indemnités journalières en l'espace de 3 ans.

On peut ensuite demander, si nécessaire, une pension d'invalidité.



Du 27 novembre au 4 décembre 2014

Elections professionnelles : les CUI-EVS votent

Deux clics pour pouvoir voter FO :

◆ Un clic pour le vote au CTA

◆ Un clic pour le vote au CTM

La différence c'est notre indépendance