

CAE-CUI dans l'éducation nationale

Référence textes : [Circulaire du 14 janvier 2010](#) du Ministère de l'Éducation Nationale ; Code du travail, rubrique « Contrat unique d'insertion » et « Contrat d'accompagnement dans l'emploi » (*Partie législative et partie réglementaire réglementaire*).

Pour plus d'informations, se reporter à notre guide « [CAE-CUI dans l'Éducation nationale](#) »

Objectif

Faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes qui, rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, ont besoin d'un accompagnement social.

Public visé

Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Employeur

Le CAE-CUI est réservé aux employeurs du secteur non marchand :

- Une collectivité territoriale ou une autre **personne morale de droit public**,
- Un organisme de droit privé à but non lucratif,
- Une personne morale de droit privé chargée de la gestion d'un service public.

Le CAE- CUI porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits et ne peut être conclu pour pourvoir des emplois dans les services de l'État.

La mise en œuvre du CAE-CUI relève des services de l'Etat. S'il s'agit d'un bénéficiaire du RSA, c'est le département.

Le pilotage se fait sous l'autorité du préfet.

Type de contrat

Contrat à durée déterminée (CDD) de droit privé ([modèle](http://www.unsen.cgt.fr/images/evs/contrat_cui_cae.pdf) sur : http://www.unsen.cgt.fr/images/evs/contrat_cui_cae.pdf).

De **6 mois minimum** renouvelable dans la limite d'une **durée totale de 24 mois**

Cette durée totale peut être portée à **60 mois** pour les salariés âgés de 50 ans et plus **et** bénéficiaire du RSA, de l'ASS, de l'ATA, de l'AHH ou reconnu travailleur handicapé.

Une **convention individuelle** devait être signée par l'employeur et le « Pôle Emploi » pour le compte de l'Etat, préalablement ou concomitamment à l'embauche du salarié.

Depuis le **1er novembre 2012**, lors de la conclusion d'un contrat unique d'insertion (CUI) **la convention individuelle tripartite est remplacée par une décision administrative d'attribution d'aide à l'insertion professionnelle.**

Auparavant, un CUI était formalisé par une convention individuelle signée entre l'employeur, le salarié et le prescripteur de l'emploi (selon le bénéficiaire du contrat, Pôle emploi, la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Cap emploi ou le Conseil général).

Dorénavant, l'employeur qui souhaite recruter un salarié dans le cadre d'un CUI doit adresser au prescripteur de l'emploi **une demande d'aide à l'insertion professionnelle (formulaire Cerfa n°14818*02) signée par lui-même et le bénéficiaire du CUI.**

Après étude du dossier, le prescripteur de l'emploi notifie à l'employeur la décision d'attribution d'aide. Dès réception de cette décision, les parties peuvent signer un contrat de travail.

Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

Le CAE-CUI peut être rompu avant son terme à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI, ou de suivre une formation qualifiante.

Le CAE-CUI peut être suspendu le temps d'une période d'essai afférente à une offre d'emploi.

Durée du travail

20 heures hebdomadaires de travail.

Possibilité de moduler le temps de travail sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale (35 heures/semaine). La **modulation du temps de travail doit figurer au contrat**, et cochée sur le document de [demande d'aide à l'insertion professionnelle](#).

Accompagnement

Un référent, désigné par l'autorité signataire de la convention individuelle en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion, est chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié.

Le salarié est accompagné par un tuteur, choisi parmi les salariés **qualifiés et volontaires**, et peut avoir accès aux différents dispositifs de formation mis en place dans l'entreprise.

Actions d'accompagnement, de formation professionnelle ou VAE prévues dans la convention individuelle.

Rémunération

SMIC horaire appliqué au temps de travail (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

Concernant l'Assurance chômage, les employeurs publics peuvent choisir entre l'auto-assurance et l'adhésion au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de leurs contractuels.

Aide à l'employeur

• Déterminée en fonction de la qualité du bénéficiaire du contrat.

• Cas d'un bénéficiaire du RSA : principalement le département, à hauteur de 88% du RSA ou plus (95% du SMIC), le reste par l'état dans la limite de ce que prévoit le préfet de région.

• Cas d'un non bénéficiaire du RSA : l'État, dans la limite de 95% du SMIC, le tout fixé par un arrêté du préfet de région.